

22.02.2023

Consulta dei Coordinatori dei corsi di Dottorato UniCa Iniziative seminariali

unica.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI **CAGLIARI**

Introduzione alla Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) e alla sua
implementazione in UniCa: la Carta Europea dei Ricercatori e
il Codice di Condotta per il loro reclutamento (C&C)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI **CA**GLIARI



- Politiche dello Spazio Europeo della ricerca – ERA
- La Carta Europea dei ricercatori e il Codice di condotta (C&C) per il loro reclutamento
- HRS4R in UniCa, introduzione alla Gap Analysis e all'Action Plan
- Iniziative EDUC per i dottorandi



ERA: European Research Area

Presentata per la prima volta nel 2000 dalla Commissione Europea

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.**

Priority, creare uno spazio europeo per i ricercatori attraverso i seguenti strumenti:

- 1) **La carta europea dei ricercatori e il codice di condotta (C&C, 2005)** per il loro reclutamento: 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) **Euraxess service network**: una piattaforma per potenziare la mobilità internazionale e lo sviluppo della carriera dei ricercatori.



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».



TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS

R1 - First Stage Researcher: researchers doing research under supervision up to the point of a PhD or equivalent level of competence and experience;

R2 - Recognised Researcher: researchers with a PhD or equivalent level of competence and experience who are not yet fully independent in their ability to develop their own research, attract funding, or lead a research group

R3 - Established Researcher: researchers with a PhD or equivalent level of competence and experience who have achieved a level of independence in their ability to develop their own research, attract funding, or lead a research group

R4 - Leading Researcher: researchers with a PhD or equivalent level of competence and experience who are recognised as leading their research field, by their peers.

The R1-R2 profiles are considered '**early-career**' profiles; the R3-R4 profiles are considered '**senior**' profiles.

The research profession consists of three main categories of occupations that jointly contribute to and are crucial for research:

- **Researchers:** those individuals in and outside academia doing actual research
- **Research management:** those individuals managing research projects or researchers
- **Research support:** those individuals supporting researchers to do their research.



C&C: una serie di principi sanciti dalla CE che regolano diritti e doveri degli enti di ricerca/università e dei ricercatori in ogni fase della carriera

La Carta Europea dei Ricercatori contiene 31 principi relativi a:

- riconoscimento della professione del ricercatore
- sviluppo della carriera
- valore della mobilità

Il **Codice di Condotta** completa la carta con ulteriori 9 principi relativi a:

- reclutamento
- selezione
- posizioni dei postdoc.

I 40 principi si concentrano sulle seguenti **4 macroaree**:

- **Etica e aspetti professionali**
- **Reclutamento e selezione**
- **Condizioni di lavoro e welfare**
- **Training e sviluppo di carriera**

Entro il 2023 si prevede una revisione dei C&C che semplificherà e raggrupperà meglio i principi riducendoli da 40 a 33 e l'inserimento di nuovi concetti come l'Open Science, il public engagement, il research assessment, il gender equality



I 40 principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori (C&C)

	Etica e aspetti professionali
1	Libertà di ricerca
2	Principi etici
3	Responsabilità professionale
4	Comportamento Professionale
5	Obblighi contrattuali e legali
6	Responsabilità finanziaria
7	Buona Condotta nella ricerca
8	Diffusione e valorizzazione dei risultati
9	Impegno verso l'opinione pubblica
10	Non discriminazione
11	Sistemi di valutazione
	Reclutamento e processi di selezione
12	Reclutamento
13	Assunzione
14	Selezione
15	Trasparenza
16	Valutazione del merito
17	Variazioni nella cronologia del CV
18	Riconoscimento dell'esperienza di mobilità
19	Riconoscimento della qualificazione
20	Esperienza
21	Posizioni postdottorali

	Condizioni lavorative e sicurezza sociale
22	Riconoscimento professionale
23	Ambiente di ricerca
24	Condizioni lavorative
25	Stabilità e continuità dell'impiego
26	Finanziamenti e salari
27	Equilibrio di genere
28	Sviluppo professionale
29	Valore della mobilità
30	Accesso all'orientamento professionale
31	Diritti di proprietà intellettuale
32	Coautoraggio
33	Insegnamento
34	Reclami e Ricorsi
35	Partecipazione agli organismi decisionali
	Formazione e prospettive di carriera
36	Rapporti con i supervisori
37	Doveri di supervisione e gestione
38	Sviluppo Professionale Continuo
39	Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua
40	Supervisione



Principio	Descrizione
Research freedom	<p>I ricercatori dovrebbero orientare le loro attività di ricerca al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza scientifica, pur godendo della libertà di pensiero ed espressione, nonché della libertà di stabilire i metodi per risolvere problemi, secondo le pratiche e i principi etici riconosciuti.</p> <p>I ricercatori dovrebbero, tuttavia, riconoscere i limiti di tale libertà che potrebbero derivare da circostanze particolari di ricerca (compresi la supervisione, l'orientamento e la gestione) o da vincoli operativi, ad esempio per motivi di bilancio o di infrastruttura o, soprattutto nel settore industriale, per motivi di tutela della proprietà intellettuale. Tali limiti non devono tuttavia contravvenire alle pratiche e ai principi etici riconosciuti cui i ricercatori devono conformarsi.</p>
Ethical principles	<p>I ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali applicabili nella o nelle loro discipline, nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali.</p>
Public engagement	<p>I ricercatori dovrebbero assicurare che le loro attività di ricerca siano rese note alla società in senso lato, in modo tale che possano essere comprese dai non specialisti, migliorando in questo modo la comprensione delle questioni scientifiche da parte dei cittadini. Il coinvolgimento diretto dell'opinione pubblica consentirà ai ricercatori di comprendere meglio l'interesse del pubblico nei confronti della scienza e della tecnologia e anche le sue preoccupazioni.</p>
Continuing Professional Development	<p>In tutte le fasi della loro carriera, i ricercatori dovrebbero cercare di perfezionarsi, aggiornando ed ampliando le loro conoscenze e competenze. A tal fine possono ricorrere a vari mezzi, tra cui la formazione tradizionale, i seminari, i convegni e l'e-learning.</p>



LO SCOPO della C&C e della priority 3 dell'ERA:

mettere al centro dell'attenzione i ricercatori e la loro professione per

- **attrarre** un maggior numero di talenti verso questa professione
- **convincere** l'opinione pubblica e i Governi dell'UE ad investire sui ricercatori

A CHE PUNTO SIAMO?

Ad oggi 1414 Istituzioni nei paesi dell'Unione hanno sottoscritto i principi della C&C , ma la **realizzazione** dei suoi principi (o anche la semplice conoscenza di essi) è ancora assai scarsa.

L'approccio top-down (la firma da parte di Ministri, Parlamenti, Rettori e Direttori) ha avuto un **impatto** molto limitato ecco perchè la HRS4R punta ad un approccio bottom-up.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



Nel luglio 2005, l'Università di Cagliari insieme ad altre Università italiane, ha sottoscritto l'impegno ad assumere i valori e ad attuare i principi della Carta e del Codice di condotta e ad elaborare e adottare proprie strategie e propri sistemi per l'implementazione della HRS4R.

The screenshot shows the top navigation bar of the EURAXESS website. It features the European Commission logo on the left. The breadcrumb trail reads: "European Commission > EURAXESS > Jobs & Funding > Charter & Code for Researchers > Declaration of endorsement". The main heading "EURAXESS" is prominently displayed. Below it is a horizontal menu with the following items: "JOBS & FUNDING" (highlighted with a yellow bar), "CAREER DEVELOPMENT", "PARTNERING", "INFORMATION & ASSISTANCE", "NATIONAL PORTALS", "EURAXESS WORLDWIDE", and "LOGIN / REGISTER". A search icon is located on the far right of the menu.

Declarations of endorsement of Charter & Code

Look what organisations have endorsed the Charter & Code principles. They are listed by Country.

Number of Organisations: 1

Cagliari	ITALY
----------	-------

Università degli Studi di Cagliari, Italy [🌐](#)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



La strategia HRS4R e il label HR Excellence in Research @UniCa 2022

COS'E'

- è un processo 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.

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 è 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.





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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

HR Excellence in Research Award



A livello mondiale ad oggi **704 organizzazioni** hanno ricevuto l'Award. Il contesto nazionale e la normativa relativa al reclutamento ha sicuramente un impatto sulla volontà delle Istituzioni ad intraprendere il percorso dell' award.

In Italia: **16 le Università** e **4 gli enti di ricerca accreditati**.

Università degli Studi dell'Insubria Awarded on 25-02-2019

University of Macerata Awarded on 09-12-2014

Università Ca' Foscari Venezia Awarded on 11-05-2017

Università degli Studi di Napoli Parthenope Awarded on 04-05-2021

Sapienza University of Rome Awarded on 16-11-2020

Fondazione Bruno Kessler Awarded on 04-10-2018

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria CREA Awarded on 21-03-2018

Politecnico di Milano Awarded on 22-06-2015

Università degli Studi di Siena Awarded on 11-03-2022

Politecnico di Torino Awarded on 14-11-2013

University of Camerino Awarded on 01-06-2010

University of Florence

Awarded on 12-12-2018

University of Foggia Awarded on 09-03-2010

OGS (Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale) Awarded on 11-07-2013

University of Palermo Awarded on 12-04-2012

University of Padova Awarded on 26-02-2012

Università di Udine Awarded on 20-05-2016

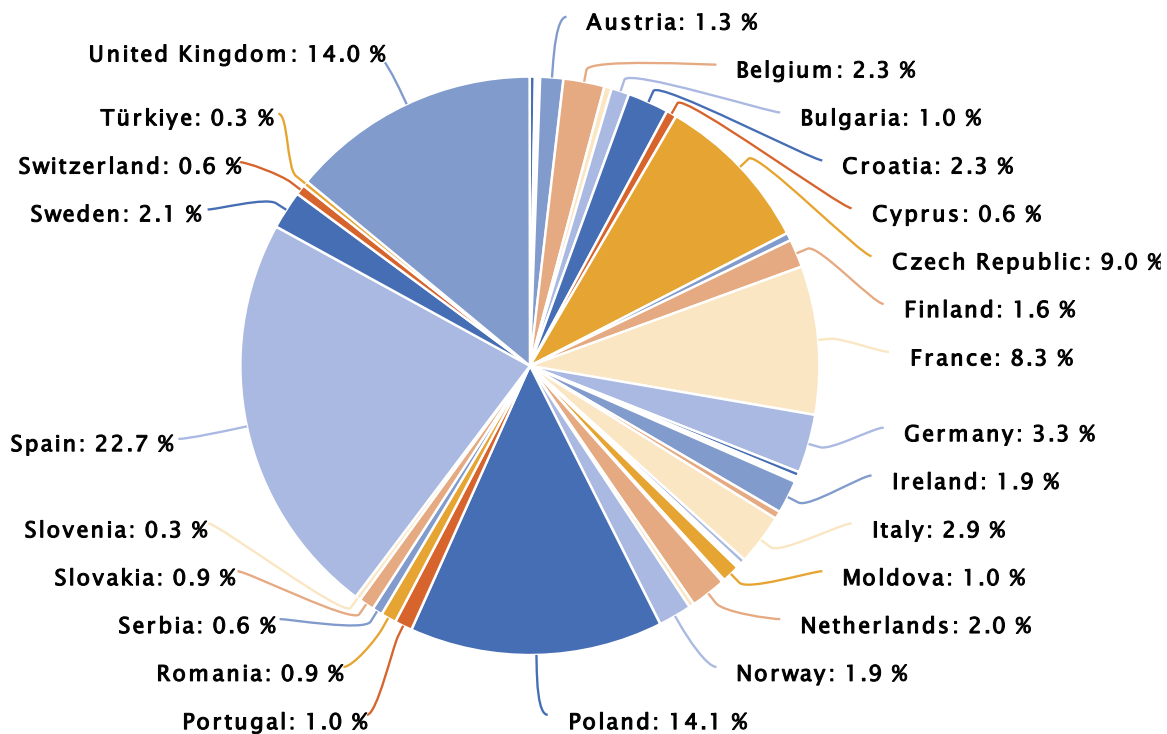
Università della Calabria Awarded on 11-05-2022

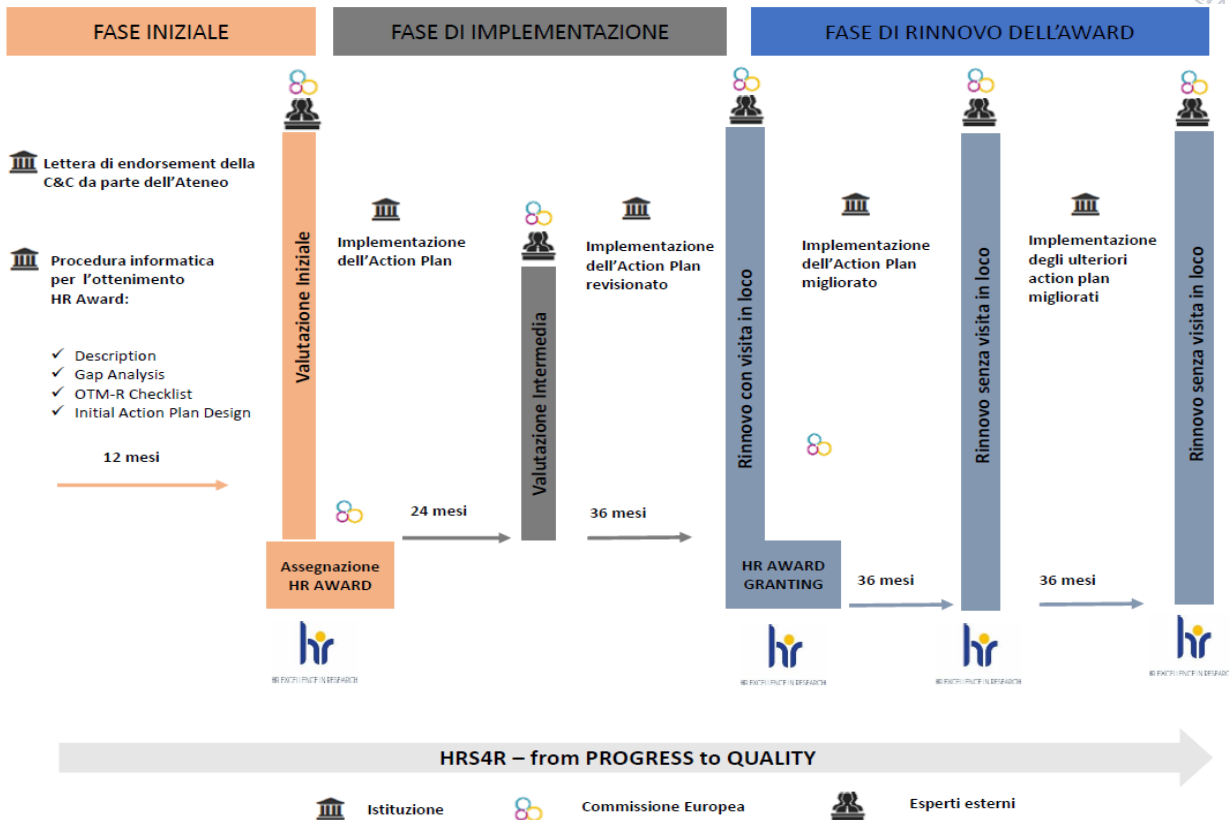
IEMEST Awarded on 09-12-2014

University of Bologna (UniBo) Awarded on 28-10-2013



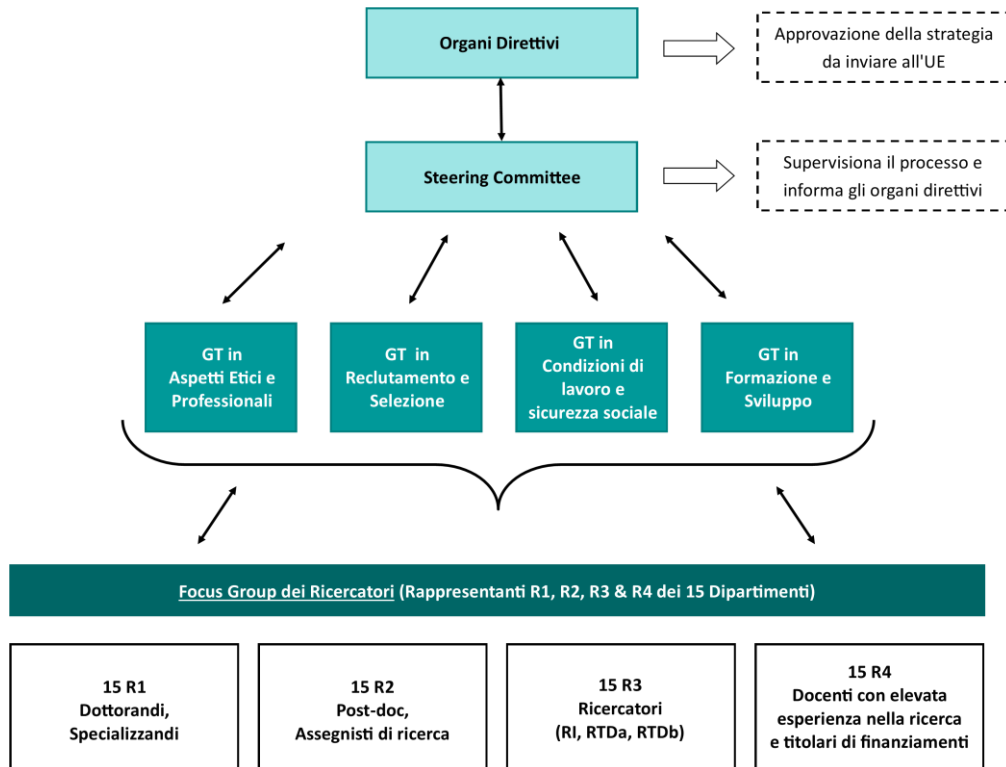
Awarded organisations per Country







Struttura HRS4R in UniCa: un processo dal basso con pieno coinvolgimento dei ricercatori da R1 a R4





FASE INIZIALE -INITIAL PHASE

Step 1: Invio della Commitment Letter ed Endorsement of the C&C



- ✓ **8.11.2022:** Invio della **Commitment Letter** con cui l'Ateneo ha espresso la volontà di implementare la HRS4R e l'impegno a sviluppare una strategia istituzionale sulla base dei principi della Carta Europea e del Codice di Condotta dei Ricercatori.
- ✓ **10.11.2022:** conferma di accettazione della lettera, l'Ateneo ha **12 mesi di tempo** (entro il **10.11.2023**) per predisporre i seguenti documenti:

DOSSIER DI CANDIDATURA

- 1) **Descrizione del processo - Process Description** documento che descrive la struttura organizzativa e come l'Ateneo si è adoperato per la costruzione della GAP analysis
- 2) **Gap Analysis:** analisi sullo stato dell'arte della regolamentazione/situazione interna rispetto ai principi di C&C
- 3) **OTM-R (Open transparent merit-based Recruitment) check list:** auto-valutazione su politiche e pratiche del processo di reclutamento
- 4) **Piano d'azione iniziale – Action Plan:** la sequenza di attività e la strategia per implementare i 40 principi, con le responsabilità, il cronoprogramma, e le azioni effettivamente attuabili nell'arco di 2- 5 anni.

I 4 documenti, caricati nella procedura informatica, costituiscono il Dossier di candidatura per l'Award

NB: Visibilità HRS4R: nel portale web di Ateneo è stata creata una sezione dedicata, contenente il dossier di candidatura e quanto rilevante per l'implementazione della strategia unica.it - HRS4R in Unica



Timeline UniCa verso HRS4R – Fase iniziale

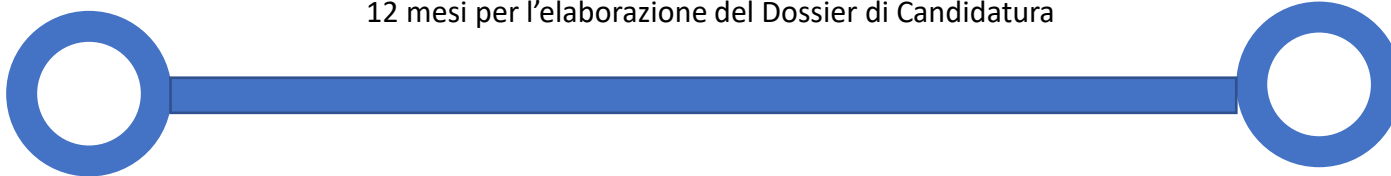
10/11/2022

Accettazione Endorsement Letter
da parte della Commissione
Europea

10/11/2023

Deadline UniCa
Application

12 mesi per l'elaborazione del Dossier di Candidatura





Dossier di candidatura: GAP ANALYSIS; OTM-R Checklist, Action Plan

GAP ANALYSIS

Analisi interna dell'Ateneo rispetto ai 40 principi della C&C. Per ognuno di essi l'Ateneo deve descrivere lo stato dell'arte (current state) e cosa è necessario implementare (target state) per colmare eventuali limiti e/o carenze tenendo comunque in considerazione **i limiti normativi nazionali**. La Gap analysis fornirà un quadro chiaro delle azioni da sviluppare dando loro una priorità, degli indicatori e una tempistica di realizzazione.

Per ogni principio l'Ateneo dichiara il grado di implementazione, su una scala di 4 (+/+, +/-, -/+, -/-), e, quale che sia la risposta (anche +/+), fornisce esempi convincenti a supporto della risposta fornita (ad esempio, sulla base di programmi/progetti specifici già condotti...)

E' costituita da 2 parti:

Process description: il documento descrive l'organizzazione interna che l'istituzione si è data per consultare e coinvolgere gli stakeholder interni e esterni per la costruzione della GAP analysis.

Overview: la performance dell'istituzione in merito ai 40 principi, l'identificazione dei gap, le azioni per colmarli, eventuali limiti che impediscono l'implementazione.



Criticità rilevate nelle Gap Analysis dai valutatori esperti:

- Approccio top-down
- Mancanza del coinvolgimento dei ricercatori (è necessario descrivere in che modo l'Istituzione li coinvolge nel processo)
- Qualità, report e interpretazione dei risultati dei questionari
- Equilibrio tra ciò che è stato fatto e ciò che dovrà essere fatto
- Leggibilità e comprensibilità del testo per gli esterni
- Cronoprogramma troppo ambizioso



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



ACTION PLAN

Documento programmatico che contiene le azioni emerse dalla GAP analysis e dall'OTM-R che permetteranno all'Ateneo di passare dal *current state* al *target state* relativamente all'implementazione dei 40 principi della C&C.

L'action plan riporta la strategia che l'Ateneo intende implementare nell'arco dei prossimi 2-5 anni. Le azioni indicheranno i miglioramenti necessari sottolineando per ciascuna area i punti di forza e i punti di debolezza.

Quadro informativo sull'Ateneo

Punti di forza e di debolezza relativi alle 4 aree a cui possono essere ricondotti i principi

Azioni: un'azione potrà soddisfare più principi contemporaneamente

Implementazione e integrazione del processo della HRS4R nell'istituzione.

Le azioni proposte dovranno

essere coerenti e colmare i gap individuati

essere specifiche, indicare un responsabile di attuazione, una tempistica, un indicatore di misurazione, un target

L'action plan deve essere ambizioso ma allo stesso tempo realistico. Le azioni potranno essere implementate nell'arco di 2 o max 5 anni

L'action plan è il documento che l'istituzione deve rendere pubblico sul portale dell'Ateneo.

Una sezione del sito deve essere interamente dedicata alla strategia HRS4R e alla sua implementazione

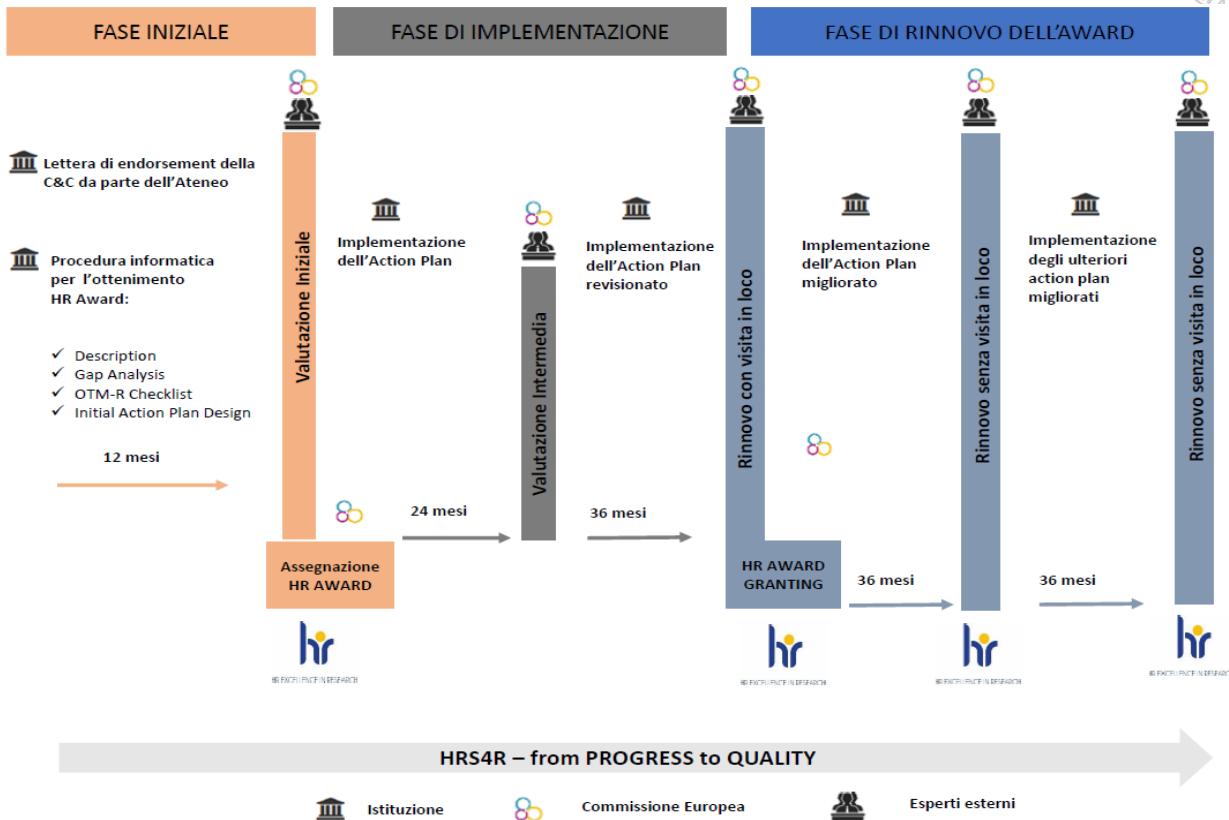


Criticità rilevate nell'Action Plan dai valutatori esperti:

- Descrizione dell'Istituzione carente
- Si tratta di un processo ciclico, di conseguenza non tutti i gap devono essere colmati entro i due anni. È importante tener conto anche di una prospettiva di 5 anni
- Le azioni non sono coerenti con la GAP Analysis
- Indicatori non appropriati
- L'agenda non è realistica (tempistiche, è richiesto un cronoprogramma)
- La comunicazione e la disseminazione non sono presi in considerazione
- I ricercatori non sono stati sufficientemente coinvolti nella HRS4R e non condividono l'Action Plan
- **UN INITIAL ACTION PLAN NON DOVREBBE SUPERARE IL NUMERO DI 30 AZIONI MAX**

OTM-R Checklist: è una check list di autovalutazione per misurare il livello interno di implementazione di una policy di reclutamento aperta, trasparente e basata sul merito al fine di rendere la carriera nella ricerca più attrattiva, favorendo la mobilità e garantendo pari opportunità ai candidati. Anche dalla OTM-R checklist emergeranno dei gap da colmare attraverso le previsioni di azioni da inserire nell'azione plan. La checklist è costituita da una serie di domande relative al processo di reclutamento dall'avviso di selezione fino al momento di assunzione del ricercatore vincitore della selezione. **L'elenco di domande aiuta l'Ateneo a valutare il processo di reclutamento e suggerisce indicatori per l'attuazione**

OTM-R checklist for organisations					
	Open	Trans-parent	Merit-based	Answer: ++ Yes, completely +/-Yes, substantially -/+ Yes, partially -- No	*Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x		[web link]
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x		[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x		- Existence of training programs for OTM-R - Number of staff following training in OTM-R
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x			Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x		
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x		Trend in the share of applicants from outside the organisation
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x		Trend in the share of applicants from abroad
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x		Trend in the share of applicants among underrepresented groups (frequently women)
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x		Trend in the share of applicants from outside the organisation
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?					
Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x			
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?	x	x			
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x		





Dopo un primo check amministrativo, il dossier verrà esaminato da una commissione di 3 esperti valutatori (Review panel), nominata ad hoc dalla Commissione Europea.

I valutatori esamineranno il dossier alla ricerca di:

- 1) informazioni chiare sull'impostazione data alla strategia internamente all'istituzione
- 2) coerenza tra la Gap analysis e l'Action plan
azioni concrete per l'implementazione dei 40 principi, espresse chiaramente con responsabili, indicatori e tempistica
- 3) chiara descrizione del coinvolgimento degli stakeholder interni e esterni
- 4) visibilità sul portale di Ateneo della strategia e dell'action plan pubblicato in inglese.

La commissione avrà circa 2-3 mesi per formulare il consensus report, il documento ufficiale del panel con la valutazione sull'implementazione della strategia attuata dall'Ateneo, consigli, punti di attenzione.

ESITO

- 1) **Accepted** – La HRS4R soddisfa i criteri e l'Award è concesso. Il panel può richiedere una particolare attenzione a certi aspetti, ma nel complesso riconosce che il materiale prodotto è pienamente soddisfacente;
- 2) **Accepted pending minor alterations** – La HRS4R broadly meets the criteria: il panel manifesta alcune perplessità su certe aree specifiche; all'Istituzione sono concesse alcune settimane per riflettere sulle osservazioni ed aggiornare la proposta, fornendo evidenza di aver soddisfatto le richieste del panel;
- 3) **Rejected, pending with major revisions** - Rigettata con richiesta di revisioni rilevanti. L' Ateneo viene invitato a riflettere sulle osservazioni della commissione, a modificare il dossier di candidatura secondo le raccomandazioni e a risottomettere la documentazione entro i successivi 12 mesi.



Perché impegnarsi nella HRS4R?

- **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



Le opportunità internazionali offerte da UniCa

Doctor Europaeus (DE)

Certificazione aggiuntiva al titolo di Dottore di Ricerca che si può ottenere quando sussistono 4 condizioni:

- la tesi di dottorato deve essere in parte il risultato di un periodo di ricerca della durata di almeno tre mesi in un Paese europeo diverso dall'Italia;
- il lavoro di tesi deve essere valutato da due valutatori/valutatrici stranieri provenienti da due Paesi europei;
- almeno un componente della Commissione giudicatrice, deve afferire a un'istituzione di un Paese europeo diverso dall'Italia;
- la discussione deve essere sostenuta almeno in parte in lingua straniera.

Per ottenere la certificazione di Doctor Europaeus va presentata, entro il primo semestre del terzo anno, apposita domanda al Settore dottorati e master e al Collegio dei docenti del corso di dottorato di ricerca.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



Le opportunità internazionali offerte da UniCa

Cotutela di tesi

La tesi è elaborata sotto la supervisione congiunta di un/a docente dell'Ateneo e di un/a docente dell'università estera partecipante alla cotutela.

Per attivare una cotutela è quindi necessario individuare un/a referente all'estero disponibile a stipulare la convenzione specifica di cotutela.

La domanda va presentata **entro il primo semestre del secondo anno**.

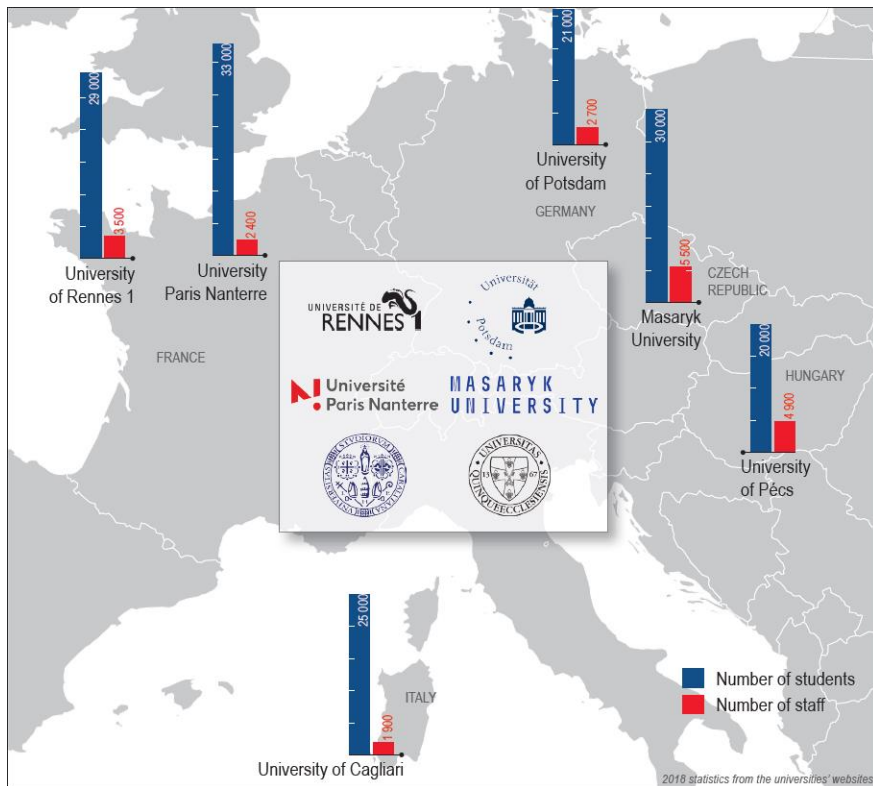
Il/La dottorando/a sarà iscritto/a in entrambe le università e dovrà soggiornare nell'università partner per un **periodo compreso tra i 6 e i 18 mesi**.

L'esame finale sarà unico e si svolgerà presso una delle due università partecipanti all'accordo.

Al termine del percorso si riceverà un **doppio titolo** rilasciato da entrambe le istituzioni.



EDUC – European Digital UniverCity



Alleanza finanziata dalla CE (Erasmus+) nel 2019 per la costruzione di uno spazio accademico comune (un unico grande Campus) in cui gli studenti, i docenti/ricercatori ed il personale tecnico e amministrativo possono collaborare e spostarsi (fisicamente o virtualmente) da un'Università all'altra rimuovendo gli ostacoli amministrativi, legali, sociali, culturali o finanziari



EDUC-SHARE (Horizon2020, 2020-2024)

- Extension of the joint governance structure with a focus on research and innovation
- Development of a long-term research and innovation agenda for EDUC based on the U.N. Sustainable Development Goals
- Strengthening the EDUC researchers community through a shared virtual platform as well as through the **implementation of HRS4R** standards at two partner institutions
- Engaging citizens in open science formats
- Promoting the competencies of scholars through soft skills trainings or start up services and training offers.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

Facts and figures of EDUC II



A strong partnership in Europe

- With the full rollout, EDUC has grown from 6 to 8 partners;
- EDUC now covers institutions in 7 countries: Germany, France, Italy, Czech Republic, Hungary, Norway, Spain
- 38 associated partners (among them, companies, municipalities, foundations, local Erasmus Student Networks)



EDUC in numbers

- 200.000 students
- 17.500 scholars
- 13.500 staff



Fra le attività previste:

Set up blended summer research schools

T3.4 Set up the EDUC Doctoral Schools and Postdoc Network:

1. Consolidate and enhance the resource base of EDUC to train transferrable skills of PhD candidates and postdocs.
2. Network early-career researchers across the alliance in priority topics of EDUC.
3. Facilitate knowledge exchange on PhD training within EDUC with special focus on cotutelle and career tracking (after thesis defense)

T4.3 Organise challenge-based team learning for a (social) entrepreneurial mind-set

Task 5.3 Explore and pilot joint program for young researchers

T5.5 Enhance key competences of researchers:

Training on digital skills, science communication, career diversification and female empowerment.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



Documenti e riferimenti bibliografici

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) E-Tool

[HRS4R | EURAXESS \(europa.eu\)](#)

UniCa HRS4R strategy

Guidelines for Institutions [Policy Library | EURAXESS \(europa.eu\)](#)

Towards a European Framework for Research Careers

<https://circabc.europa.eu/sd/a/d1ae7fdd-e80f-4b54-973b-dcea380132e4/ED-20120315-WG3-Point%203-Framework%20Research%20Careers-short.pdf>

HRS4R Info Day 2022: <https://euraxess.ec.europa.eu/euraxess/events/hrs4r-info-day-2021>

Video esplicativi HRS4R: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/e-learning>

Ricerca e Innovazione aperta, partecipativa e responsabile: Un Glossario

https://apre.it/wp-content/uploads/2021/02/Ricerca-Innovazione-aperta-partecipativa-responsabile_Glossario.pdf

Per informazioni o chiarimenti HRS4Rstrategy@unica.it



unica.it



UNICA

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI CAGLIARI