



Università
Ca' Foscari
Venezia

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers
“A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code”

GAP ANALYSIS

1. INTRODUZIONE

1.1. Presentazione dell'Università Ca' Foscari Venezia

L'Università Ca' Foscari nasce come Regia Scuola Superiore di Commercio di Venezia nel 1868. E' la prima business School d'Italia, seconda in Europa ad Anversa, di cui segue il modello (accostamento complementare di insegnamento teorico e pratico) componendosi di una Sezione commerciale per preparare i giovani negli studi per l'esercizio della professione mercantile e per creare i futuri insegnanti di Economia, di una Sezione magistrale per insegnare - oltre lo studio delle principali lingue europee - anche quelle orientali e infine di una Sezione consolare per preparare i giovani alla carriera diplomatica.

Il Regio Decreto 28 novembre 1935 fa assurgere a Scuola al rango di università statale; l'Istituto veneziano viene quindi articolato nella Facoltà di scienze economiche e commerciali e nel Magistero di Lingue che nel 1954 diverrà Facoltà di lingue. Nel 1968 nasce l'Università degli Studi di Venezia e nel 1969 vengono istituite due nuove Facoltà, quella di Lettere e Filosofia e quella di Chimica industriale. Gli anni settanta, ottanta e novanta rappresentano il successivo ampliamento e sviluppo dell'Ateneo tanto in città quanto nella terraferma con l'istituzione di numerosi corsi di laurea e di diploma universitario, cui si sono recentemente sostituiti i nuovi corsi di laurea (triennale) e laurea specialistica (magistrale) previsti dalla recente riforma degli ordinamenti didattici universitari. Attualmente a Ca' Foscari si insegnano più di trenta lingue e si realizzano avanzati progetti di ricerca e innovativi programmi di studio per garantire un'offerta formativa d'eccellenza che, con il modello delle Scuole Interdipartimentali, Ca' Foscari ha reso trasversale e integrata tra più discipline.

Nel 2016 Ca' Foscari si è collocata tra le prime 200 università al mondo nel *QS World University Ranking by subject* per le discipline *Economics & Econometrics* e *Modern Languages* e nei primi sette posti a livello nazionale. Ca' Foscari risulta inoltre quinta in Italia per le discipline *Accounting & Finance*, *Environmental Sciences* e *Development Studies* e settima per *History*.

L'offerta formativa di Ca' Foscari dell'anno accademico 2015/2016:

- 16 Corsi di Laurea di I livello
- 30 Corsi di laurea di II livello
- 25 Master di I livello
- 9 Master di II livello
- 16 Corsi di Dottorato di ricerca

Il tipo di organizzazione e gli organi deputati al funzionamento dell'Università sono stabiliti dallo Statuto di Ateneo che prevede:

Organi di governo preposti alle attività di indirizzo

- Senato Accademico
- Consiglio di Amministrazione
- Rettore

Organi di controllo

- Nucleo di Valutazione (per l'attività scientifica, didattica e amministrativa)
- Collegio dei Revisori dei Conti (per la gestione finanziaria, contabile e patrimoniale)

Organi consultivi e di garanzia

- Assemblea dei rappresentanti degli studenti
- Consulta dei Dottorandi
- Difensore degli Studenti
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Organo di gestione

Il Direttore Generale è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Anche le **Strutture** dell'università sono stabilite dallo Statuto di Ateneo che prevede la seguente articolazione:

- Amministrazione;
- Dipartimenti;
- Scuole interdipartimentali;
- Centri interdipartimentali per la ricerca;
- Centri di erogazione di servizi;
- Scuole di Ateneo;
- Scuole di Specializzazione.
- Collegio Internazionale Ca' Foscari;
- Centri di Ricerca Interateneo

L'Università si avvale inoltre della **Fondazione Università Ca' Foscari Venezia** per svolgere un'attività strumentale di sostegno alle proprie attività di ricerca e didattica, con particolare riferimento alle iniziative che abbiano un taglio interdisciplinare e/o internazionale.

L'Università ha inoltre istituito nel 2011 una **Scuola Dottorale di Ateneo** per il coordinamento delle attività dei Corsi di dottorato. Essa ha lo scopo di rilanciare l'alta formazione garantendo la qualità del Dottorato e puntando ad una formazione internazionale di standard elevato. I Corsi di dottorato spaziano dalle discipline umanistiche, alle lingue, all'economia e management, alle scienze.

I Dipartimenti

I Dipartimenti costituiscono le strutture fondamentali in cui si articola l'Ateneo per svolgere i propri compiti nell'ambito della ricerca e della didattica.

Essi promuovono, coordinano e organizzano le attività di ricerca degli aderenti e le attività didattiche, nel rispetto della libertà di ricerca del singolo docente e del suo diritto di accedere direttamente ai finanziamenti. Tutti i professori e ricercatori afferiscono ai Dipartimenti; fanno riferimento ai Dipartimenti anche gli assegnisti e i titolari di contratti di insegnamento di cui all'Art. 23 della Legge 240/2010, nonché i Cultori della materia e i Visiting Professors e Visiting Scholar nominati dai Dipartimenti stessi. Ai Dipartimenti viene inoltre assegnato il personale tecnico e amministrativo necessario per il loro funzionamento.

I Dipartimenti hanno autonomia finanziaria ed amministrativa e dispongono per il proprio funzionamento, e per l'esecuzione dei programmi di ricerca e formazione, dei fondi assegnati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e degli altri proventi previsti e acquisibili in base alle vigenti norme di legge e di regolamento.

A Ca' Foscari fanno capo otto dipartimenti:

- Dipartimento di Economia
- Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali
- Dipartimento di Management
- Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica
- Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi
- Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati
- Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea
- Dipartimento di Studi Umanistici

La Ricerca a Ca' Foscari

La ricerca a Ca' Foscari è finanziata con risorse interne e internazionali, europee e nazionali. Dal 2007, ha ottenuto finanziamenti per più di 100 progetti individuali e di collaborazione europea e internazionale, di cui, oltre 60 sono stati finanziati nell'ambito del 7PQ e Horizon 2020 (Ca' Foscari è coordinatore in 9 di questi progetti).

Dal 2001 Ca' Foscari ha ottenuto quasi 90 progetti di ricerca PRIN (Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale), diversi progetti promossi da FIRB (Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base) e altre opportunità nazionali dei Ministeri italiani.

Per quanto riguarda Borse di Ricerca e Programmi Post-Doc per giovani ricercatori: nelle call 2014 e il 2015, Ca' Foscari è la prima università in Italia per Marie Curie - Individual Fellowships (borse individuali).

Nell'ambito del programma MSCA, ospita 28 progetti:

4 progetti "Notte dei Ricercatori", 4 "IRSES", 1 ITN e 19 Individual Fellowships (1 IIF, 3 IOF, 2 IEF in entrata, 3 GF, 10 EF)

Dal 1999 l'Università ha stanziato più di 1000 borse di ricerca cofinanziate dal MIUR. Dal 2009 ha ottenuto più di 150 borse di ricerca finanziate dal programma FSE (Fondo sociale europeo).

Ciascuno dei corsi di dottorato di ricerca è sottoposto a valutazione e accreditamento da parte dell'Agenzia Nazionale sia per la qualità delle sue attività che del Comitato Scientifico).

Brain Gain Programme:

Ca' Foscari si sforza di formare un profilo scientifico di livello mondiale, sfruttando le migliori competenze nei campi della tradizione per esplorare nuove direzioni di ricerca all'avanguardia.

Negli ultimi anni, Ca 'Foscari ha stabilito un nuovo programma di ricerca progettato intorno una serie di temi di portata e impatto globali, con l'obiettivo di attrarre i migliori talenti di tutto il mondo attraverso un forte processo internazionale di reclutamento.

Il reclutamento internazionale ha lo scopo di migliorare la ricerca e il prestigio internazionale, per promuovere l'azione di collaborazione tra i gruppi e gli individui all'interno del nostro Ateneo e di aumentare il nostro accesso ai finanziamenti per la ricerca competitiva.

Per migliorare il reclutamento internazionale Ca 'Foscari promuove 5 azioni:

1. Open Call 2016: Nell'ambito dell'iniziativa Research for Global Challenges, Ca 'Foscari cerca candidature per posizioni permanenti a tempo pieno in vari campi.
2. Cattedre Natta per associati e professori ordinari. L'obiettivo è il reclutamento di studiosi italiani e stranieri di elevato e riconosciuto valore scientifico e internazionale.
3. Reclutamento dei beneficiari ERC. Ca 'Foscari ospita 4 borse di studio dell'ERC, Consiglio Europeo della Ricerca (filosofia, letteratura, sociologia, scienze ambientali) ed assume costantemente vincitori dell'ERC come professori associati e ordinari.
4. Posizioni tenure-track per Marie Skłodowska-Curie Global Fellowship: Ca 'Foscari offre ai ricercatori premiati una posizione tenure-track.
5. Programma Giovani Talenti / Programma per Giovani Ricercatori Rita Levi Montalcini: Legge 962/2015, il Governo italiano finanzia posizioni tenure-track per i ricercatori italiani all'estero che cerchino una posizione tenure-track in Italia.

Career+ è la strategia di Ca 'Foscari che mira a migliorare la qualità della ricerca, attrarre nuovi talenti e consolidare l'eccellenza scientifica nella nostra Università. Ecco un elenco delle nostre azioni principali:

Prima istituzione ospitante borse Marie Curie in Italia. Nel 2015 e il 2016 di Ca 'Foscari ha confermato il suo primato come prima istituzione italiana per numero di borse Marie Curie concesse. Sosteniamo attivamente i ricercatori nel rendere i loro profili più competitivi a livello europeo e internazionale. Incoraggiamo in particolare la partecipazione a bandi individuali, e forniamo assistenza step-by-step.

Marie Curie +1

Questo programma, specificamente progettato dal nostro ateneo, prevede il finanziamento di un anno di ricerca in più per quei ricercatori Marie Curie che abbiano Ca 'Foscari come istituzione ospitante e che si impegnino a presentare una proposta ERC con Ca 'Foscari come istituzione ospitante. Attraverso Marie Curie +1, Ca 'Foscari intende supportare l'eccellenza ed i ricercatori di talento, dopo averli attratti e formati, rendendo così il suo ambiente di ricerca ancora più avanzato e stimolante.

Ambiente di ricerca internazionale

Ca 'Foscari si distingue per la sua partecipazione a bandi e reti finanziate dai programmi per la ricerca, la cooperazione, la tutela dell'ambiente e lo sviluppo di tecnologie sostenibili. Nel corso degli ultimi anni, la nostra Università ha ospitato 200 borsisti di ricerca all'anno, provenienti da 40 paesi.

La mobilità intersettoriale

Ca 'Foscari supporta la carriera dei giovani ricercatori che implementano iniziative come brevetti e spin-off e che sono coinvolti nella gestione della ricerca di progetti finanziati dall'UE, internazionali o da organismi nazionali. I giovani ricercatori sono invitati a conferenze, seminari e lectures con l'obiettivo di rafforzare le loro reti internazionali e le capacità di comunicazione: Ca 'Foscari organizza più di 800 eventi di ricerca ogni anno. L'Università sviluppa le sue relazioni con il settore non accademico con una vasta gamma di partnership per il trasferimento di conoscenze e di prodotti della ricerca, e grazie a questo molti di questi ricercatori hanno trovato lavoro come consulenti scientifici.

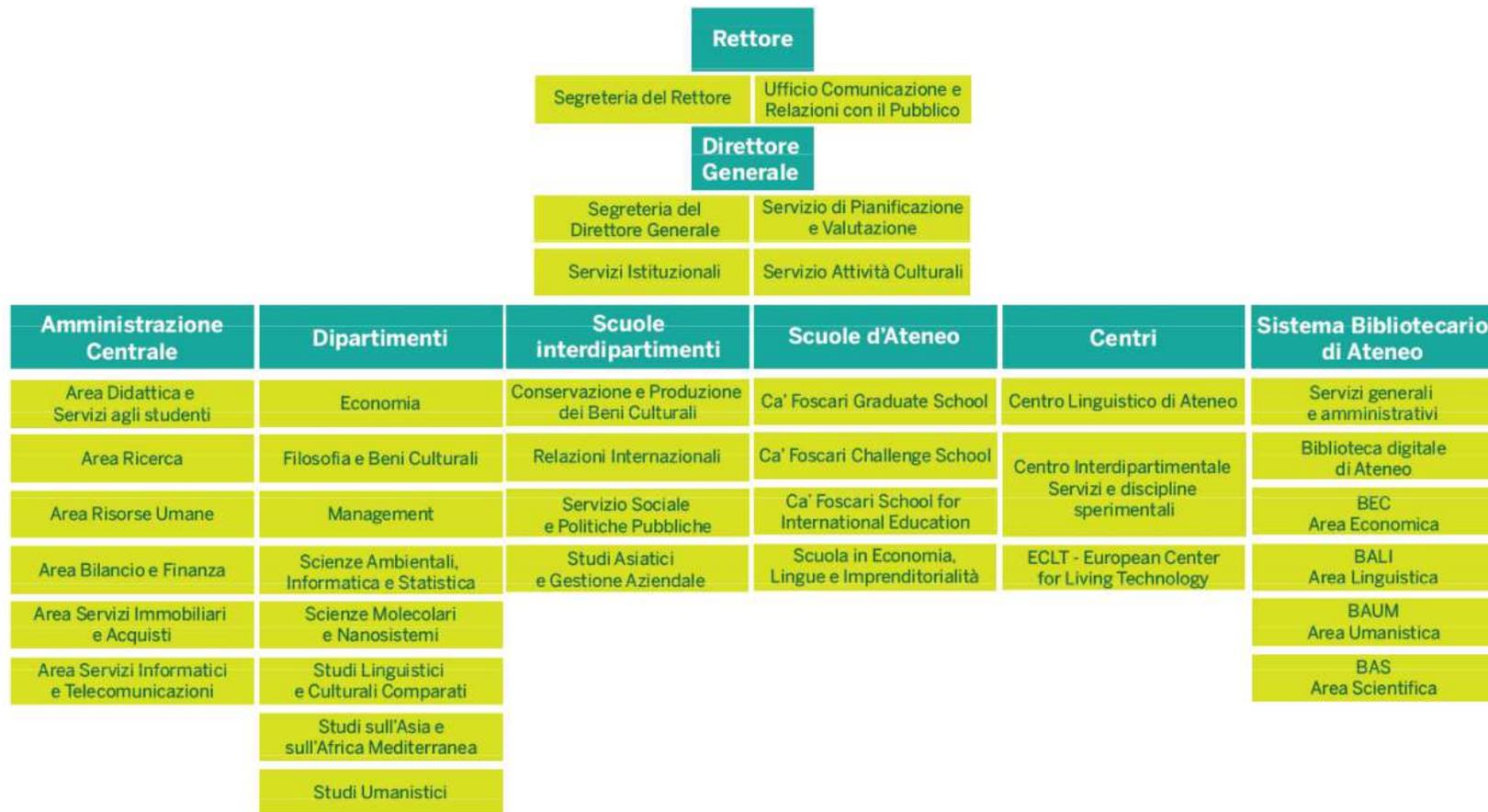


Fig. 1 Organizzazione dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale.



Fig. 2 Ca' Foscari in cifre (a.a. 2014-15)

1.2. Mission

L'Università Ca' Foscari promuove, garantisce e coordina la libera attività di ricerca dei docenti, fornendo i necessari strumenti e attivando gli opportuni incentivi. Essa concorre, attraverso la pubblicità dei risultati scientifici conseguiti e il libero confronto delle idee, allo sviluppo civile, culturale e scientifico della comunità locale, nazionale e internazionale. Favorisce il progresso tecnologico e la trasmissione delle conoscenze contribuendo a progettare e costruire le competenze scientifiche e professionali rispondenti alle esigenze dello sviluppo della società (Statuto, art. 2).

Nell'ambito di tali principi fondamentali Ca' Foscari, nel luglio 2015, ha avviato il Piano strategico di Ateneo attraverso un processo di elaborazione e condivisione che ha visto il coinvolgimento - a vari livelli - dei Prorettori, dei Direttori di Dipartimento, dei Dirigenti nonché del personale Tecnico-Amministrativo. Il Piano Strategico, tuttora in elaborazione, identifica 5 obiettivi strategici per il periodo 2016-2020:

1. **Ricerca:** Promuovere la ricerca di impatto globale prevedendo politiche volte a migliorare l'attrazione e la promozione dei talenti, il potenziamento della visibilità dell'attività di ricerca dell'Ateneo e la promozione di ricerca di qualità;
2. **Didattica:** Fornire un'esperienza di apprendimento trasformativa, garantendo una formazione moderna e di qualità, fondata sull'eccellenza accademica e contenuti innovativi;
3. **Internazionalizzazione:** sviluppare partenariati internazionali strategici e agevolare il reclutamento internazionale promuovendo una società diversa e una comunità multiculturale ed attuando misure organizzative che supportino tali obiettivi;
4. **Territorio:** agire come catalizzatore di innovazione locale rispondendo alle sfide globali creando un ecosistema locale innovativo per attrarre l'interesse internazionale, promuovere la ricerca applicata e il trasferimento tecnologico;
5. **Sostenibilità:** assicurare un futuro accademico sostenibile promuovendo politiche sociali integrate e di sostenibilità volte ad assicurare l'efficienza amministrativa e della gestione finanziaria.

2. LA HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R) A CA' FOSCARI

2.1 Contesto

Il 7 luglio 2008, nel corso di un convegno promosso dall'Università di Camerino e dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) dal titolo *La Carta europea dei ricercatori: uno strumento e una sfida per la creazione dello Spazio Europeo della Ricerca* l'Università Ca' Foscari Venezia ha sottoscritto, assieme alle altre 76 Università italiane, una formale "Dichiarazione di Impegno", con lo scopo di recepire e dare attuazione ai principi contenuti nella *Carta Europea dei ricercatori* ed al *Codice di condotta per la loro assunzione* previsti dalla Raccomandazione della C.E. 2005/251. La *Carta* definisce in particolare ruoli e responsabilità dei ricercatori e dei loro datori di lavoro o enti finanziatori. Il suo obiettivo è garantire che l'interazione tra queste parti conduca allo sviluppo, al trasferimento e alla condivisione di conoscenze, nonché allo sviluppo delle carriere professionali. Il *Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori* consiste in un insieme di principi generali e prescrizioni che dovrebbero esser applicati nell'assunzione dei ricercatori. Questi principi dovrebbero garantire il rispetto di criteri quali la trasparenza del processo di assunzione e la parità di trattamento dei candidati, soprattutto nella prospettiva della creazione di un mercato del lavoro europeo attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori, e sono complementari rispetto ai principi e alle prescrizioni contenuti nella Carta.

Per far sì che i principi contenuti nella *Carta* e nel *Codice* siano effettivamente applicati la Commissione Europea ha introdotto la *Human Resources Strategy for researchers incorporating the Charter and Code*, uno strumento che supporta gli enti di ricerca ed i finanziatori in tale processo. La definizione di una Human Resources Strategy for Researchers costituisce infatti per la commissione Europea il modo migliore per far sì che i migliori talenti, sia europei che extra-europei, siano attratti dalla ricerca e per promuovere la consapevolezza, nell'opinione pubblica e nella politica, dell'importanza dei ricercatori nello sviluppo sociale, culturale ed economico dell'Europa.

2.2. Processo di certificazione

Nel 2015 Ca' Foscari si è nuovamente impegnata con la Commissione Europea per dare inizio concretamente al processo della Human Resources Strategy for Researchers¹.

Gli obiettivi di questo impegno sono principalmente:

- migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori, con focus sui giovani ricercatori;
- incrementare la capacità di attrarre giovani ricercatori stranieri;
- aumentare la visibilità internazionale;
- entrare a far parte di un network europeo di istituzioni accreditate.

Il Processo di certificazione si sviluppa in cinque tappe:

Step 1 - analisi interna (internal analysis): l'Istituzione analizza la propria situazione in termini di leggi nazionali e regole locali in relazione ai principi espressi nella Carta e nel Codice. I principi sono suddivisi in quattro aree tematiche: aspetti professionali ed etici; procedure di assunzione; condizioni di lavoro e previdenza sociale; formazione.

Step 2 - piano di azione (action plan): in base a quanto emerso dall'analisi interna l'Istituzione definisce la propria Human Resources Strategy indicando le azioni concrete e dettagliate per allinearsi ai principi della Carta e del Codice. Il piano di azione viene pubblicato sul sito web.

Step 3 - riconoscimento (acknowledgement): La Commissione Europea, dopo avere ricevuto e valutato il piano di azione proposto, rilascia all'Istituzione l'Acknowledgement, che consentirà l'utilizzo del logo "HR Excellence in Research".

Step 4 - valutazione interna (self-assessment): L'Istituzione dovrà effettuare, dopo due anni, una valutazione interna per verificare lo stato di realizzazione del piano di azione.

Step 5 - valutazione esterna (external evaluation): ogni quattro anni la Commissione Europea procederà a una valutazione dei progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi fissati nel piano di azione.

2.3. Panel di Ricercatori e Gruppo di lavoro

Per lo sviluppo e la gestione del progetto sono stati costituiti un Panel di ricercatori (PdR) e un Gruppo di lavoro (GdL) che hanno lavorato sia separatamente che in sessioni congiunte.

Il Panel dei Ricercatori è composto da appartenenti alle diverse categorie del personale coinvolto nelle attività di ricerca²:

¹ La lettera di impegno è stata sottoscritta ed inviata alla Commissione europea in data 15 novembre 2015.

² In Italia si distinguono due fasce per i professori di ruolo: **professore di seconda fascia** (o **associato**) che è il primo livello (R3/R4) e **professore di prima fascia** (o **ordinario**) (R4) che è il livello più alto. Per quanto riguarda il ruolo di **ricercatore universitario a tempo indeterminato (R3)** è stato istituito col DPR 382/1980; la legge n. 240/2010 ha poi messo in esaurimento tale tipologia ed ha istituito la nuova figura di **ricercatore a tempo determinato (R2)**

I ricercatori a tempo determinato sono assunti dopo aver superato un concorso pubblico con contratti di lavoro subordinato per svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti.

I contratti per ricercatore sono di due tipi:

- *Prof. Achille Giacometti*, Professore Associato (R4) e Prorettore delegato alla Ricerca, Coordinatore del Panel
- *Dott.ssa Romana Frattini*, Ricercatrice Universitaria a tempo indeterminato (R3) e Delegata alla Valorizzazione del personale e attuazione del Codice Etico
- *Dott. Marco Tolotti*, Ricercatore Universitario a tempo indeterminato(R3)
- *Dott.ssa Paola Corò*, Ricercatrice Universitaria a tempo determinato Legge 240/10 (R2)
- *Dott.ssa Arianna Traviglia*, Marie Curie Research Fellow (R2)
- *Dott.ssa Alice Callegaro*, Dottoranda (R1)

L'obiettivo del Panel dei ricercatori è quello di portare la visione delle diverse categorie di ricercatori nella fase di analisi interna e di indirizzare, validare e condividere tale analisi nel suo svolgimento nonché di partecipare alla successiva stesura dell'Action Plan e di sensibilizzare e promuovere la Human Resources Strategy presso tutte le categorie rappresentate.

Il **Gruppo di Lavoro**, costituito nell'aprile 2015, ha come obiettivo la predisposizione di un piano strutturato per la realizzazione della Human Resources Strategy for Researchers; in particolare l'attività del gruppo è finalizzata ad analizzare le strategie e le politiche dell'Ateneo sulle risorse umane coinvolte in attività di ricerca nonché a verificarne la coerenza con i principi della Carta e del Codice ed a proporre un piano di azioni alla luce delle eventuali criticità riscontrate.

I componenti del gruppo, individuati in relazione ai ruoli organizzativi ricoperti ed alla professionalità esercitata, sono:

- *Dott.ssa Monica Gussoni*, Dirigente dell'Area Risorse Umane, Coordinatrice
- *Dott. Dario Pellizzon*, Dirigente dell'Area Ricerca
- *Dott. Patrik Sambo*, Direttore dell'Ufficio Personale Docente e CEL
- *Dott.ssa Lucia Righi*, Referente Settore Incarichi – Ufficio Personale Docente e CEL
- *Dott.ssa Fiorella Giacometti*, Referente del Settore Finanziamenti individuali dell'Area Ricerca
- *Dott.ssa Michela Oliva*, Direttrice dell'Ufficio Ricerca Nazionale
- *Dott. Marco Porzionato*, Direttore del Servizio di pianificazione e Valutazione

Data la complessità e le molteplici implicazioni insite nell'obiettivo del Gruppo, il Gruppo stesso è stato integrato nel corso dei lavori "on call" con altre figure di esperti interni all'amministrazione. Il GdL ha realizzato una prima fase di studio e analisi delle esperienze già compiute a livello nazionale ed europeo e, a partire dall'ottobre 2015, è stato affiancato dal PdR.

Tipologia A: di durata triennale, prorogabili per soli due anni, per una sola volta.

Tipologia B: di durata triennale non rinnovabili, riservati a chi abbia già usufruito di contratti di tipo A, oppure, in alcuni casi, di assegni di ricerca o di borse post-dottorato, o ancora di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

I ricercatori che fruiscono di contratto di tipo B, e che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, verranno valutati dall'università nel terzo anno di contratto, e, in caso di valutazione positiva, saranno inquadrati nel ruolo dei professori associati.

2.4 Metodologia

In linea con le raccomandazioni della Commissione Europea, il gruppo di lavoro ha deciso di utilizzare la metodologia applicata da altri Atenei Italiani che hanno già ottenuto l’Award “HR Excellence in Research”. Il lavoro di analisi si è basato quindi sui risultati di una Survey che ha coinvolto in prima persona professori, ricercatori, assegnisti e borsisti di ricerca, dottorandi e personale tecnico che svolge attività a supporto della ricerca e, in parallelo, sulla verifica della normativa e delle prassi interne nonché della collegata normativa nazionale.

Con il questionario, il cui format, con lievi modifiche, riprende quello già utilizzato da altri Atenei Italiani, si è voluto valutare direttamente il livello di condivisione degli stakeholder interni con ciascuna delle affermazioni riportate nelle domande finalizzate a individuare i punti di forza e di debolezza delle politiche dell’Ateneo rispetto ai principi enunciati nella Carta e nel Codice. La Survey infatti ha il vantaggio di raggiungere facilmente il target della numerosa popolazione coinvolta che può esprimere in maniera anonima e in tempi brevi la propria opinione sugli item oggetto dell’indagine.

Per l’effettuazione della Survey il gruppo di lavoro ha utilizzato la piattaforma *LimeSurvey*, uno strumento open source che permette la gestione di indagini on-line. Tale applicativo permette di identificare un gruppo di soggetti destinatari i quali, attraverso l’invio di un link personalizzato dal sistema, vengono invitati a collegarsi e a compilare il questionario. La piattaforma garantisce l’anonimato, mantenendo per ciascun destinatario la sola informazione relativa all’avvenuta compilazione del questionario.

In linea con le raccomandazioni della Commissione Europea che consiglia di poggiare l’analisi interna su un campione significativo di risposte, l’apertura della Survey è stata preceduta ed accompagnata da una campagna di sensibilizzazione ed informazione rivolta a tutta la comunità accademica sia attraverso gli strumenti tradizionali di comunicazione istituzionale (Comunicazione del Rettore al Senato Accademico ed al Consiglio di Amministrazione³, predisposizione nel sito web d’Ateneo di una pagina dedicata alla HRS4R costantemente aggiornata con lo stato di avanzamento del progetto ed e-mail rivolte a tutti i ricercatori) sia attraverso la presentazione diretta, da parte di membri del Panel (Prorettore alla Ricerca e Delegata del Rettore per la Valorizzazione del personale) coadiuvati da componenti del GdL), della HRS4R e del questionario a tutti i dipartimenti durante le sedute dei rispettivi Consigli alla presenza di tutti i ricercatori come di seguito riportato:

Presentazione ai Consigli di Dipartimento della HRS4R e relativa Survey	
Dipartimento di Management	14/10/2015
Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica	15/10/2015
Dipartimento di Economia	22/10/2015
Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali	28/10/2015
Dipartimento di Studi sull’Asia e sull’Africa Mediterranea	28/10/2015
Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi	29/10/2015
Dipartimento di Studi Umanistici	2/11/2015
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati	11/11/2015

³ La comunicazione è stata effettuata rispettivamente nelle sedute del 18/09/2015 e del 09/10/2015.

Per i giovani ricercatori (dottorandi ed assegnisti) è stato organizzato un evento specifico per illustrare la HRS4R. (http://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/scuole/graduate/documenti/2015-16/corsi_seminari/HRS4R.pdf). Con l'occasione è stata invitata la Prof. Anna Maria Eleuteri dell'Università di Camerino, Delegata del Rettore alla Valorizzazione del Personale docente e ricercatore ed alla Carta europea dei ricercatori, che ha raccontato l'esperienza positiva di un Ateneo che fra i primi in Italia ed in Europa ha ottenuto la certificazione dalla Commissione Europea ed implementato una Human Resources Strategy for Researchers⁴.

Il questionario, messo a disposizione in versione bilingue italiano/inglese, è composto da 29 item suddivisi in quattro aree di indagine:

1. Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse
2. Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri
3. Lavoro e condizioni di impiego attrattivi
4. Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

I 29 item del questionario richiamano - tra tutti i 40 articoli della Carta Europea e del Codice di Condotta - quelli che più da vicino toccano temi di particolare importanza ed urgenza per i ricercatori italiani; gli articoli di riferimento per le domande del questionario sono stati quelli presenti nei *Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori* (articoli da 13 a 31) e nei *Principi generali e requisiti del Codice di Condotta* (articoli da 32 a 40)

Ogni singolo ricercatore aveva la possibilità di assegnare un punteggio al livello di accordo (**agreement**) utilizzando la seguente scala:

1. disagree;
2. moderately disagree;
3. moderately agree;
4. fully agree

È stata inserita inoltre l'opzione "non so" per investigare anche il livello di conoscenza dei principi della carta e del codice. Per ciascuna delle quattro tematiche oggetto di indagine è stato poi chiesto ai ricercatori di indicare le tre dichiarazioni ritenute più importanti (**priority**), tra quelle previste all'interno della relativa sezione.

L'invito a compilare il questionario è stato spedito via e-mail ad un totale di 1.213 soggetti, suddivisi nelle seguenti categorie: professori di prima fascia (130); professori di seconda fascia (226); ricercatori a tempo determinato (41); ricercatori a tempo indeterminato (104); assegnisti di ricerca (259); borsisti di ricerca (20); personale tecnico scientifico (33); visiting researchers (26); dottorandi (366); visiting professor (8). Il questionario è rimasto a disposizione dal 2/11/2015 al 30/11/2015 e, per favorirne la compilazione, sono stati inviati due promemoria, in data 16 e 26 novembre.

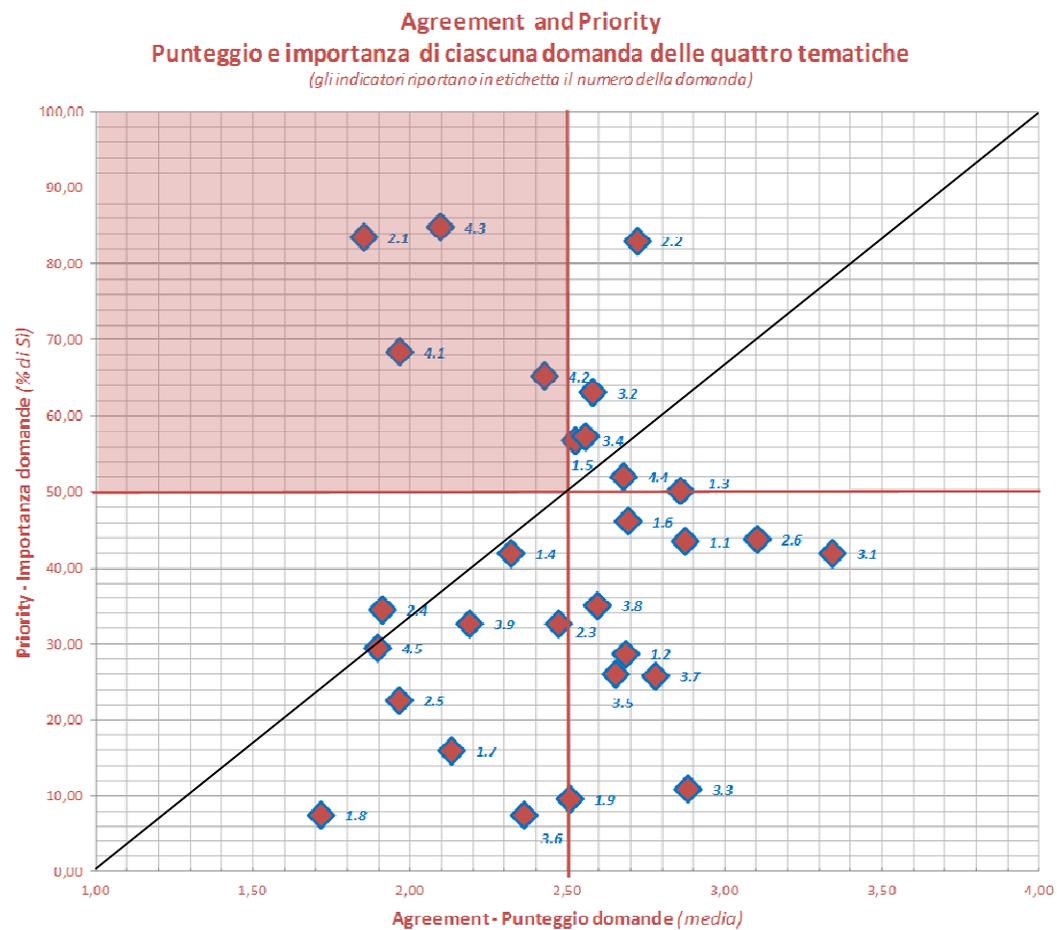
Il tasso di risposta complessivo, calcolato sulla base dei questionari interamente compilati, è stato del 31,08%.

L'analisi statistica integrale del questionario è allegata al presente documento (allegato n. 1).

⁴ Il Seminario è stato organizzato dall'Area Risorse Umane il 23 novembre 2015 presso l'Auditorium Campus Scientifico a Venezia Mestre.

I risultati inoltre sono stati evidenziati in cinque grafici (uno per ciascuna area tematica più uno complessivo che comprende tutte e quattro le aree) nei quali si abbinano il grado di agreement e quello di priority registrati da ogni item. Sono stati riportati, sull'asse delle ordinate, il livello medio di priority registrato da ogni singolo item (scala 0-100) e, su quello delle ascisse, il livello medio di agreement (scala 1-4). Il grafico è suddiviso in quattro quadranti evidenziati tracciando una linea verticale in corrispondenza del valore medio (2.50) dell'asse delle ascisse (agreement) ed una linea orizzontale in corrispondenza del valore medio (50.00) dell'asse delle ordinate (priority). Il grafico è inoltre suddiviso da una diagonale che permette di identificare l'area di **miglioramento**.

Il quadrante più significativo per l'analisi e la valutazione dei risultati è quello in alto a sinistra, dove si collocano gli item che hanno riportato un elevato punteggio di priority ed un basso punteggio di agreement. Su questi ultimi si è prioritariamente focalizzata l'analisi del gruppo che ha altresì ritenuto necessario approfondire anche ambiti che non evidenziavano elevate criticità rispetto al percepito dai ricercatori ma comunque rientranti nell'area di miglioramento. Tali aspetti vengono identificati nel grafico complessivo che segue e sono quelli relativi agli item che si collocano nel quadrante in alto a destra, al di sopra della diagonale.



Alla luce quindi dell'analisi svolta emerge che per i ricercatori vi sono alcuni temi portanti, che possono essere riassunti dalle seguenti parole chiave:

1. Reclutamento
2. Trasparenza
3. Retribuzione e Previdenza
4. Ambiente lavorativo
5. Formazione

2.5 Analisi dei risultati della Survey

Il ruolo

La maggiore percentuale di risposta si è ottenuta dai ricercatori a tempo determinato (75,61%), seguiti dai ricercatori a tempo indeterminato (48,08%), dai professori di prima fascia (43,85%) e da quelli di seconda fascia (42,04). La percentuale di risposta più bassa è stata rilevata nei dottorandi: 16,12%, che era però la categoria più numerosa in termini assoluti. Il tasso di risposta dei dottorandi è comunque in linea con quello riscontrato dagli altri Atenei che hanno somministrato lo stesso questionario. Anche la bassa percentuale di risposta tra il personale tecnico-scientifico è un elemento non particolarmente significativo data la numerosità della categoria.

Categoria	Popolazione	Rispondenti	Rispondenti su Popolazione
Ricercatori Tempo determinato (R2)	41	31	75,61%
Ricercatori Tempo indeterminato (R3)	104	50	48,08%
Professori I fascia (R4)	130	57	43,85%
Professori II fascia (R3/R4)	226	95	42,04%
Assegnista/Borsista (R2)	279	79	28,32%
Personale tecnico-scientifico	33	6	18,18%
Dottorandi (R1)	366	59	16,12%
Visiting professor (R3/R4)	8	0	0,00%
Visiting researcher(R3/R4)	26	0	0,00%
TOTALE	1213	377	31,08%

Tabella n. 1. Percentuali di risposta al questionario nelle diverse categorie.

Il genere

La composizione per genere della popolazione di 1.213 soggetti vede 639 maschi (pari al 52,68%) e 574 femmine (pari al 47,32%); hanno risposto al questionario il 31,61 % dei maschi ed il 30,49% delle femmine. La distribuzione per genere nella popolazione e nei rispondenti è riportata nella seguente tabella:

DESCRIZIONE	M	F	TOTALI
Popolazione	639	574	1.213
% M e F su Popolazione	52,68%	47,32%	100%
Rispondenti	202	175	377
% Rispondenti M e F su popolazione relativa	31,61%	30,49%	
% Rispondenti M e F su Rispondenti Totali	46,42%	53,58%	100%

Tabella n. 2. La risposta al questionario per genere.

Individuazione dei Gap e ipotesi di intervento

Le tabelle che seguono sintetizzano gli interventi proposti dal PdR e dal GdL che saranno poi ripresi nel dettaglio nella sezione che segue.

Nella prima tabella sono riportate le aree di criticità che necessitano di un intervento prioritario da parte dell'Ateneo e le aree di miglioramento sulle quali l'Ateneo deve continuare ad investire in azioni che aumentino la percezione positiva dei ricercatori.

Item indicativi delle aree critiche derivanti dall'analisi del questionario	Item indicativi delle aree di miglioramento derivanti dall'analisi del questionario
2.1 (art. 18 Finanziamento e salari) 4.1 (art. 22 Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua) 4.2 (art. 21 Valore della mobilità) 4.3 (art. 20 Sviluppo professionale)	1.5 (art. 16 Valutazione del merito) 2.2 (art. 18 Finanziamento e salari) 3.2 (art. 16 Valutazione del merito) 3.4 (art. 15 Ambiente di ricerca)

Tabella 3 – Indicazione degli item delle aree critiche e delle aree di miglioramento emerse dall'analisi del questionario (tra parentesi è indicato l'articolo della Carta Europea di riferimento)

Nella tabella che segue i risultati della survey sono stati completati con l'analisi svolta sulla normativa ed emersi dalla discussione con il panel rappresentativo. Nella prima colonna sono riportate le domande in cui si è ottenuto agreement basso o medio-basso e priority alta⁵ e, nelle colonne successive, i vari ambiti da toccare in cinque possibili aree di intervento. In particolare, per ogni domanda viene riportata (nell'area di riferimento individuata) una delle seguenti indicazioni:

- **C:** si ritiene necessario intervenire sull'Informazione/comunicazione
- **R:** si propone un intervento di modifica nella regolamentazione interna
- **S:** si propone un'azione di sviluppo

Domanda		Reclutamento	Trasparenza	Retribuzione e Previdenza	Ambiente lavorativo	Formazione
1.5	L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati come ricercatori e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	R				
2.1	Ai ricercatori vengono garantiti condizioni adeguate, vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)			R		
2.2	I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente			S/C		
3.2	L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente				S/C	
3.4	I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca				S	
4.1	Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche					S
4.2	Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato) vengono garantite e promosse attivamente.				S	

⁵ Con riferimento ai risultati del questionario, per "agreement" si intende il livello medio di accordo riguardo l'applicazione presso l'ateneo dell'elemento della Carta Europea oggetto dell'item stesso; per "priority" si intende il livello medio di importanza assegnato all'item (cfr più sopra, sezione 2.4 *Metodologia*, pag. 11)

Domanda		Reclutamento	Trasparenza	Retribuzione e Previdenza	Ambiente lavorativo	Formazione
4.3	L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera					S

Tabella 4. Tabella riassuntiva gap e ipotesi di intervento.

AREA 1. Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

Legislazione nazionale (che permette o impedisce l'implementazione dei principi della C&C) e normativa istituzionale e/o prassi.

In Italia il reclutamento del personale docente dell'Università è regolato dall'art. 33 della Costituzione e dalla Legge n. 240/2010. Quest'ultima stabilisce le procedure e i requisiti per l'assegnazione di posizioni, temporanee e non: professori di I e II fascia (art. 18), assegnisti di ricerca (art. 22) e ricercatori a tempo determinato (art. 24). La stessa Legge ha collocato ad esaurimento il ruolo dei Ricercatori universitari a tempo indeterminato.

La normativa nazionale è recepita dai seguenti regolamenti interni dell'Ateneo:

1. Attivazione di borse di ricerca - Emanato con D.R. 300/2014 del 14/04/2014
2. Dottorato di Ricerca - Emanato con D.R. n. 590 del 25/07/2013 e modificato con D.R. n. 338 del 28/04/2014 e con D.R. n. 639 del 24/07/2015
3. Conferimento degli assegni (del 5/2015) - Emanato con D.R. 122 del 28/12/1998 e ss.mm.ii.
4. Regolamento per la disciplina di selezioni pubbliche per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/10 – Emanato con D.R. n. 439 del 10/06/2011 e modificato con D.R. n. 187 del 17/04/2012, D.R. n. 27 del 17/01/2013, D.R. n. 13 del 07/01/2014 e con D.R. n. 136 del 13/02/2015;
5. Disciplina delle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia (del 7/2015) -Emanato con D.R. n. 344 del 26/06/2012 e modificato con D.R. n. 26 del 17/01/2013, D.R. n. 9 del 07/01/2014, D.R. n. 568 del 30/07/2014, con D.R. n. 135 del 13/02/2015 e con D.R. 551 del 02/07/2015
6. Circolare prot. 21878 del 2013 “Vincitori di ERC starting/consolidator grant - assunzione per chiamata diretta” (fatto salvo quanto previsto dal recente Decreto Ministeriale 28 dicembre 2015 n. 963 che identifica i programmi di ricerca di alta qualificazione, finanziati dall'Unione europea o dal MIUR, i cui vincitori possono essere destinatari di chiamata diretta per la copertura di posti di professore di ruolo di I e di II fascia e di ricercatore a tempo determinato. In base a tale decreto solo i vincitori di ERC *Advanced Grants*, potranno essere inquadrati in qualità di professore di ruolo di I o di II fascia; i vincitori di ERC *Consolidator Grants* potranno invece essere inquadrati in qualità di professore di ruolo di II fascia o di ricercatore a tempo determinato; per tutti gli altri progetti previsti da tale decreto i vincitori potranno essere inquadrati solo come ricercatori a t.d.)

Con riferimento alla composizione delle commissioni giudicatrici la Carta prevede: “I comitati di selezione dovrebbero comprendere membri con esperienze e competenze diverse, riflettere un adeguato equilibrio tra uomini e donne e, laddove necessario e possibile, comprendere membri provenienti da vari settori (pubblico e privato) e discipline, nonché da altri paesi e con l'esperienza necessaria per valutare i candidati. Nella misura del possibile, si dovrebbero utilizzare procedure di selezione diverse, come la valutazione di esperti esterni e le interviste face-to-face. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati”.

Nel *Regolamento di Ateneo sulla Disciplina delle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia* si specifica che nelle commissioni per la selezione dei professori ordinari di cui all'art. 18 c. 1 Legge 240/2010, almeno un componente dovrà essere sorteggiato [...] tra gli studiosi di elevato profilo scientifico in servizio presso università o centri di ricerca di un paese straniero aderente all'OCSE. I 2/3 dei componenti devono essere esterni all'Ateneo.

Il *Regolamento per la disciplina di selezioni pubbliche per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/10* prevede che “La Commissione è composta da tre membri, scelti tra professori universitari di ruolo, di cui almeno due esterni all'ateneo, anche di atenei stranieri. I componenti devono aver svolto attività continuativa di ricerca a carattere internazionale nei 5 anni precedenti”.

Il Regolamento di Ateneo del Dottorato di ricerca all'art. 11 c. 1 prevede: "Ciascuna commissione è composta da almeno tre membri e comunque in numero dispari, compreso il presidente, scelti tra professori di ruolo e ricercatori universitari. La commissione può essere integrata da non più di due esperti scelti nell'ambito degli enti e delle strutture pubbliche e private di ricerca in caso di borse finanziate dall'esterno. Possono altresì essere previsti dei consulenti con il compito esclusivo di sostenere la commissione nella valutazione su specifiche discipline".

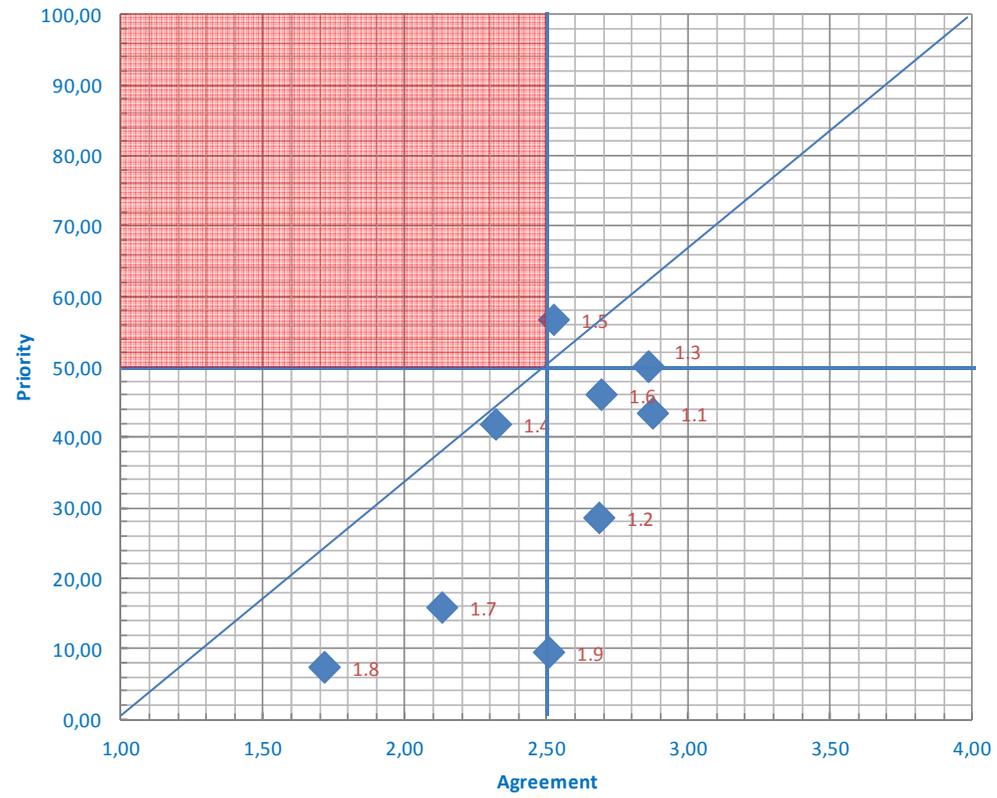
Con riferimento invece ai **bandi**, la C&C prevede che "Gli annunci dovrebbero contenere un'ampia descrizione delle conoscenze e delle competenze richieste, ma non dovrebbero richiedere competenze così specifiche da scoraggiare i potenziali candidati. I datori di lavoro dovrebbero includere una descrizione delle condizioni di lavoro e dei diritti, ivi comprese le prospettive di carriera".

Nel regolamento per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato, relativamente al contenuto dei bandi, sono richieste le seguenti specifiche:

- il settore concorsuale;
- il settore (o settori) scientifico-disciplinare di riferimento;
- le specifiche funzioni, in termini di attività di ricerca, didattiche, didattiche integrative e di servizio agli studenti richieste;
- la tipologia contrattuale e il regime di impiego (tempo pieno o definito, ove compatibile con la tipologia contrattuale);
- il trattamento economico e previdenziale;
- i requisiti di partecipazione;
- l'eventuale lingua straniera per cui è prevista la prova orale ai sensi dell'art. 24 comma 2 lett. c) della Legge 240/2010;
- la lingua in cui sarà svolta la discussione dei titoli e delle pubblicazioni;
- il numero massimo, non inferiore a dodici, delle pubblicazioni che ciascun candidato può presentare, oltre alla tesi di dottorato che verrà comunque valutata;
- i criteri di valutazione dei titoli e delle pubblicazioni, con riferimento a quanto previsto dal DM 25 maggio 2011 n. 243 ed in coerenza le indicazioni eventualmente espresse dal Consiglio di Amministrazione in sede di assegnazione dei posti, sentito il Senato Accademico, in relazione agli obiettivi definiti dal piano strategico di Ateneo;
- i criteri di scelta del candidato vincitore, qualora i giudizi delle commissioni definiscano situazioni di ex aequo, in coerenza con le esigenze del Dipartimento (piano triennale di sviluppo e/o programma di ricerca e/o esigenze didattiche).

Nel grafico che segue nessuna delle domande del questionario si colloca nel quadrante critico; la domanda 1.5 (L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati e in particolare della loro creatività e indipendenza) è comunque considerata importante dal GdL e dal Panel ed infatti si colloca vicino al limite nell'area di miglioramento. Viene rilevato come questo aspetto sia molto importante anche se le procedure di concorso difficilmente permettono di considerarlo. Una possibile soluzione potrebbe essere inserire nei bandi dei criteri per poterla evidenziare in modo che anche la "potenzialità futura" del ricercatore possa emergere.

ACTION 1 - Agreement e priority Tema 1



Item del questionario	Criticità emerse da Survey	Riscontro con normativa interna o prassi	Tipologia azione: C/R/S	Proposta di Azione
1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specificano il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	Nessuna	<p>I regolamenti per la disciplina delle chiamate di professori di I e II fascia, per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato e per gli Assegni di ricerca, prevedono che i bandi siano pubblicati sul sito di ateneo e su quelli del MIUR e dell'Unione europea. Della pubblicazione viene dato avviso sulla Gazzetta Ufficiale. I bandi sono redatti anche in lingua inglese.</p> <p>Il Regolamento per le borse di ricerca prevede la pubblicazione sul sito del dipartimento e di ateneo; In base al Regolamento di Ateneo del Dottorato di ricerca "il bando è redatto in italiano e in inglese e viene pubblicato nel sito dell'Ateneo e in Gazzetta Ufficiale e pubblicizzato anche, in via telematica, nel sito europeo Euraxess, in quello del MIUR e altri siti idonei a darne massima diffusione ai potenziali interessati". Il bando unico annuale (uscita seconda metà di marzo) specifica per ciascun Corso di dottorato il numero di posti disponibili (con e senza borsa) e rimane mediamente aperto per un mese e mezzo.</p>	Nessuna azione richiesta	
1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specificano il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio attraverso il portale EURAXESS)	Nessuna		Nessuna azione richiesta	
1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei.	Nessuna	Nei bandi per professori e ricercatori sono indicati i requisiti di partecipazione ed eventualmente ulteriori competenze richieste. La stessa cosa avviene per i bandi di Assegni e Borse di ricerca. Il bando d'ammissione al Dottorato sono indicati i	Nessuna azione richiesta	

		requisiti, i titoli obbligatori (<i>curriculum vitae et studiorum</i> , <i>PhD proposal research</i> , <i>abstract</i> della tesi del titolo che consente l'accesso al Dottorato) e facoltativi (lettere di referenza,...).		
1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	Nessuna	<p>I candidati possono verificare la valutazione ricevuta tramite la lettura dei verbali della commissione di valutazione.</p> <p>Il <i>Regolamento per la Disciplina delle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia</i> prevede che “Art. 6: I risultati della valutazione comparativa ... sono resi pubblici...”</p> <p>Art. 7: Gli atti della Commissione sono costituiti dai verbali delle riunioni, con allegati i giudizi individuali e collegiali ... Gli atti della procedura sono pubblicati sul sito web di Ateneo.”</p> <p>Nei bandi per ricercatore nell’art. dedicato all’ accertamento della regolarità degli atti si dice che i verbali sono resi pubblici mediante inserimento nella pagina web dell’Università, inserimento di cui si dà notizia con avviso pubblicato in G.U.</p> <p>Il <i>Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca</i> prevede “Art. 10 Delle operazioni di selezione viene redatto apposito verbale ... Art. 11 La pubblicità dei risultati di ogni fase della selezione sarà garantita mediante affissione di apposito avviso nei locali ... e pubblicazione nelle pagine web dell’Università, nonché negli altri siti preposti indicati nel bando. E’ comunque garantito l’accesso agli atti della selezione ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241”</p> <p>Per quanto riguarda il Dottorato di ricerca la selezione (“avviene tramite valutazione dei titoli, nonché tramite prove scritte, inclusi test riconosciuti a livello internazionale e/o prove orali anche in modalità telematica”) rappresenta per il candidato un momento di verifica e confronto con</p>	Nessuna azione richiesta	

		<p>la commissione. Nel bando si prevede inoltre che “Ai fini dell’ammissione a ciascun Corso di dottorato faranno fede solo le graduatorie pubblicate sul sito web della Scuola Dottorale di Ateneo Con tale pubblicazione si intende assolto l’adempimento relativo alla pubblicità degli atti. Ai candidati risultati vincitori non saranno inviate comunicazioni personali.”</p> <p><i>Il Regolamento per l’attivazione di borse di ricerca</i> stabilisce all’art. 6 che i bandi e gli atti relativi alla selezione saranno pubblicati nelle apposite pagine web del Dipartimento e di Ateneo “Lavora con noi”</p>		
<p>1.5 L’Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati come ricercatori e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione</p>	<p>Elevata priority e medio –alto agreement</p>	<p><i>Il Regolamento per la Disciplina delle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia</i> prevede che “Art. 6: La commissione effettua ... una valutazione comparativa sulla base delle pubblicazioni scientifiche, del curriculum e dell’attività didattica dei candidati. ... Alla prova orale, ...la valutazione avviene sulla base di criteri predeterminati dalla commissione, in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale indicati dal bando di selezione.”</p> <p><i>Il Regolamento per l’assunzione dei ricercatori</i> stabilisce all’art. 7 che “la commissione valuta preliminarmente i candidati con motivato giudizio analitico sui titoli, sul cv e sulle pubblicazioni secondo criteri e parametri.....; ammette i candidati comparativamente migliore (max 6) alla discussione di titoli e pubblicazioni; discute con i candidati i titoli e le pubblicazioni e fa la prova di lingua –se prevista; formula un giudizio collegiale complessivo e colloca i candidati in una graduatoria di merito.”</p> <p><i>Il Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca</i> prevede, all’art. 7 che “Per la valutazione la</p>	R	<p>Va dato spazio nella domanda all’inserimento di skills trasversali che attestino per es. capacità di gestire progetti complessi, capacità di public engagement, ecc</p> <p>Valutare l’inserimento tra i documenti richiesti dai vari bandi, soprattutto per i giovani ricercatori, di una lettera di motivazione ovvero inserire nell’application l’indicazione del possesso anche di capacità non accademiche .</p> <p>La commissione dovrà sviluppare dei criteri di valutazione che tengano in considerazione questi</p>

		<p>Commissione dispone di 100 punti: 60 punti per la valutazione dei titoli..., 40 punti per il colloquio. Nella valutazione dei titoli ..., la Commissione deve attenersi allo schema nell'allegato B (Da 0 a max 60, di cui massimo 20 per questi titoli: valutazione Marie Skłodowska Curie / ERC / FIRB / SIR o equivalenti ... (max 10 punti): 0 punti per chi non ha presentato una proposta o ha ottenuto una valutazione negativa ...; max 10 per chi ha ottenuto una valutazione positiva o ha già concluso un progetto Marie Skłodowska Curie / ERC / FIRB / SIR o equivalenti.</p> <p>Dottorato di ricerca ... (min. 2 max 10 punti).”</p> <p>Per il Dottorato i titoli (obbligatori e facoltativi) e in generale tutta la selezione, così come dettagliata nel bando annuale per singolo Corso, è volta a valutare il potenziale complessivo di ciascun candidato.</p> <p><i>Il Regolamento per l'attivazione di borse di ricerca prevede all'art. 7 che “La Commissione esaminatrice stabilisce, ...i criteri e le modalità di valutazione dei titoli; ...i criteri e le modalità di svolgimento del colloquio (se previsto dal bando di concorso).”</i></p> <p>Vincolo nella normativa nazionale che stabilisce i criteri di selezione</p>		aspetti, ove consentito dalla normativa.
1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	Nessuna	Vedi item precedente	Nessuna azione richiesta	
1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	Nessuna	Vedi in premessa	Nessuna azione richiesta	
1.8 Le commissioni di selezione di	Nessuna	Vedi in premessa	Nessuna azione	

norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)		Nel regolamento assegni di ricerca è già prevista la possibilità di chiamare in commissione esperti esterni al sistema universitario.	richiesta	
1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	Nessuna	Nello Statuto e nel Codice etico la parità di genere e la non discriminazione sono previste quali principi fondamentali. Il Regolamento per le procedure di chiamata di professori di I e II fascia e quello per la selezione dei Ricercatori a tempo determinato richiamano i principi del codice etico. Esplicite raccomandazioni scritte sull'equilibrio di genere vengono fornite ai Dipartimenti in sedi di formulazione delle proposte dei nominativi dei membri delle commissioni.	Nessuna azione richiesta	

AREA 2. Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

Legislazione nazionale (che permette o impedisce l'implementazione dei principi della C&C) e normativa istituzionale e/o prassi.

La retribuzione dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori a tempo indeterminato è regolata da leggi nazionali, in particolare DPR n. 232/2011 "Regolamento per la disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari".

Anche per i ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b) la retribuzione è stabilita a livello nazionale. Per i ricercatori di tipo b) la retribuzione prevede la possibilità per l'Ateneo di elevare il trattamento economico fino ad un massimo del 30% dell'importo minimo stabilito a livello nazionale. L'Ateneo ha stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione di prevedere per i ricercatore lettera b) un trattamento economico che possa essere competitivo stabilendo nel 20% la percentuale di aumento del trattamento economico stabilito a livello nazionale.

L'Ateneo si è dotato di un Regolamento la costituzione e le modalità di utilizzo del Fondo di Ateneo per la premialità di professori e ricercatori in regime di tempo pieno, ai sensi dell'art. 9 della Legge 30.12.2010, n. 240 e dell'art. 1, comma 16 della legge 230/2005. Tale Fondo è finalizzato ad attribuire un compenso aggiuntivo a professori e ricercatori a tempo pieno in relazione agli impegni, ulteriori rispetto a quelli obbligatori, in attività di ricerca, didattica e gestionale, oggetto di specifici incarichi, nonché in relazione ai risultati conseguiti in attività di didattica e di ricerca, e a condizione che per gli stessi non siano già corrisposte altre indennità o compensi.

La Legge 240/2010 all' art. 6 comma 4 prevede che ciascuna Università, nei limiti delle disponibilità di bilancio e sulla base di criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento, determina la retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai quali, con il loro consenso, sono affidati moduli o corsi curriculari.

Per gli assegnisti di ricerca la Legge n. 240/2010 prevede il rispetto di un importo minimo fissato a livello nazionale che non risulta attrattivo per la maggior parte dei ricercatori (per l'anno 2015 l'importo era di € 19.367,00 al lordo degli oneri a carico dell'assegnista, pari a un netto di 17.383,82 Euro ed ad un costo complessivo per l'Ateneo di 23.333,36 Euro). Sempre la Legge n. 240/2010 prevede per gli assegnisti di ricerca una previdenza sociale (inclusi malattia e maternità) attraverso la iscrizione nella "Gestione separata INPS" (fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori assicurati per assicurare la tutela previdenziale a categorie di lavoratori altrimenti escluse); anche i dottorandi di ricerca con borsa vengono iscritti alla Gestione Separata INPS.

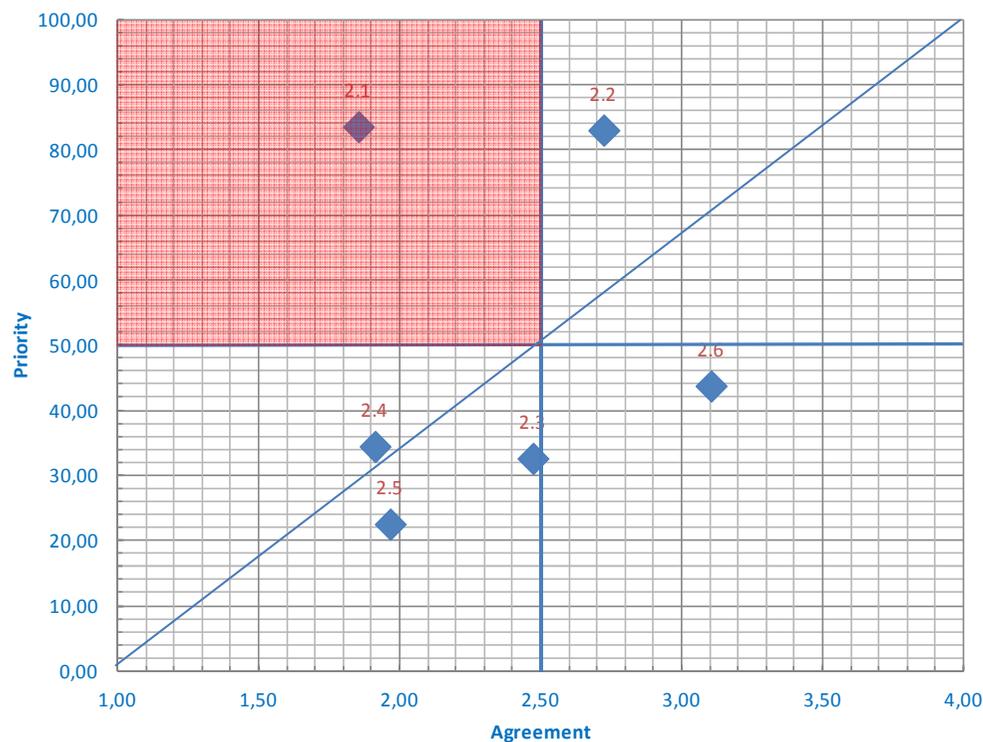
In base alla normativa vigente l'importo della borsa di dottorato, erogata in rate mensili, è di 13.638,47 Euro annui, al lordo degli oneri previdenziali a carico del borsista. La borsa di dottorato è esente dal pagamento dell'imposta locale sui redditi e sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). La borsa di dottorato ha durata annuale ed è rinnovata per l'intera durata del Corso a condizione che il dottorando abbia completato il programma delle attività previste per l'anno precedente, verificate dal Collegio dei docenti. L'importo della borsa di dottorato è incrementato nella misura massima del 50% per un periodo complessivamente non

superiore a 18 mesi, se il dottorando è autorizzato dal Collegio dei docenti a svolgere attività di ricerca all'estero. A decorrere dal secondo anno a ciascun dottorando, con e senza borsa, è assicurato un budget per l'attività di ricerca in Italia e all'estero di importo non inferiore al 10% dell'importo della borsa medesima.

Per le borse di ricerca il regolamento di Ateneo all'art. 4 prevede che l'importo, ragguagliato su base annua, non possa essere superiore a quello minimo previsto dalla legge per gli assegni di ricerca.

Come per la tematica precedente i risultati della Survey vengono evidenziati nel grafico che segue. L'item 2.1, relativo alla retribuzione, si colloca nell'area critica con un basso agreement ed un alta priority; anche l'item 2.2 in area di miglioramento e relativo alla previdenza sociale (considerata come malattia, congedi parentali e diritti alla pensione) viene considerato dal GDL e dal Panel ai fini di un intervento di potenziamento.

ACTION 2 - Agreement e priority Tema 2



Item del questionario	Criticità emerse da Survey	Riscontro con normativa interna o prassi	Tipologia azione: C/R/S	Proposta di Azione
2.1 Ai ricercatori vengono garantiti condizioni adeguate, vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	Elevata priority e basso agreement	Vedi in premessa (vincolo nazionale). L'Ateneo ha già un sistema di incentivazione del trattamento economico del personale docente e ricercatore entro i limiti consentiti dalla normativa nazionale e dalle disponibilità di bilancio.	R	Va introdotta la possibilità di poter attribuire un <i>Top Up</i> a ricercatori che beneficiano di borse finanziate con fondi comunitari il cui importo supera quello previsto dalla normativa nazionale.
2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	Elevata priority e medio-alto agreement	Vedi in premessa	C/S	Verificare la possibilità della stipula da parte dell'Ateneo di una polizza assicurativa sanitaria a condizioni di adesione competitive per tutti i ricercatori
2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	Nessuna			Nessuna azione richiesta
2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	Nessuna			Nessuna azione richiesta
2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	Nessuna			Nessuna azione richiesta
2.6 Viene garantita la conformità	Nessuna	La politica dell'Università in merito alla salute	S	Nessuna azione

<p>alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza</p>		<p>e sicurezza sul lavoro viene descritta nei suoi principi fondamentali e strategie politiche di azione rispettivamente nello Statuto di Ateneo (articolo 3 comma 4) e nel Piano Strategico di Ateneo.</p> <p>Gli strumenti operativi con cui la politica per la sicurezza e salute sul lavoro viene messa in atto sono il Piano Triennale dei Lavori Pubblici di cui al D. Lgs. n. 63/2006, il Piano delle Performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e la Carta degli Impegni di Sostenibilità, istituzionalizzata dall'articolo 53 dello Statuto di Ateneo.</p> <p>La Carta degli Impegni di Sostenibilità e il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ovvero i suoi estratti, sono il mezzo di informazioni principale utilizzato per diffondere, al personale e a tutte le parti interessate, la politica e gli obiettivi di sicurezza.</p> <p>L'Università, provvede a favore dei titolari di assegno alla copertura assicurativa per infortuni e per responsabilità civile verso terzi nell'espletamento dell'attività di ricerca.</p> <p>Tutti i ricercatori, inclusi i dottorandi, sono tenuti (rif. DM 363/1998; D. Lgs. 81/2008 e smi; Accordo Stato Regioni 21/12/2011) a frequentare in modalità e-learning il corso di "Formazione generale dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro" della durata di 4 ore.</p>	<p>richiesta</p>
--	--	---	------------------

AREA 3. Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

Legislazione nazionale (che permette o impedisce l'implementazione dei principi della C&C) e normativa istituzionale e/o prassi.

La libertà di ricerca viene sancita dall'art. 33 della Costituzione e dall'art. 1 della Legge n. 240/2010; nell'art. 7 del Dlgs n. 165/2001 sono sancite pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro nonché la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca. Tali principi trovano applicazione nello Statuto e nel Codice Etico, nei Codici Antimobbing e di Condotta contro le molestie sessuali. La partecipazione agli organi di Ateneo è prevista nello Statuto e dai Regolamenti dei dipartimenti; il Regolamento Generale di Ateneo stabilisce le modalità di elezione e nomina degli organi dell'Ateneo e delle rappresentanze previste.

I ricercatori sono sottoposti a valutazione secondo il proprio status giuridico: i professori e ricercatori di ruolo sono tenuti ogni triennio a presentare una relazione triennale sul complesso delle attività di ricerca, didattica e gestionali. Un apposito regolamento adottato ai sensi dell'art. 6 comma 14 della legge 240/2010, disciplina la valutazione del complesso delle attività dei ricercatori ai fini dell'attribuzione meritocratica degli scatti triennali di carriera. L'Ateneo sta predisponendo il suddetto regolamento dopo un periodo di blocco del trattamento economico disposto per cinque anni dalla normativa nazionale.

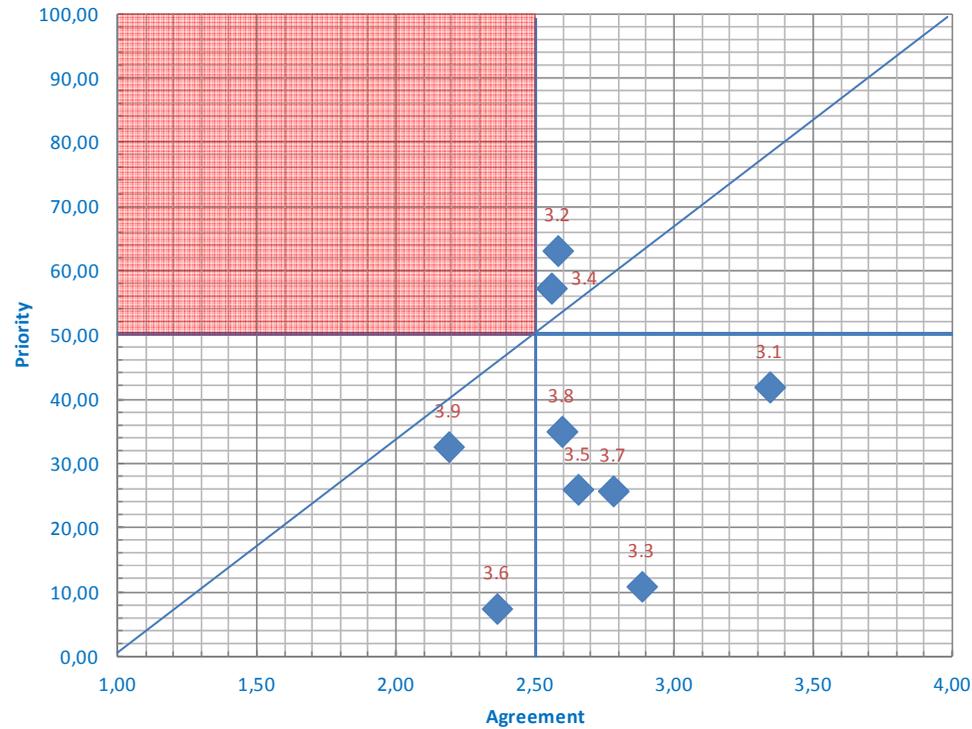
I ricercatori ex art. 24 comma 3 lettera a) e lettera b) vengono sottoposti a valutazione al termine del loro contratto triennale. I ricercatori lettera a) vengono valutati da una commissione esterna all'Ateneo ai fini della eventuale proroga del contratto per un ulteriore biennio; i ricercatori lettera b), in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, vengono sottoposti a valutazione ai fini della tenure track e inquadramento in caso di valutazione positiva nel ruolo dei professori associati.

L'assegnista di ricerca viene sottoposto a valutazione al termine del contratto dal dipartimento.

Il Regolamento di Ateneo del Dottorato di ricerca all'art. 12 stabilisce diritti e doveri, incompatibilità dei dottorandi. In particolare "l'ammissione al Dottorato comporta un impegno esclusivo e a tempo pieno: i dottorandi hanno l'obbligo di frequentare le attività didattiche previste dai Corsi di dottorato, di svolgere l'attività di ricerca assegnata dal Collegio dei docenti e di sostenere le previste verifiche. "I dottorandi possono svolgere attività di ricerca, perfezionamento e formazione in Italia o all'estero previo nulla osta del Collegio dei docenti. Durante tale periodo i dottorandi sono tenuti a relazionarsi con il Supervisore e a sostenere le previste verifiche, con modalità definite dal Collegio dei docenti. L'attività svolta all'estero ai fini valutativi deve avere una durata minima di 30 giorni e massima di 18 mesi". Il titolo di dottore di ricerca (Dott.Ric. o Ph.D.) viene rilasciato a seguito della positiva valutazione di una tesi di ricerca.

Nel grafico che segue non appaiono item nel quadrante critico, gli item 3.2 e 3.4 (vicini al limite in area di miglioramento) sono comunque considerati per lo sviluppo di azioni.

ACTION 3 - Agreement e priority Tema 3



Item del questionario	Criticità emerse da Survey	Riscontro con normativa interna o prassi	Tipologia azione: C/R/S	Proposta di Azione
3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali.	Nessuna	Vedi in premessa	Nessuna azione richiesta	

<p>3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente</p>	<p>Medio agreement e medio-alta priority</p>	<p>Regolamento sul Fondo di supporto (come al punto 3.4) Assegni di area ex 240 art 22 (dove i ricercatori hanno la possibilità di presentare un loro progetto e hanno un 5% in più di fondi di ricerca da gestire autonomamente)</p> <p>Per i dottorandi l'elevazione del 50% (massimo previsto dalla normativa vigente) della borsa per i periodi di ricerca all'estero, il budget individuale per attività di ricerca in Italia e all'estero (pari al 10% dell'importo della borsa) e i fondi di funzionamento di ciascun Corso di dottorato rappresentano un incentivo all'autonomia e alla creatività della ricerca.</p>	<p>C/S</p>	<p>Sviluppo delle attività di ricerca attraverso il fondo di supporto e per l'internazionalizzazione dell'Ateneo, prevedere la possibilità per assegnisti di concorrere per i fondi di ricerca interni. Assicurare ai nuovi ricercatori un fondo di start-up da parte dei Dipartimenti per permettere autonomia di ricerca nel primo anno</p>
<p>3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione</p>	<p>Nessuna</p>	<p>Se si analizza la composizione di genere dei ruoli a Ca' Foscari emerge che man mano che si progredisce con la carriera la percentuale di ricercatrici diminuisce (per esempio a Ca' Foscari i dottorandi sono più donne che uomini: 202 vs 164 mentre i professori ordinari donna sono 32 contro 98 uomini). Sono già in atto e previste iniziative di miglioramento (Redazione bilancio di genere e seminari e Moocs sull'equilibrio di genere)</p>		<p>Nessuna azione richiesta</p>
<p>3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca</p>	<p>Medio agreement e medio-alta priority</p>	<p>Il Regolamento per il Fondo Attrezzature Scientifiche ha lo scopo di garantire a docenti e ricercatori dell'Ateneo la possibilità di acquistare attrezzature scientifiche, inclusi software specialistici strettamente legati all'attività di ricerca, attraverso il cofinanziamento fino ad un massimo del 90% del costo totale. Il Fondo per il cofinanziamento e il supporto alle attività di ricerca e internazionalizzazione dell'Ateneo è destinato allo sviluppo delle attività di ricerca di Ateneo. In particolare sono previste le seguenti linee di azione:</p>	<p>S</p>	<p>Predisposizione di un Welcome kit per i nuovi ricercatori (dottorandi, borsisti post-doc, visiting scholar, ecc.) che preveda anche un colloquio con la governance del Dipartimento (direttore, delegato alla ricerca, delegato alla didattica, ecc);</p>

		<p>iniziative di attrazione di ricercatori e professori, dall'Italia e dall'estero, e di incentivazione alla ricerca anche per i docenti e ricercatori dell'Ateneo, mediante l'erogazione di fellowship; finanziamento di progetti di ricerca, individuali o di gruppo, a favore di docenti di ateneo o di gruppi di ricerca, con percentuale di budget che può essere riservata ai giovani ricercatori, che coinvolgano anche docenti esterni, in cui l'Ateneo esprima la leadership o la co-leadership; incentivi e premi alla progettazione e alla partecipazione a bandi competitivi.</p> <p>Regolamento spin off e regolamento brevetti favoriscono e danno servizi ai ricercatori per valorizzare i risultati della ricerca brevettabili o attraverso la creazione d'impresa</p> <p>Regolamento ADIR dà una dotazione in fondi di ricerca, in base alla valutazione annuale della produzione scientifica di ricercatori e docenti</p> <p>L'Ateneo mette a disposizione IRIS per gestire il catalogo e deposito delle pubblicazioni dei docenti, dei dottorandi e dei dottori di ricerca con possibilità di mettere l'open access e aumentare la propria visibilità attraverso strumenti di condivisione sociale del proprio profilo</p> <p>La Scuola Dottorale annualmente svolge l'Indagine dottorandi , chiedendo di valutare a tutti gli iscritti Didattica / Formazione strutturata, Formazione alle esperienze di ricerca, Strutture</p> <p>Verifiche/gruppo di ricerca/convegni esprimendo la propria Soddisfazione complessiva ed eventuali osservazioni & proposte.</p> <p>L'indagine viene utilizzata per calcolare alcuni degli indicatori presenti nel modello di valutazione dei Corsi di dottorato, usato anche per ripartire le borse di dottorato e i fondi di funzionamento.</p>	<p>Predisposizione di una check list delle dotazioni da mettere a disposizione dei nuovi ricercatori e delle cose da fare comprendente: ufficio, PC, badge, account di rete, ecc.</p>
--	--	--	---

		Negli anni l'indagine ha permesso di verificare se nei vari Dipartimenti i dottorandi trovano un ambiente stimolante e favorevole alla loro ricerca.		
3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	Nessuna	L'Ateneo ha un Prorettore alla Comunicazione e una Rappresentanza dei ricercatori in Senato e CDA	Nessuna azione richiesta	
3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	Nessuna		Nessuna azione richiesta	
3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	Nessuna	I professori e ricercatori di ruolo sono sottoposti ad una valutazione triennale sul complesso delle attività di ricerca, didattica e gestionali sulla base della quale viene attribuito alla scadenza di ogni triennio uno scatto economico di carriera. VQR che valuta le strutture e non i singoli individui, la relazione triennale e valutazione annuale ADIR sono invece più tarate per una valutazione della didattica e della ricerca del singolo.	Nessuna azione richiesta	
3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	Nessuna	Professori e ricercatori di ruolo hanno la possibilità di esenzione parziale dalla didattica. (Regolamento di Ateneo per l'attribuzione, l'autocertificazione e la verifica dei compiti didattici e di servizio agli studenti dei professori e ricercatori ai sensi dell'art. 6 c. 7 della Legge 240/2010).	Nessuna azione richiesta	
3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	Nessuna		Nessuna azione richiesta	

AREA 4. Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

Legislazione nazionale (che permette o impedisce l'implementazione dei principi della C&C) e normativa istituzionale e/o prassi.

Con riferimento alla **mobilità** geografica e intersettoriale, l'art. 6 c. 11 della Legge 240/2010 prevede che "I professori e i ricercatori a tempo pieno possono svolgere attività didattica e di ricerca anche presso un altro ateneo, sulla base di una convenzione tra i due atenei finalizzata al conseguimento di obiettivi di comune interesse..."; il comma 12 prevede che "I professori e i ricercatori a tempo definito possono svolgere attività libero-professionali e di lavoro autonomo anche continuative, purché non determinino situazioni di conflitto di interesse rispetto all'ateneo di appartenenza. La condizione di professore a tempo definito è incompatibile con l'esercizio di cariche accademiche... Possono altresì svolgere attività didattica e di ricerca presso università o enti di ricerca esteri, previa autorizzazione del rettore ...".

L'art. 7 c.1-4 della medesima Legge prevede che "In caso di cambiamento di sede, i professori, i ricercatori di ruolo e i ricercatori a tempo determinato responsabili di progetti di ricerca finanziati da soggetti diversi dall'università di appartenenza conservano la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile e con l'accordo del committente di ricerca."

La mobilità geografica dei ricercatori è promossa anche tramite altri strumenti regolamentari previsti dalla normativa nazionale e interna.

Il Regolamento d'Ateneo sui Congedi per motivi di studio e ricerca prevede la possibilità per i docenti strutturati di chiedere un periodo di congedo retribuito di massimo un anno per lo svolgimento di attività di studio e/o attività di ricerca scientifica in Italia e all'estero.

E' consentito dall'art. 7 della Legge 240/2010 lo scambio contestuale di professori e ricercatori tra due sedi universitarie italiane. Ca' Foscari ha recentemente utilizzato tale possibilità che favorisce la mobilità dei ricercatori.

Il Regolamento sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori prevede all'art. 8 che i professori e ricercatori a tempo definito "Possono altresì svolgere attività didattica e di ricerca presso Università o Enti di ricerca esteri, ai sensi dell'art. 6 comma 12 della Legge n. 240/2010, nel regime di lavoro richiesto dall'Ente straniero, su autorizzazione del Rettore o suo delegato, previo parere obbligatorio del Direttore del Dipartimento di afferenza in ordine alla compatibilità con l'adempimento degli obblighi istituzionali e all'assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, da valutare sulla base dell'idonea documentazione presentata dall'interessato al momento della richiesta di autorizzazione. I professori e ricercatori a tempo definito autorizzati a svolgere attività all'estero ai sensi del presente comma devono garantire in via prioritaria l'adempimento dei propri obblighi nei confronti dell'Ateneo, con riferimento all'attività didattica, di ricerca e alla partecipazione agli organi collegiali. La produzione scientifica realizzata durante la permanenza all'estero dovrà in ogni caso dare atto dell'appartenenza all'Ateneo. L'adesione del docente a progetti di ricerca competitivi dovrà in ogni caso prevedere la partecipazione dell'Ateneo. Vigono infine, in ogni caso, le disposizioni del regolamento di Ateneo in materia di proprietà intellettuale." Il Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato prevede all'art. 6 che il 50% dei

posti della programmazione triennale dei posti di ricercatore lettera b) sia destinato a coloro che “... posseggano almeno uno dei seguenti requisiti: 1) abbiano conseguito il titolo di dottore di ricerca o l’assegno di ricerca o ricoperto il ruolo di ricercatore di cui alla lettera a) presso un’istituzione diversa da quella in cui hanno conseguito la laurea magistrale o equivalente o, in alternativa, abbiano conseguito lo stesso presso istituzioni estere, o si tratti di un titolo congiunto con atenei stranieri; ovvero 2) abbiano svolto almeno un anno (con caratteristiche di sostanziale continuità anche se distribuita su più periodi) di attività debitamente documentata di ricerca post dottorale o equivalente, presso università e/o centri di ricerca all'estero.”

Il D.M. 45/2013 sull’accreditamento dei corsi e delle sedi di dottorato prevede fra i requisiti necessari attività, anche in comune tra più dottorati, di formazione disciplinare e interdisciplinare e di perfezionamento linguistico e informatico, nonché, nel campo della gestione della ricerca e della conoscenza dei sistemi di ricerca europei ed internazionali, della valorizzazione dei risultati della ricerca e della proprietà intellettuale. La Scuola dottorale d’Ateneo ha quindi sviluppato un’offerta formativa per i dottorandi che comprende attività di formazione che va dai corsi di lingua organizzati grazie al supporto del centro linguistico d’Ateneo, a corsi di europrogettazione e sulla proprietà intellettuale, sul diritto d’autore e brevetti oltre a corsi di academic and professional writing skills. I corsi organizzati dalla Scuola Dottorale vengono monitorati somministrando ai partecipanti, a partire dall’a.a. 2015/16, un breve questionario online per valutarne qualità, raggiungimento degli obiettivi formativi e raccogliere proposte.

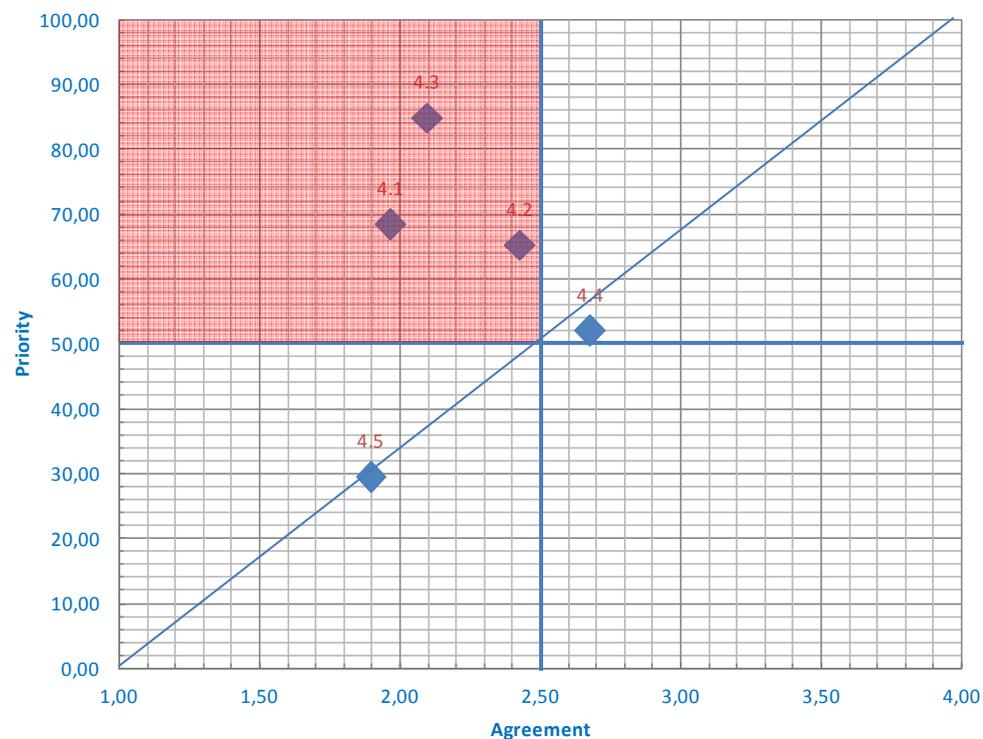
La Legge 4 aprile 2012, n. 35, all’art. 33. “Aspettativa per attribuzione di grant comunitari o internazionali e semplificazioni per la ricerca” prevede:

1. Il personale dipendente inquadrato nel ruolo dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca e delle università che, in seguito all'attribuzione di grant comunitari o internazionali, svolga la relativa attività di ricerca presso l'ente di appartenenza, è collocato in aspettativa senza assegni su richiesta, per il periodo massimo di durata del grant. Lo svolgimento dell'attività di ricerca inerente il grant e la relativa retribuzione vengono regolati dall'ente mediante un contratto di lavoro a tempo determinato. La retribuzione massima spettante al ricercatore rimane a carico del grant comunitario o internazionale e non può eccedere quella prevista per il livello apicale, appartenente alla fascia di ricercatore più elevata del profilo di ricercatore degli enti pubblici di ricerca.

2. Al personale dipendente inquadrato nel ruolo dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca e delle università che, in seguito all'attribuzione di grant comunitari o internazionali, svolga la relativa attività di ricerca presso soggetti e organismi pubblici o privati, nazionali o internazionali si applica l'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Nel grafico relativo a questa sezione vengono segnalati ben 3 item caratterizzati da elevata priority e basso agreement relativi alla formazione e alla mobilità.

ACTION 4 - Agreement e priority Tema 4



Item del questionario	Criticità emerse da Survey	Riscontro con normativa interna o prassi	Tipologia azione: C/R/S	Proposta di Azione
4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	Elevata priority e basso agreement	Manca prassi e normativa interna in merito. Per il Dottorato di ricerca il DM 45/2013 prevede tra i requisiti necessari (art. 4, comma 1, lettera f) per l'accreditamento dei corsi e delle sedi di dottorato: "la previsione di attività, anche in comune tra più dottorati, di formazione disciplinare e interdisciplinare e di perfezionamento linguistico e informatico, nonché, nel campo della gestione della ricerca e della conoscenza dei sistemi di ricerca	S	Predisposizione di un progetto per la formazione e per il miglioramento delle capacità didattiche dei ricercatori di tutti i livelli, anche in

		<p>europei ed internazionali, della valorizzazione dei risultati della ricerca e della proprietà intellettuale”.</p>		<p>relazione a modalità innovative di erogazione legate a esigenze di corsi internazionali (inglese) e alle nuove tecnologie (e-learning).</p>
<p>4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato) vengono garantite e promosse attivamente.</p>	<p>Elevata priority e basso agreement</p>	<p>Sono previsti già: Incentivi alla mobilità geografica dei docenti attraverso i bandi Erasmus Staff training ed Overseas. Una nuova linea di intervento con utilizzo di fondi comunitari Erasmus + ECM con borse per soggiorni all'estero. In base al regolamento del Dottorato di ricerca (art. 12 c. 2) “i dottorandi possono svolgere attività di ricerca, perfezionamento e formazione in Italia o all'estero previo nulla osta del Collegio dei docenti. Durante tale periodo i dottorandi sono tenuti a relazionarsi con il Supervisore e a sostenere le previste verifiche, con modalità definite dal Collegio dei docenti. L'attività svolta all'estero ai fini valutativi deve avere una durata minima di 30 giorni e massima di 18 mesi”. La mobilità dei dottorandi negli ultimi anni è stata garantita dal Fondo di Ateneo per l'Internazionalizzazione del dottorato (FAID), dai fondi di funzionamento dei singoli Corsi di dottorato, da borse di mobilità internazionale, dall'elevazione del 50% della borsa per i periodi di ricerca all'estero, dal budget individuale per attività di ricerca in Italia e all'estero (pari al 10% dell'importo della borsa). La Scuola Dottorale gestisce direttamente gli accordi di cotutela in entrata ed in uscita del singolo dottorando.</p>	<p>S</p>	<p>Sviluppo di linea di azione per la mobilità geografica dei ricercatori (nazionale ed internazionale) -Sviluppo di iniziative di supporto all'innovazione ed al trasferimento tecnologico (Creazione e sviluppo dell'Ufficio trasferimento tecnologico che faciliterà il dialogo tra ricercatori ed imprese); - Sviluppo della collaborazione interdisciplinare e intersettoriale (Creazione di Team</p>

		<p>La mobilità intersettoriale fra pubblico e privato viene favorita dal supporto alla progettazione con imprese del territorio e attraverso il regolamento per la costituzione di spin off .</p> <p>Bando assegni FSE prevede la collaborazione con le aziende del territorio .</p> <p>Promozione bando Marie Curie per la mobilità internazionale e intersettoriale e supporto ai ricercatori nella presentazione delle proposte</p>		<p>interdisciplinari di ricerca (Research for global Challenges)</p> <p>- Azioni per promuovere la brain circulation e la mobilità dei ricercatori.</p>
<p>4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera</p>	<p>Elevata priority e basso agreement</p>	<p>L'Area Ricerca promuove attività di formazione in materia di europrogettazione e gestione dei progetti, gestione della proprietà intellettuale e avvio di impresa, rivolte a studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico-amministrativo.</p> <p>La Graduate School prevede corsi comuni sulle soft skills</p> <p>Il Ca' Foscari Competency Center promuove corsi per l'autovalutazione e lo sviluppo di competenze trasversali dei ricercatori</p>	<p>S</p>	<p>Sviluppo di iniziative di training rivolte all'acquisizione ed allo sviluppo di soft skills soprattutto per i giovani ricercatori; focus su public speaking, project management, gestione proprietà intellettuale. Sviluppo delle competenze dei ricercatori nel campo della terza missione</p>
<p>4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono fare riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si</p>	<p>Nessuna</p>	<p>Il Regolamento per il dottorato di ricerca all'Art. 8 c. 12 prevede: "Il Supervisore ha i seguenti compiti: contribuire alla definizione del piano formativo e di ricerca individuale oggetto dell'attività del dottorando; monitorare la disponibilità di fondi e attrezzature sufficienti alla realizzazione del progetto</p>	<p>Nessuna azione richiesta</p>	

<p>possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale</p>		<p>di ricerca proposto al dottorando; seguire l'intero percorso formativo del dottorando, garantire le verifiche periodiche previste e fornire un'annuale relazione al Collegio dei docenti sull'attività del dottorando; ... assumere il ruolo di relatore della tesi finale di Dottorato.”</p> <p>Il Regolamento per gli Assegni di ricerca prevede, all'Art. 5 : “Il tutor è tenuto a coordinare l'attività del titolare dell'assegno con quella di eventuali ulteriori partecipanti al programma di ricerca, fornendo altresì tutte le indicazioni necessarie per lo svolgimento delle attività oggetto della collaborazione.”</p>		
<p>4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità</p>	<p>Nessuna</p>	<p>Infoday Marie Curie si rivolgono anche ai tutor Vedi Regolamento del Dottorato di ricerca art. 8 c. 12, che dettaglia i compiti del Supervisore.</p>	<p>Nessuna azione richiesta</p>	