

# Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R) Implementazione del processo presso l'Università degli Studi di Padova (UNIPD)

## Analisi preparatoria e metodologia di progettazione del Piano di azioni HRS4R 2024-2026

Il presente dossier, rilasciato da Steering Committee (SC) e Working Group (WG), componenti la Commissione HRS4R dell'Università (Allegato 1<sup>1</sup>), illustra gli obiettivi e gli elementi salienti della Strategia Europea per le Risorse Umane nella Ricerca, descrivendo il percorso di analisi e di auto-valutazione che ha portato alla progettazione di un nuovo Piano di azioni HRS4R per l'Ateneo, da realizzare nel triennio 2024 – 2026.

Agg. 27 maggio 2024

### 1. Introduzione: HRS4R nel contesto europeo

Il 13 luglio 2023 la Commissione Europea si è pronunciata con una raccomandazione sul “*Quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità*”<sup>2</sup> evidenziando come i “ricercatori siano l'elemento essenziale del sistema di ricerca e innovazione in Europa” e, conseguentemente, sia necessario “rafforzare le carriere della ricerca per attrarre e trattenere talenti e rendere il sistema complessivamente più forte e competitivo” per “affrontare le sfide globali e sociali con cui si confronta l'Europa, compresa la transizione digitale e verde”.

In una serie di comunicazioni che si sono susseguite dal 2021 ad oggi, la Commissione Europea ha infatti analizzato i progressi conseguiti con la creazione dello “**Spazio Europeo della Ricerca (SER)**”<sup>3</sup> concludendo che è di primaria importanza sostenere “un'azione più coordinata a livello europeo per superare le attuali sfide dei ricercatori e poter accedere a carriere della ricerca adeguate e sostenibili, stimolare una circolazione equilibrata dei talenti e rendere l'Europa una meta attraente per i ricercatori”. Per raggiungere tale obiettivo è stata evidenziata la necessità di passare a “un quadro unico e completo, che affronti tutte le sfide correlate alle carriere della ricerca in tutti i possibili settori di impiego della ricerca”<sup>4</sup>. Il 26 novembre 2021 è stata pubblicata una raccomandazione del Consiglio su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa<sup>5</sup> e l'agenda politica del SER allegata alle conclusioni del Consiglio sulla futura governance dello Spazio europeo della ricerca<sup>6</sup>. È stata inclusa l'azione n.4 volta a “promuovere carriere attraenti e sostenibili nel campo della ricerca, una circolazione equilibrata dei talenti e una mobilità internazionale, transdisciplinare e intersettoriale in tutto il SER. Tale azione prevede lo sviluppo di un quadro europeo per le carriere della ricerca e la creazione di nuovi strumenti a sostegno delle carriere della ricerca o l'aggiornamento di quelli esistenti”, tra cui l'implementazione della **Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori (C&C)**. La Commissione ha di fatto rafforzato l'invito a implementare la **C&C** quanto prima, introducendo un esplicito riferimento ad essa nel Grant Agreement dei finanziamenti Europei. In questo scenario si inquadra la “Strategia delle risorse umane per i ricercatori (**Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R**)”<sup>7</sup>, strumento che la Commissione ha identificato per consentire a datori di lavoro e finanziatori di mettere in pratica i principi C&C e rendere tale processo visibile, misurabile e tangibile<sup>8</sup>, e che è stato progressivamente formalizzato in un processo di accreditamento (Logo HRS4R).

Per rispondere alle nuove sfide della realtà attuale, e per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità, la Commissione ha posto l'accento sulle seguenti priorità:

---

<sup>1</sup> HRS4R: Composizione di Steering Committee (SC) e Working Group (WG), responsabili dell'implementazione del Piano HRS4R 2021 – 2023 e coinvolti nella progettazione del Piano HRS4R 2024–2026

<sup>2</sup> Raccomandazione EU\_introRevised C&C

<sup>3</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Verso uno Spazio Europeo della Ricerca (COM(2000) 6 final).

<sup>4</sup> Approfondimento dello Spazio Europeo della Ricerca: offrire ai ricercatori carriere e condizioni di lavoro attraenti e sostenibili e fare della circolazione dei cervelli una realtà”, maggio 2021, Documento 9138/21 del Consiglio.

<sup>5</sup> Raccomandazione (UE) 2021/2122 del Consiglio del 26 novembre 2021 su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa (GU L 431 del 2.12.2021, pag. 1).

<sup>6</sup> Documento 14308/21 del Consiglio.

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

<sup>8</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

- I. rivedere la definizione di ricercatore affinché comprenda un'ampia gamma di opzioni di carriera e, in particolare, siano riconosciute anche altre attività quale l'insegnamento, la supervisione e il mentoring, nonché la collaborazione con l'industria e la società;
- II. includere attività formative di specializzazione e lo sviluppo professionale per i ricercatori a tutti i livelli, prevedendo investimenti nella formazione e nello sviluppo professionale dei ricercatori a tutti i livelli (R1-R4), con particolare attenzione ai ricercatori dei livelli R1 e R2 (dottorato e post-dottorato) la maggior parte dei quali non avrà un impiego permanente nel settore accademico;
- III. offrire attività di formazione ai ricercatori a tutti i livelli (R1-R4) sulla pratica della scienza aperta (Open Science);
- IV. affrontare in maniera strutturale i casi di circolazione non equilibrata dei talenti e ampliare il concetto di mobilità geografica per includervi la mobilità virtuale;
- V. riformare la valutazione delle carriere dei ricercatori, orientandosi verso un sistema equilibrato basato sull'intero spettro delle capacità dei ricercatori e che tenga conto delle diverse fasi della carriera, della posizione ricercata e di altri fattori contestuali pertinenti, evitando un approccio uguale per tutti. La valutazione dovrebbe tenere conto dei risultati della ricerca, del processo di ricerca, dei servizi e della leadership, dell'impatto della ricerca, delle attività di insegnamento e supervisione, e di altre esperienze professionali affinché lo sviluppo professionale, la formazione, la valutazione, il riconoscimento e gli incentivi, abbiano un modello di valutazione maggiormente orientato alla qualità piuttosto che alla quantità;
- VI. rafforzare le **competenze dei ricercatori** e il ricorso a **microcredenziali**<sup>9</sup> in modo da promuovere lo sviluppo professionale e favorire la mobilità intersettoriale e la circolazione delle conoscenze;
- VII. porre il talento al centro dell'**innovazione** creando le condizioni opportune per un "flusso continuo di talenti altamente qualificati e resilienti in grado di contribuire alla ripresa e alla competitività dell'Europa". Ciò comporta il rafforzamento dei legami tra il mondo accademico e l'industria, la promozione di una cultura imprenditoriale e dell'innovazione; riconoscere e valorizzare i **diversi percorsi professionali**, per "accertarsi che il loro valore aggiunto sia adeguatamente preso in considerazione in relazione all'assunzione, all'avanzamento di carriera e alla valutazione dei ricercatori. A ciò si aggiunge il sostegno fornito ai **servizi di consulenza e assistenza professionale**, che aiutano i ricercatori a trovare il percorso più adatto e promuovono l'evoluzione delle carriere".

A tal fine la Commissione ha quindi individuato<sup>10</sup> una serie di **strumenti per far fronte a tali priorità**:

- **Quadro europeo delle Competenze per i Ricercatori (ResearchComp)**<sup>11</sup> per sviluppare e rafforzare le competenze dei ricercatori, in particolare quelle trasversali, e sostenere la transizione dei ricercatori verso settori di impiego più ampi al di fuori del mondo accademico o verso la creazione di proprie start-up e l'innovazione;
- **Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)**<sup>12</sup>, ovvero un accordo tra istituzioni sulla riforma della valutazione della ricerca che stabilisce una direzione condivisa per i cambiamenti nelle prassi di valutazione della ricerca, dei ricercatori e delle organizzazioni che svolgono attività di ricerca, con l'obiettivo generale di massimizzare la qualità e l'impatto della ricerca. L'accordo comprende i principi, gli impegni e i tempi per le riforme e stabilisce i principi per una coalizione di organizzazioni disposte a lavorare insieme per attuare i cambiamenti;
- **Carta europea dei ricercatori e codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (C&C) nella sua versione revisionata** e relativa implementazione in pratica. La Commissione ha licenziato una revisione della Carta e del codice, che aggiorna la versione originaria pubblicata nel 2005. La versione C&C rivista (si veda sezione 1.2) mira a una maggiore diffusione anche al di fuori del mondo accademico e pure richiama i principi per la riforma delle prassi adottate per la valutazione della ricerca e degli attori in essa coinvolti, in modo coerente con quanto previsto da CoARA;
- **Osservatorio sulle carriere della ricerca (Research and Innovation Careers Observatory, ReICO)**<sup>13</sup>, per il monitoraggio dei progressi ottenuti dall'adozione degli strumenti sopraesposti. Sulla base di questi dati, i portatori di interessi e i decisori politici a livello nazionale ed europeo saranno in grado di intraprendere un'azione basata su dati concreti.

<sup>9</sup> Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa a un approccio europeo alle micro-credenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02) (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10).

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_3807](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3807)

<sup>11</sup> Cfr. <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>.

<sup>12</sup> <https://coara.eu>

<sup>13</sup> <https://initiative-se.eu/2023/07/17/statement-on-the-planned-reico-observatory/> - Iniziativa annunciata da ISE - Initiative for Science In Europe, luglio 2023

## 1.1. Dalla Carta europea dei ricercatori e dal codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (C&C) alla nuova Carta dei ricercatori (C&C-revised)

Una **nuova Carta dei ricercatori** (*Charter for Researchers*) pubblicata l'8 dicembre 2023, di seguito indicata con **C&C-revised**, aggiorna la versione della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori pubblicata nel 2005<sup>14</sup>. Si tratta di un documento esaustivo e unico rivolto contemporaneamente a ricercatori, datori di lavoro, finanziatori e decisori politici, che mira a sostenere la creazione di buone condizioni di lavoro e di ambienti di ricerca adeguati nelle istituzioni pertinenti. È costituita da 4 pilastri e complessivamente 20 principi:

### P.1. Pilastro 1 – etica, integrità, genere e scienza aperta

Il Pilastro 1 riguarda l'impegno a sostegno dell'eccellenza nella ricerca, intesa in questo contesto come promozione dei migliori progetti e gruppi di ricerca, senza pregiudizi di genere o di altro tipo. Contribuisce a costruire le basi della visione di uno spazio europeo della ricerca rivitalizzato e ad essere di ispirazione per i ricercatori, i loro datori di lavoro, i loro finanziatori e i responsabili politici europei. Include i seguenti principi:

- P1.1. Etica e integrità della ricerca;
- P1.2. Libertà della ricerca scientifica;
- P1.3. Scienza aperta;
- P1.4. Parità di genere;
- P1.5. Inclusione della diversità;
- P1.6. Il ricercatore;
- P1.7. Libera circolazione dei ricercatori;
- P1.8. Sostenibilità della ricerca.

### P.2. Pilastro 2 – valutazione dei ricercatori, assunzione e avanzamento

Il Pilastro 2 riguarda la valutazione della ricerca, l'assicurazione di un riconoscimento e di una ricompensa paritari delle carriere dei ricercatori, a prescindere dal settore di occupazione o dall'attività e auspica l'adozione di un approccio imparziale basato sul talento. Politiche eque per l'assunzione e la selezione dei ricercatori sono fondamentali per realizzare un mercato del lavoro per i ricercatori che sia aperto e contribuisca alla progressione dello spazio europeo della ricerca. Include i seguenti principi:

- P.2.1. Valutazione dei ricercatori<sup>15</sup>;
- P.2.2. Assunzione;
- P.2.3. Selezione;
- P.2.4. Avanzamento di carriera.

### P.3. Pilastro 3 – condizioni e pratiche di lavoro

Il Pilastro 3 riguarda gli aspetti connessi al miglioramento delle condizioni di lavoro dei ricercatori come l'obiettivo centrale del quadro politico dell'Unione Europea per le carriere della ricerca. In questo ambito sono incluse la stabilità dell'impiego, la definizione dei diritti e degli obblighi dei lavoratori ricercatori e la necessità dei datori di lavoro e dei finanziatori di promuovere una cultura della ricerca per l'eccellenza della ricerca stessa e sostenere una comunità di ricercatori fiorente. Include i seguenti principi:

- P.3.1. Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi;
- P.3.2. Stabilità dell'impiego;
- P.3.3. Obblighi contrattuali e giuridici;
- P.3.4. Diffusione e valorizzazione dei risultati.

---

<sup>14</sup> Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE) (GU L 75 del 22.3.2005, pag. 67).

<sup>15</sup> Accordo sulla riforma della valutazione della ricerca (2022)

[https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022\\_07\\_19\\_rra\\_agreement\\_final.pdf](https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf).

#### P.4 Pilastro 4 – carriere della ricerca e sviluppo dei talenti

Il Pilastro 4 affronta le problematiche connesse all'eterogeneità della comunità di ricerca per quanto riguarda i talenti, le abilità, le competenze, le capacità e i ruoli. Mira ad incoraggiare lo sviluppo professionale continuo insieme a una formazione specialistica, per mantenere le competenze necessarie e fornire ai ricercatori un'ampia gamma di opportunità di carriera nei settori pubblico e privato. Include i seguenti principi:

- P.4.1. Valorizzare la diversità delle carriere della ricerca;
- P.4.2. Sviluppo e orientamento professionale;
- P.4.3. Sviluppo professionale continuo;
- P.4.4. Supervisione e tutoraggio.

## 2. HRS4R nel contesto UNIPD

L'Ateneo patavino è riconosciuto dalla Commissione Europea come eccellenza per la gestione delle risorse umane mediante l'accREDITAMENTO HRS4R (**logo HRS4R**) dal 2012. Il processo si accompagna alla progettazione e progressiva realizzazione di un piano di azioni triennale finalizzate a implementare, nell'ente, i principi C&C, sottostà ad un monitoraggio continuo che si attua con periodiche verifiche dei risultati raggiunti. L'**ultimo rinnovo** del logo HRS4R ha avuto luogo a seguito di una *site visit* da parte di tre *assessors* internazionali incaricati dalla Commissione Europea, conclusasi il **20 settembre 2021**.

Il processo HRS4R@UNIPD è presieduto da uno Steering Committee (SC) e da un Working Group (WG) nominati dal Senato Accademico, con rappresentati i Prorettori e i dirigenti delle aree chiave dell'Università e i relativi *Stakeholders*. SC e WG si riuniscono periodicamente e sovrintendono al monitoraggio delle azioni del piano vigente, propongono misure di contenimento dei rischi e la verifica dell'efficacia degli indicatori individuati per controllare il raggiungimento degli obiettivi. SC e WG, inoltre, si occupano di raccogliere *feedbacks* dagli Stakeholders e, coerentemente con le linee strategiche dell'Ateneo, sulla base dei principi HRS4R (C&C e C&C – revised) identificano possibili aree di miglioramento sulle quali intervenire promuovendo azioni completamente nuove o che sviluppino azioni precedenti. Si riporta in [Allegato 1](#) la composizione di SC e WG, incaricati di presidiare il Piano HRS4R 2021 – 2023 e coinvolti nella progettazione del Piano HRS4R 2024–2026.

La strategia per la gestione delle risorse umane è **integrata nel piano strategico** dell'Università, costituendone un pilastro fondamentale. Per la sua stessa natura, è **incorporata capillarmente** nelle strategie e policies dell'Ateneo, agendo in modo **trasversale** in tutti gli ambiti in una **visione organica** di un grande ateneo che mira ad un miglioramento progressivo, decisivo e sostenibile a lungo termine.

L'Università di Padova è chiamata a presentare il **nuovo piano delle azioni HRS4R per il triennio 2024-2026**, che innova in modo sostanziale il precedente (HRS4R 2021-2023): pur riconoscendo il valore e il potenziale di impatto di specifiche azioni avviate nel 2021, che si ritiene di sviluppare ulteriormente dal 2024, la sfida che l'Ateneo ha raccolto è di prevedere che la maggior parte degli interventi siano nuovi e ambiziosi.

Nel prosieguo si riporta una sintesi degli obiettivi strategici dell'Ateneo con particolare riferimento agli ambiti di maggior interesse per HRS4R (sezione 2.1) per evidenziare come il nuovo piano **HRS4R 2024-2026, inquadrato nel contesto strategico istituzionale**, permetta all'Università di migliorare, adottando soluzioni in linea con le direttive e le raccomandazioni della Commissione Europea.



Come evidenziato nelle sezioni 2.1 e 2.2, **per formulare il nuovo piano** si è tenuto conto dell'**analisi dei risultati ottenuti nel piano precedente** (HRS4R 2021-2023), della qualità percepita delle azioni da parte della comunità dei ricercatori e degli spunti di miglioramento emersi nel processo di monitoraggio.

### 2.1 Mission & Vision: Obiettivi strategici UNIPD e HRS4R

Il Piano Strategico 2023-2027 dell'Università di Padova ha identificato sei ambiti strategici a partire dalle tre **missioni fondamentali** dell'Ateneo (ovvero **Didattica, Ricerca, Terza missione e impatto sociale**) e dalle tre **dimensioni trasversali** identificate in

**Internazionalizzazione, Persone e Risorse, Sostenibilità ambientale.** La politica di Ateneo mira a *“incrementare ulteriormente la qualità della ricerca e della didattica e la loro relativa integrazione, confermando il proprio ruolo guida nell’innovazione e nel miglioramento della società. L’Ateneo patavino si è assunto la responsabilità di fornire valore e conoscenza alla comunità nazionale e internazionale, nel rispetto e per la valorizzazione del merito e della conoscenza scientifica. Ambisce, inoltre, a rafforzare la sua importanza a livello globale, valorizzando le diversità, la sostenibilità e l’integrazione tra i differenti saperi. Facendo perno sull’aspirazione all’universalità e alla libertà di ricerca e di didattica dell’Ateneo, sulla concretezza dei programmi e delle strategie d’azione, sul senso di appartenenza, sulla dedizione e sulla molteplicità di abilità e professionalità della comunità accademica tutta, si intende così concretizzare il motto “Universa universis patavina libertas”<sup>16</sup>. Il raggiungimento degli obiettivi strategici è **monitorato su base annuale**, valutando il raggiungimento dei target su tre livelli mediante **indicatori sintetici di Ateneo, di ambito e di obiettivo** come illustrato nel piano Strategico di Ateneo 2023-2027 cui si rimanda.*

Dal punto di vista metodologico, è importante ricordare che l’Ateneo ha avviato l’uso di una gestione innovativa e interoperabile del patrimonio immobiliare e delle proprie risorse attraverso una piattaforma collaborativa, con l’obiettivo di migliorare in modo significativo la tempestività del trasferimento delle informazioni e l’efficacia della gestione e dei processi decisionali. Ciò ha richiesto e richiede anche l’attuazione di una programmazione sistematica ma dinamica del fabbisogno di spazi in generale, e nelle diverse tipologie in particolare (i.e. aule, uffici e laboratori), in funzione delle richieste ed esigenze dei diversi soggetti che operano nell’Ateneo stesso, in base al quale viene successivamente impostato il piano di eventuali nuovi interventi, comprendenti anche le acquisizioni immobiliari e l’investimento di ingenti risorse finanziarie.

Coerentemente con gli obiettivi prefissati, si richiamano gli aspetti prioritari individuati dalle **politiche di Ateneo nella ricerca e internazionalizzazione che hanno un impatto significativo sulla gestione delle risorse umane impiegate nella ricerca (HRS4R)** e per i quali l’Università di Padova si è impegnata anche investendo adeguate risorse finanziarie.

#### □ Ambiente e condizioni lavorative

- promuovere un’attenzione diffusa su violenza e stereotipi legati al genere e alle minoranze e su come contrastare ogni forma di discriminazione. Creazione di conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per il contrasto alle molestie e alla violenza di genere anche attraverso protocolli, collaborazioni e attività in rete con le istituzioni, tutelando le persone transgender e non binarie;
- promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e stimolante per la crescita del ricercatore sin dall’inizio della sua carriera scevro da conflitti irrisolti;
- conciliazione tra lavoro e genitorialità o attività di cura di persone non autosufficienti;
- sviluppo di progetti legati a sport, benessere e corretti stili di vita destinati a tutta la comunità accademica, inclusa la doppia carriera studio/sport;
- digitalizzazione dei processi nell’ottica della semplificazione e dell’efficientamento, favorendo la condivisione di strumenti IT e di competenze sviluppate all’interno delle diverse strutture, e migliorando la condivisione delle informazioni in modo efficace ed efficiente.

#### □ Crescita professionale e opportunità

- Attività di formazione per la crescita e lo sviluppo professionale e personale, coerentemente con la promozione di una cultura inclusiva e di una scienza paritaria;
- Attività di formazione per potenziare le capacità dei ricercatori nella divulgazione efficace dei saperi e delle conoscenze, nell’imprenditorialità, nella proprietà intellettuale e nella brevettualità;
- promozione di un efficiente trasferimento tecnologico, della brevettabilità dei risultati della ricerca e utilizzo efficace dei brevetti e del *know how* scientifico nonché dell’imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita di *spin off* e *startup* e azioni che potenzino l’occupabilità dei giovani e la valorizzazione dei risultati della ricerca e la creatività dei ricercatori;

<sup>16</sup> “Piano strategico 2023-2027”, [https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/PianoStrategico\\_2023-27\\_DEF.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/PianoStrategico_2023-27_DEF.pdf)

- condivisione di esperienze e competenze, collaborazione tra il personale sia all'interno dell'Ateneo che nel più ampio contesto nazionale e internazionale, sia nel settore pubblico, sia privato e inserimento del ricercatore nel dominio sociale e tessuto produttivo;
- crescita consapevole e sostenibile del ricercatore nella società e senso di appartenenza a una comunità scientifica promotrice e sostenitrice di valori quali l'integrità nella ricerca e la valorizzazione dei rapporti umani.

□ **Progettualità nella ricerca multidisciplinare, interdisciplinare sia a livello nazionale che internazionale**

- allocazione di risorse finanziarie destinate alla ricerca su base competitiva con interventi a supporto di tutto il corpo docente dell'Ateneo con un piano di investimenti mirato e sostenibile;
- potenziamento di laboratori e dei servizi alla ricerca per ampliare la platea di fruitori a tutto il comparto della ricerca;
- informatizzazione di servizi per la ricerca e sviluppo di strumenti collegati alla politica Open Science che l'Ateneo intende perseguire;
- formazione del personale e incentivo alla partecipazione a bandi competitivi, ivi incluse nuove attività di working group su tematiche di Horizon;
- valutazione e valorizzazione dei risultati della ricerca;
- comunicazione efficace dell'innovatività della ricerca scientifica condotta e maggiore visibilità all'estero, anche attraverso scambi e relazioni internazionali a ogni livello.

□ **Reclutamento nella ricerca:**

- attrazione di ricercatori eccellenti;
- programmazione del reclutamento bilanciata che permetta il reclutamento di nuove risorse umane e pari opportunità nell'accesso ai ruoli superiori da parte del personale ricercatore già impiegato (professori di II e I fascia rispettivamente) compatibilmente con i vincoli legislativi nazionali sulla progressione delle carriere accademiche;
- promozione efficace dell'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ai vari livelli;
- valutazione delle carriere dei ricercatori, valorizzandone le capacità, conoscenze, competenze e potenzialità come ricercatore e come membro di una comunità scientifica.

□ **Sostenibilità**

- progetti di mobilità sostenibile e sensibilizzazione alla sostenibilità.
- gestione sostenibile dei processi di approvvigionamento e riduzione dell'impatto ambientale di processi, prodotti e servizi;
- monitoraggio e miglioramento dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse ambientali.

L'Ateneo di Padova ha perciò identificato gli obiettivi strategici specifici che intende raggiungere per essere un'Università di elevata qualificazione, prestigio, impatto sociale, che contribuisce attivamente a implementare le raccomandazioni della Commissione Europea, come riassunto in Tab.2.1.

Rif.	Obiettivi strategici
RICob01	Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca
RICob02	Incrementare la capacità di attrazione di fondi competitivi per la ricerca
RICob03	Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti
RICob04	Potenziare le infrastrutture di ricerca e i servizi alla ricerca
TMob01	Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo
TMob02	Promuovere strategie e azioni volte a diminuire la discrepanza delle competenze dei professionisti rispetto alle richieste del mercato, del territorio e del mondo della scuola
TMob03	Favorire e consolidare l'imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita di spin off e startup e azioni che potenzino l'occupabilità di studentesse e studenti

Rif.	Obiettivi strategici
TMob04	Favorire e consolidare il trasferimento tecnologico, la brevettabilità dei risultati della ricerca e l'utilizzo dei brevetti e del know how scientifico
TMob05	Rendere i musei universitari luoghi inclusivi per la condivisione del sapere e favorire l'accesso al patrimonio storico artistico
TMob06	Valorizzare la medicina universitaria e l'assistenza veterinaria per il benessere della società
INTob01	Rendere i corsi di studio e di dottorato ambienti di apprendimento aperti e internazionali
INTob02	Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale
INTob03	Sviluppare la dimensione internazionale della responsabilità sociale dell'Ateneo tramite il potenziamento delle attività di cooperazione internazionale
PERob01	Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito
PERob02	Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse, degli studenti e del personale di Ateneo
PERob03	Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo
PERob04	Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva
PERob05	Favorire la transizione digitale e promuovere le abilità digitali del personale
PERob06	Rafforzare l'equilibrio economico e finanziario
PERob07	Migliorare gli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro, studio e didattica
PERob08	Migliorare, adeguare e coordinare la gestione e gli standard tecnologici degli spazi di lavoro e di studio
SOSob01	Favorire una gestione sostenibile dei processi di approvvigionamento
SOSob02	Ridurre l'impatto ambientale di processi, prodotti e servizi
SOSob03	Monitorare e migliorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse ambientali
SOSob04	Promuovere progetti di mobilità sostenibile e sensibilizzazione ambientale

**Tab.2.1.1**

## 2.2 Coerenza tra politiche UNIPD e principi C&C-revised: metodologia adottata

Il nuovo Piano delle azioni 2024 – 2026 è stato progettato tenendo conto degli esiti del monitoraggio sul livello di implementazione del Piano precedente e della consultazione diretta di ricercatori R1, R2, R3, R4 appartenenti alla comunità accademica patavina. Con l'obiettivo di rilevare come e in che misura le attuali politiche perseguite dall'Ateneo negli ambiti di interesse del processo HRS4R siano coerenti con i principi della C&C-revised si è proceduto a valutare:

- i risultati ottenuti dall'applicazione del piano HRS4R 2021-2023 e relativo impatto. Si rimanda all'[Allegato 2 "Report di monitoraggio – Implementazione Piano HRS4R 2021-2023"](#);
- i risultati della consultazione dei ricercatori R1, R2, R3, R4 relativamente ai principi C&C per verificare lo status quo e il progresso ottenuto con l'attuazione del piano precedente. Si rimanda all'[Allegato 3 "Consultazione Ricercatori – Monitoraggio HRS4R 2021-2023"](#).

Le relative analisi hanno permesso di identificare le seguenti aree di miglioramento, che rappresentano quindi ambiti di intervento prioritari per i ricercatori, sui quali sviluppare il nuovo Piano delle azioni:

- attività di promozione del benessere del ricercatore come lavoratore e persona;
- partecipazione e coinvolgimento nella comunità, sviluppo di relazioni ed efficiente canale e metodi di comunicazione;
- valorizzazione del ricercatore, delle sue attività e comunicazione dei risultati della ricerca;
- opportunità per lo svolgimento di attività di ricerca e crescita professionale;
- cultura della scienza aperta e integrità nella ricerca, nel rispetto della diversità, inclusione e pari opportunità.

Si distinguono gli interventi in termini di 3 dimensioni:

- Miglioramento rispetto alla situazione attuale, per rendere progressivamente più efficace ed efficiente l'implementazione dei principi della C&C-revised e delle linee guida espresse dalle raccomandazioni della Commissione Europea (**miglioramento-impatto**);

- Miglioramento rispetto alla situazione attuale per rendere progressivamente più efficace la percezione dei ricercatori nell'implementazione del piano HRS4R (**miglioramento-awareness**);
- Nuovo intervento a seguito della revisione dei principi della C&C-revised e necessità di ridurre conseguentemente il gap eventualmente rilevato (**new action**).

Si riassumono in Tab.2.2.1 gli interventi individuati riferendoli al pilastro e al principio della C&C-revised cui si collegano, specificando la tipologia di intervento e il relativo obiettivo.

<b>Pilastro.Principio</b>	<b>Obiettivo dell'Intervento</b>	<b>Tipologia intervento</b>
P.1.1 Etica e integrità della ricerca	<b>Integrity:</b> Cultura dell'integrità della ricerca	miglioramento-impatto
P.1.2 Libertà della ricerca scientifica	Nessun intervento pianificato essendo la "libertà nella ricerca" elemento vitale dell'Ateneo, già nel motto UNIPD	
P.1.3 Scienza Aperta	Cultura Open Science	miglioramento-impatto
P.1.4 Parità di Genere	<b>Best working Environment:</b> Piano delle azioni Positive e per la parità di genere	miglioramento-impatto
P.1.5 Inclusione della diversità	<b>Best working Environment:</b> Equità, Inclusione e Diversità	miglioramento-awareness
P.1.6 Il ricercatore	Professionista della Ricerca	miglioramento-awareness
P.1.7 Libera circolazione dei ricercatori	Valorizzazione della mobilità dei ricercatori	miglioramento-awareness
P.1.8 Sostenibilità della ricerca	Formazione e tutoraggio sulla gestione della ricerca	miglioramento-impatto
P.2.1 Valutazione dei ricercatori	Valutazione dei Ricercatori	<b>New action:</b> CoARA
P.2.2 Assunzione	Reclutamento aperto, trasparente e meritocratico	miglioramento-awareness per le figure contrattuali già esistenti
P.2.3 Selezione		miglioramento-impatto per le figure contrattuali di nuova costituzione (RTT)
P.2.4 Avanzamento di carriera	<b>Working Opportunities</b> L'avanzamento di carriera eredita la struttura della valutazione dell'attività svolta e dei reclutamenti imposta dalla normativa nazionale. In tale contesto l'Ateneo promuove la politica delle chiamate dirette: valuta i ricercatori e assegna idoneità agli scatti stipendiali.	miglioramento-awareness
P.3.1 Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi	<b>Working Opportunities</b> Le condizioni di lavoro sottostanno a vincoli normativi nazionali nell'ambito dei quali l'Ateneo non ha autonomia decisionale né esecutiva. L'ateneo ha un margine di azione per incidere sugli stipendi, ad esempio attraverso il regolamento premialità, oppure la decisione di attribuire assegni di ricerca di importo più alto del minimo ministeriale per progetti che richiedono un'elevata qualificazione. Inoltre, può favorire forme flessibili di lavoro.	miglioramento-awareness <b>New action:</b> prevenzione e contrasto della violenza di genere, impegno dell'Ateneo come attore proattivo nella nella realizzazione di iniziative per rendere il luogo di lavoro e di studio un ambiente ancora più accogliente e inclusivo.

Pilastro.Principio	Obiettivo dell'Intervento	Tipologia intervento
P.3.2 Stabilità dell'impiego	<b>Working Opportunities</b> La stabilità dell'impiego eredita la struttura dei reclutamenti imposta dalla normativa nazionale. L'Ateneo non ha autonomia decisionale per perpetuare azioni di stabilizzazione, contrastando il precariato. UNIPD attua una politica di reclutamento che calмира il numero di contratti a tempo determinato a fronte dei posti a tempo indeterminato.	miglioramento-awareness <b>New action:</b> supporto allo sviluppo professionale e servizi specifici di consulenza per favorire la continuità lavorativa nell'ambito della ricerca
P.3.3 Obblighi contrattuali e giuridici	Gli obblighi contrattuali e giuridici sottostanno a vincoli normativi nazionali nell'ambito dei quali l'Ateneo non ha autonomia decisionale né esecutiva.	miglioramento-awareness
P.3.3 Diffusione e valorizzazione dei risultati.	Professional Growth	miglioramento-impatto <b>New action:</b> valorizzazione dei risultati della ricerca
P.4.1 Valorizzare la diversità delle carriere della ricerca		miglioramento-awareness
P.4.2 Sviluppo e orientamento professionale		miglioramento-awareness
P.4.3 Sviluppo professionale continuo		miglioramento-awareness
P.4.4 Supervisione e tutoraggio	Academic Mediator & Doctoral supervision	miglioramento-impatto <b>New Action:</b> Academic Mediator

Tab.2.2.1

### 3. Piano Human Resources Strategies for Researchers 2024-2026: overview

Il piano HRS4R 2024-2026 affronta le nuove sfide nell'Unione Europea per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità e porre il talento al centro dell'innovazione partendo da:

- risultati ottenuti nel piano precedente HRS4R 2021-2023;
- feedback dei ricercatori R1, R2, R3, R4.

#### 3.1 Piano delle azioni HRS4R 2024-2026: specifiche e quadro sinottico

In piano delle azioni HRS4R 2024-2026 consta di 24 azioni articolate in 11 macro ambiti di intervento cui le azioni specifiche fanno capo in base allo specifico ambito di implementazione. In Tab.3.1.1 si riporta un quadro sinottico di tali ambiti e la relativa articolazione delle varie azioni previste nel piano, rimandando all'[Allegato 4](#) per la descrizione completa delle singole azioni, degli attori coinvolti nell'implementazione, del relativo Ufficio (Unità) responsabile, degli indicatori e dei target fissati, nonché della pianificazione temporale di realizzazione.

Macro - Ambito (M) di implementazione		Azioni previste			
M.1	Integrity	A.1 Integrated drafting of a single Code of Conduct	A.2 Ethics and Integrity@UNIPD		

Macro - Ambito (M) di implementazione		Azioni previste			
M.2	HRS4R - C&C revised	A.3 Reshaping HRS4R@UNIPD website	A.4 HRS4R Empowerment and Implementation Group@UNIPD	A.5 HRS4R@UNIPD Impact&Communication	
M.3	CoARA & OTMR	A.6 OTMR-R2 to R4	A.7 CoARA - Advancing Research Assessment@UNIPD		
M.4	Communication	A.8 Science4All			
M.5	Open Science & Intellectual property	A.9 New Patent Regulation	A.10 Dashboard Horizon Europe@UNIPD	A.11 Implementation of UNIPD data in the national portal "Knowledge Share"	
M.6	Community	A.12 Belonging to Excellence: Cultivating Community Spirit @UNIPD			
M.7	Best Working environment	A.13 Starter kit@UNIPD	A.14 Training 4 Research Managers and Administrators (RMA)@UNIPD	A.15 Sustainability events@UNIPD	A.16 Well-being@UNIPD
M.8	We4Us: Equality, Diversity and Inclusion: Gender Equality Plan - Positive Action Plan - UniRE	A.17 GEP@UNIPD	A.17a Equity and Inclusion training	A.17b PAP - Positive Action Plan	A.17c UniRE Project (Progetto Università Responsabile)
M.9	Supervision & Mentoring	A.18 Academic Mediator for PhD students	A.19 Doctoral Supervision Training		
M.10	Professional growth & Self Evaluation	A.20 Training on patents and academic entrepreneurship	A.21 Training initiatives for the development of researchers' interdisciplinary skills	A.22 PhD Short Mobility & Doctoral cooperation with UNIPD Strategic Partners	
M.11	Working opportunities: career and professional perspectives	A.23 Matchmaking event - "Università Aperta PhD", career day dedicated to PhD students and graduates	A.24 You-4-You@UNIPD Career Development Training		

**Tab.3.1.1**

### **3.2 Piano delle azioni HRS4R 2024-2026: monitoraggio**

Lo Steering Committee (SC) e il Working Group (WG) supervisionano l'azione di monitoraggio del piano HRS4R 2024-2026 condotta su base annuale per attestare lo stato del avanzamento nella realizzazione delle azioni che lo compongono. La rilevazione dei dati dagli Uffici identificati quali Unità responsabili è coordinata dall'Area Ricerca e Rapporti con le Imprese (ARRI) – Ufficio Ricerca Internazionale (RICINT), che ha un ruolo attivo nella gestione e conservazione delle informazioni e nella relativa sintesi. Le verifiche del progressivo completamento delle azioni rispetto ai target e alla timeline previsti sono effettuate in riferimento agli indicatori

riportati nel piano, specifici per ciascuna azione e coerenti con gli standard di Ateneo per i processi di controllo e assicurazione della qualità. Tali indicatori sono sottoposti a verifiche periodiche da parte dello SC e WG per validarne l'efficienza e adeguatezza. Il piani di recupero per intervenire in caso in cui un'azione non sia stata completamente portata a termine o delle difficoltà ne abbiano compromesso l'implementazione è discusso da SC e WG, che provvederà a presidiarne l'attuazione, ciascuno per il proprio ambito di competenza.

#### **Allegati**

1. Piano delle azioni HRS4R 2024-2026
2. HRS4R: Composizione di Steering Committee (SC) e Working Group (WG), responsabili dell'implementazione del Piano HRS4R 2021-2023 e coinvolti nella progettazione del Piano HRS4R 2024-2026.
3. Report di monitoraggio – Implementazione Piano HRS4R 2021-2023
4. Report Consultazione Ricercatori – Monitoraggio HRS4R 2021-2023

# Università degli Studi di Padova

## Piano delle azioni HRS4R 2024-2026

Si riassumono di seguito le proposte di azioni ritenute prioritarie per il Piano HRS4R 2024-2026 per l'Ateneo di Padova.

Le azioni sono state identificate a seguito dell'analisi di monitoraggio dei risultati ottenuti nel piano precedente e di un approfondimento condotto dalla governance dell'Università, con il supporto di Steering Committee (SC) e Working Group (WG), in collaborazione con i referenti degli Uffici indicati come Unità responsabili, nonché dall'analisi dei riscontri forniti dagli *Stakeholders* (ricercatori da R1 a R4) nelle consultazioni effettuate nel 2023-2024 anche attraverso questionari focalizzati. Il presente documento contiene il contributo fornito dalle parti interessate mediante la compilazione di apposite schede per la rilevazione delle azioni non concluse nel piano precedente da estendere per il triennio 2024 - 2026 e le proposte di nuove azioni emerse nelle riunioni di SC e WG tenutesi tra settembre 2023 e aprile 2024.

Per facilitare la disamina della proposta e meglio qualificare l'inquadramento delle azioni nel sistema di riferimento HRS4R, le azioni proposte sono qui organizzate specificando:

- il collegamento sia con il principio della C&C, sia con il principio della C&C-revised cui l'azione afferisce in modo prevalente;
- il titolo identificativo dell'azione espresso in modo molto sintetico mediante parole chiave (il breve titolo è utile per l'inserimento delle informazioni nell'*E-tool* della Commissione Europea, che ammette un numero limitato di caratteri);
- la motivazione dell'azione: breve commento sulla ragione per cui l'azione è ritenuta necessaria e i relativi obiettivi;
- la descrizione dell'azione: sintetica presentazione dell'azione. Nel caso in cui l'azione sia articolata in più sotto-azioni o abbia natura particolarmente complessa, sono state enucleate alcune parti principali (*assets*) identificate con parole chiave di riferimento. La descrizione per *assets* semplifica il processo di *assessment* esterno condotto dagli *assessors* europei. Qualora un *asset* dell'azione non fosse completato con successo, il report di monitoraggio lo individuerà come *asset* da rivedere, senza compromettere il livello di successo dell'intera azione-madre;
- il collegamento con il piano precedente: informazione utile alla governance e agli organi di Ateneo, nonché requisito per l'*assessment* esterno utile a individuare il livello di *embedment* (integrazione nelle strategie e politiche dell'Università) del processo, il livello di innovazione e il relativo grado di ambizione;
- il responsabile dell'azione: per ognuna è individuata una sola Unità responsabile, così che gli *assessor* possano chiaramente collegarla all'azione in caso di fallimento della stessa, verificandone il contributo nell'attuare azioni correttive e nel gestire un eventuale *contingency-plan* (piano di recupero).

Ciò premesso, le proposte di azioni sono coerenti con il *Piano strategico di Ateneo (2023-2027)* e il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026*<sup>1</sup>; l'assicurazione di un elevato livello di integrazione del piano HRS4R nel piano strategico dell'Ateneo rispetta i criteri di ammissibilità per l'ottenimento dell'accreditamento HRS4R (Tab.2).

Si precisa che i *target/indicatori* suggeriti sono stati attribuiti alle relative azioni previa consultazione delle parti coinvolte e supervisionati dai Dirigenti e, laddove possibile, allineati al processo di assicurazione di qualità adottato dall'Ateneo. Per il processo HRS4R, i **target** sono intesi come gli obiettivi che l'istituzione intende raggiungere (declinati in modo necessariamente quantitativo), mentre gli **indicatori** rappresentano lo strumento per monitorare il progresso dell'implementazione dell'azione. I *target* sono quindi differenziati tra obiettivi espressi in una strategia/*policy* (*goals/aims*) per l'accreditamento HRS4R. Dato che i termini *target/indicators/goals* sono usati in modo differente a seconda del contesto, si precisa che nella presente tabella sono stati rivisti per adeguarsi al sistema di riferimento HRS4R.

La distribuzione delle azioni a livello temporale deve considerare una prioritizzazione degli interventi. Dato che un prerequisito per l'accreditamento è la "continuità del processo", la presente proposta usa come data di inizio quella che garantisce la totale continuità dei piani HRS4R.

---

<sup>1</sup> Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 dell'Università di Padova, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2024, contiene e integra gli atti di programmazione dell'Ateneo, tra i quali il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano di Azioni Positive (PAP).

Per una migliore comprensione del testo, sono stati infine utilizzati i seguenti acronimi:

- ARRI: Area Ricerca e rapporti con le Imprese
- ARI: Area Relazioni Internazionali
- ACOM: Area Comunicazione e Marketing
- ARU: Area Risorse Umane
- ASIT: Area Sistemi Informatici e Telematici
- CUG: Comitato Unico di Garanzia

N.	Name	Surname	UNIPD AREA	RESPONSIBLE UNIT (University Central Office in charge)	Macro Area (for Grouping Actions)	Specific area of implementation	1. Title of the action	2. Description of the action/any sub-actions (when depending on a single Responsible Unit)	2.0 Description of any sub-actions (each depending on different Responsible Units)	2.1 INVOLVED UNIT(S), if any, and specific contribution within the proposed action(s)	3. Relevant principles within the Charter & Code - C&C (Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori).	4. Timing: action starting date (quarter-year)	5. Timing: action(s) duration (number of months)	6.1 Main contact person for the action (Name, Surname)	6.2 Main contact person for the action - email	7. Measurable Key Performance Indicators (e.g. number of events organized per year; number of targeted/engaged persons; customer satisfaction rate; etc.)	8. Target(s): objectives to achieve according to the KPIs (e.g. 5 events/year, release of regulations/guidelines, etc.)	9. Action status with reference to the previous Action Plan (21-23): NEW (i.e. newly introduced), or EXTENDED (linked to a previous action, will be further developed in this Action Plan 24-26)	10. Link(s) to the University of Padua Strategic Planning (Pianificazione Strategica) - One or more objectives, relevant to the action, may be specified
<b>M.1: Integrity</b>																			
1	Maria Rosaria	Falconetti	AAGL - AREA AFFARI GENERALI E LEGALI	AAGL - UFFICIO AFFARI LEGALI	Best Working attitude	Integrity	Integrated drafting of a single Code of Conduct	Integration and specification of the new provisions introduced by the National Code of Conduct (updated via DPR 62/2013) concerning university administration, taking into account the risk profiles emerged from the risk assessment analyses conducted on the processes affected by the reform. Integration of the Code of Conduct with the Ethical Code, towards a single Administration Code.	1.a) Integration and specification of the new provisions concerning the use and control of information technologies (ASIT - Ufficio Infrastruttura, Sistemi e Telecomunicazioni); 1.b) Integration and specification of the new provisions concerning the responsible use of social media (ACOM - Ufficio Comunicazione); 1.c) Integration and specification of the new provisions concerning the mandatory training and public ethics (ARU - Ufficio Sviluppo Organizzativo); 1.d) The second phase involves integrating the Code of Conduct with the Ethical Code, in order to adopt a single Administration Code, for a more organic, clear, and rational regulation of the fundamental duties that must be observed, also for disciplinary evaluation, by the different categories of workers and collaborators operating in the university context.	a) Use and control of information technologies (ASIT - Ufficio Infrastruttura, Sistemi e Telecomunicazioni); b) Responsible use of social media (ACOM - Ufficio Comunicazione); c) Regulation of the mandatory training and public ethics (ARU - Ufficio Sviluppo Organizzativo);	2. Ethical principles - Principi etici, 3. Professional responsibility - Responsabilità professionale, 4. Professional attitude - Comportamento professionale, 7. Good practice in research - Buona condotta nel settore della ricerca, 10. Relation with supervisors - Rapporti con i supervisori, 11. Supervision and managerial duties - Doveri di supervisione e gestione, 14. Non-discrimination - Non discriminazione, 16. Working conditions - Condizioni di lavoro	III quarter 2024	24	Giorgio, Valandro	anticorruzione.trasparenza@unipd.it	1) Preparation of an impact analysis: conducting an impact analysis of the new provisions of the Code of Conduct. Mapping of the processes and associated risks for an integration and risk-oriented specification of the provisions of the Code of Conduct and the University's Ethical Code, and identifying the parts to be modified. 2) Submission to the General Director and Rector. 3) Drafting of the new unified Code of Conduct for the University.	1) 30/09/2024 2) 31/12/2024; 3) 31/03/2025;	NEW	PERob04 - Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva PERob05 - Favorire la transizione digitale e promuovere le abilità digitali del personale
2	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Best Working attitude	Integrity	Ethics and Integrity@UNIPD	Ensuring and promoting ethical practices and integrity in research at the University of Padua. 2.a) Establishment and launch of CEUDA - University Ethical Committee for the management of ethical issues raised within research activities conducted by Unipd researchers. 2.b) Promotion of the principles expressed by the University's Research Integrity Code through information and training actions on ethics and research integrity.	CEUDA Task force		2. Ethical principles - Principi etici, 7. Good practice in research - Buona condotta nel settore della ricerca	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	a) Number of research integrity codes distributed (both digital and hard copies); b) Establishment of CEUDA by given deadline; c) Launch of CEUDA platform for managing ethical evaluation requests; d) Number of information and training events activated.	a) Sending hard copy and digital copies of the research integrity code to all new hires (100% of new hires); b) Establishment of CEUDA by 31/12/2024; c) Go-live of CEUDA platform by 31/12/2024; d) 1 training session per year on research ethics and integrity (total of 3 training and information events for 24-26).	NEW	RICob01 - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca
<b>M.2: HRS4R - C&amp;C revised</b>																			
3	Giola	Grigolin	ACOM - AREA COMUNICAZIONE E MARKETING	ACoM - UFFICIO COMUNICAZIONE	Communication	C&C	Reshaping HRS4R @UNIPD website	The 'HR Excellence in Research' section on www.unipd.it will be expanded and have increased visibility within the Unipd portal, including in the menu. This update aims to provide enhanced resources and information not only for researchers but for the whole academic community.	ARRI - Ufficio Ricerca Internazionale		34. Transparency - Trasparenza	IV quarter 2024	36	Giola Lovison, Francesca Mura	giola.lovison@unipd.it; francesca.mura@unipd.it	Update online informations by the given target date.	Target date: December 2026	NEW	DIDob03 - Migliorare l'attrattività dei corsi di studio, di dottorato, di master, di perfezionamento e di specializzazione, RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti, PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo
4	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Communication	C&C	HRS4R Empowerment and Implementation Group @UNIPD	Dissemination and Promotion of the principles of the revised C&C ("New" Charter for researchers) and the HRS4R. 4.a) C&C-revised: promotion of the revised C&C, training and events. 4.b) HRS4R ambassadors appointed by Departments as proactive members of the HRS4R implementation group and tasked with promoting the knowledge of HR principles within the University. 4.c) HRS4R awareness: HRS4R café, organization of periodic meetings with researchers and research support staff on topics related to the Charter. 4.d) Internal survey: how to enhance its effectiveness and reach a larger number of users.	ACoM - Ufficio Comunicazione		15. Research environment - Ambiente di ricerca, 30. Participation in decision-making bodies - Partecipazione agli organismi decisionali	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Submitting the internal survey HRS4R again by June 2025: Number of people reached by the questionnaire and number of respondents; - Establishment of the implementation group; - Number of informational sessions/seminars/meetings on HRS4R, number of people reached.	- At least 30% response rate among the researchers reached by the questionnaire; - Initiation of activities by the HRS4R Ambassadors @Unipd by July 2024; - 1 event per year on HRS4R (total of 3 events).	NEW	RICob04 - Potenziare le infrastrutture di ricerca e i servizi alla ricerca
5	Tommaso	Meacci	ARU - AREA RISORSE UMANE	ARU - UFFICIO PERSONALE DOCENTE	Communication	Internal Communication	HRS4R @UNIPD Impact&Communication	Update and renewal of UNIPD web pages aimed at teaching staff: 5.a) New UNIPD website (launch: 2025); 5.b) Revision of web sections dedicated to teaching staff (including translation into English for easy accessibility of information from external users).	ACOM - Ufficio Comunicazione		16. Working conditions - Condizioni di lavoro, 32. Recruitment - Assunzione (procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli)	III quarter 2024	30	Anna Fusaro	anna.fusaro@unipd.it	Users satisfaction rate	Simplification of the web section for teaching staff	NEW	RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti
<b>M.3: CoARA &amp; OTMR</b>																			
6	Tommaso	Meacci	ARU - AREA RISORSE UMANE	ARU - UFFICIO PERSONALE DOCENTE	OTMR	R2-R3-R4 Recruitment	OTMR - R2 to R4	New templates of researchers' contracts and selection announcements for professors' selection processes. 6.a) Simplification of R2-R3 recruitment process (i.e. RTD and RTT contracts), new templates (including translation into English). 6.b) Updating (including translation) of selection announcements and attachments for professors' selection processes for R3-R4 recruitment.	ARRI - Ufficio Ricerca		5. Contractual and legal obligations - Obblighi contrattuali e legali, 14. Non-discrimination - Non discriminazione, 16. Working conditions - Condizioni di lavoro, 31. Recruitment - Assunzione (norme di accesso e ammissione), 33. Selection - Selezione	III quarter 2024	24	Anna Fusaro	anna.fusaro@unipd.it	1) Number of researchers reached 2) Number of professor selection announcements published in English.	1) Utilization (at the time of hiring) of new contracts and provision of the English version for international researchers. 2) Publication of selection announcements in English language.	NEW	INTob02 - Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale, RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti
7	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Policies & Strategies	Selection & Recruitment	CoARA - Advancing Research Assessment @UNIPD	Approval and supervision of the implementation of the five-year action plan for CoARA, development of communication, information, and training actions on CoARA commitments, training of both assessors and those being assessed.	ARRI - Ufficio Ricerca e qualità ARU - Ufficio Personale docente		35. Judging merit - Valutazione del merito	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Approval and launch of CoARA Action Plan; - Number of informational and training events organized; - Production of guidelines on the implementation of CoARA commitments at Unipd.	- Approval of CoARA AP: October 2024; - Annual information and training events: 3 events; - Production of internal guidelines: December 2024.	NEW	RICob01 - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca, PERob01 - Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito
<b>M.4: Communication</b>																			
8	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Communication	Science	ScienceAll	UNIPD MSCA Fellows, MSCA Seal of Excellence Fellows and STARS Grantees will be at the centre of the new public engagement strategy including a series of video clips to be disseminated among high schools primarily in the Veneto Region. Researchers will be asked to explain their own professional experiences and answer questions of general interest.	ASIT - Ufficio Digital Learning e Multimedia ACOM - Ufficio Comunicazione ACOM - Ufficio Eventi Permanenti		8. Diffusione e valorizzazione dei risultati, 9. Public engagement (impegno verso l'opinione pubblica)	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Production of Science4All videos; - Number of schools involved; - Web and social media metrics (traffic, engagement, views).	- Number of videos produced = 11 (plus 9 from the previous AP = 20 total); - +15% schools reached vs last edition; - +5% increase in views compared to the 2023 baseline (views on videos produced within the AP 2021 - 2023).	EXTENDED	RICob01 - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca, INTob02 - Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale
<b>M.5 Open Science &amp; Intellectual property</b>																			
9	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO TERZA MISSIONE E VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA	Best Working attitude	Intellectual Property	New Patent Regulation	Complete revision of the University's patent regulations following the new intellectual property law, that abolished the professor's privilege, transferring ownership of inventions from individual researchers to their employing institution.			24. Intellectual Property Rights - Diritti di proprietà intellettuale	II quarter 2024	12	Stefania De Zanche	stefania.dezanche@unipd.it	Publication of the new patent regulation	Publication of the new patent regulation	NEW	TMob04 - Favorire e consolidare il trasferimento tecnologico, la brevettabilità dei risultati della ricerca e l'utilizzo dei brevetti e del know-how scientifico
10	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Best Working attitude	Open Science & sharing	Dashboard Horizon Europe @UNIPD	Development of an interactive database of submitted proposals as well as funded projects within the University of Padua under the Horizon Europe 2021-2027 programming, enabling both the generation of summary reports and the consultation of detailed data regarding funded actions.	ASIT - Ufficio Digital Learning e Multimedia		8. Diffusione e valorizzazione dei risultati	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Activations enabled for all teaching staff and PTA; - Number of accesses to the dashboard (500).	Dashboard go-live by June 2025	NEW	RICob01 - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca
11	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO TERZA MISSIONE E VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA	Best Working attitude	Open Science & sharing	Implementation of UNIPD data in the national portal "Knowledge Share"	Implementation of informative sheets for patents and spin-offs from the University of Padua to identify third parties interested in acquiring a license for intellectual property or funding spin-offs.			8. Dissemination, exploitation of results - Diffusione e valorizzazione dei risultati	I quarter 2024	36	Ileana Borrelli	ileana.borrelli@unipd.it	Number of informative sheets published.	5 sheets/year	NEW	TMob03 - Favorire e consolidare l'imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita di spin-off e startup e azioni che potenzino l'occupabilità di studentesse e studenti, TMob04 - Favorire e consolidare il trasferimento tecnologico, la brevettabilità dei risultati della ricerca e l'utilizzo dei brevetti e del know-how scientifico
<b>M.6: Community: sense of belonging</b>																			
12	Giola	Grigolin	ACOM - AREA COMUNICAZIONE E MARKETING	ACoM - UFFICIO COMUNICAZIONE	Community	Belonging	Belonging to Excellence: Cultivating Community Spirit @UNIPD	Increase the sense of belonging of the University lecturers and researchers through various actions including greater promotion of Unipd commitment to HRS4R. It is planned to: 12.a) increase participation in the internal survey aimed at teaching and research staff on occupational well-being; 12.b) prepare a toolkit to facilitate the use of the Unipd corporate image by teaching and research staff engaged in dissemination activities.	ARRI - Ufficio Ricerca Internazionale		8. Dissemination, exploitation of results - Diffusione e valorizzazione dei risultati, 9. Public engagement - Impegno verso l'opinione pubblica	I quarter 2025	36	Giola Lovison	giola.lovison@unipd.it	a) Enhance communication tools to broaden our outreach and disseminate the survey; b) Provision of the communication kit.	a) Target date: December 2026 b) Target date: December 2026	NEW	RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti, RICob04 - Potenziare le infrastrutture di ricerca e i servizi alla ricerca, TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo, PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo

N.	Name	Surname	UNIPD AREA	RESPONSIBLE UNIT (University Central Office in charge)	Macro Area (for Grouping Actions)	Specific area of implementation	1. Title of the action	2. Description of the action/any sub-actions (when depending on a single Responsible Unit)	2.0 Description of any sub-actions (each depending on different Responsible Units)	2.1 INVOLVED UNIT(S), if any, and specific contribution within the proposed action(s)	3. Relevant principles within the Charter & Code - C&C (Carta europea del ricercatore e Codice di condotta per l'assunzione del ricercatore)	4. Timing: action starting date (quarter-year)	5. Timing: action(s) duration (number of months)	6.1 Main contact person for the action (Name, Surname)	6.2 Main contact person for the action - email	7. Measurable Key Performance Indicators (e.g. number of events organized per year; number of targeted/engaged persons; customer satisfaction rate; etc.)	8. Target(s): objectives to achieve according to the KPIs (e.g. 5 events/year, release of regulations/guidelines, etc.)	9. Action status with reference to the previous Action Plan (21-23): NEW (i.e. newly introduced), or EXTENDED (linked to a previous action, will be further developed in this Action Plan 24-26)	10. Link(s) to the University of Padua Strategic Planning (Pianificazione Strategica) - One or more objectives relevant to the action, may be specified
----	------	---------	------------	--	-----------------------------------	---------------------------------	------------------------	--	--	---	--	--	--	--	--	---	---	--	---

**M.7: Best working environment**

13	Tommaso	Meacci	ARU - AREA RISORSE UMANE	ARU - UFFICIO PERSONALE DOCENTE	Best Working environment	Welcome	Starter Kit @UNIPD	Production of a starter kit with essential information on life and work at the University of Padova addressed to staff members, including international ones.	13. a) ARU - Teaching Staff Office: Will participate in the implementation of the "Starter Kit" for teaching staff, including international staff. Simplification and translation of the Vademecum and paperwork for employment procedures. Provision of practical informational elements. Implementation of a Vademecum for the Departments. 13. b) ARRI - Research and Quality Office: Will provide information on the access, obligations, and potential of the University of Padua Research Catalogue (PRA-IRIS), offering informative material and guidelines for the newly hired. 13. c) ARRI - International Research Office: Will collect information for the newly hired international staff and present a plan to overcome its fragmentation as to make it more easily accessible. 13. d) ARI - Global Engagement Office: (bridging with the international guest desk - SAOS/ISS) Will oversee the update of information and legal requirements concerning the access of newly hired international staff to Italy. 13. e) ACOM - Communications Office: Will support the implementation of an up to date web space for accessing all materials and information composing the Starter Kit.	ARU - Teaching Staff Office ARRI - International Research Office ARRI - Research and quality Office ARI - Global Engagement Office (for SAOS/ISS) ACOM - Ufficio Comunicazione	3. Professional responsibility - Responsabilità professionale. 4. Professional attitude - Comportamento professionale. 5. Contractual and legal obligations - Obblighi contrattuali e legali. 34. Transparency - Trasparenza. 14. Non-discrimination - Non discriminazione. 16. Working conditions - Condizioni di lavoro. 31. Recruitment - Assunzione (norme di accesso e ammissione)	III quarter 2024	30	Anna Maria Fusaro	francesca.mura@unipd.it, manuela.marin@unipd.it, anna.fusaro@unipd.it, giulia.lovison@unipd.it, mattia.gusella@unipd.it	1) Analysis and collection of information to be included in the "Starter kit". 2) Drafting of the "starter kit". 3) Number of researchers reached.	1) Target date: September 2026 2) Target date: December 2026 3) Release of the Vademecum (internet and intranet), sending out of the new documents to the newly hired	NEW	PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo. INTob02 - Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale
14	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Best Working environment	N.D.	Training 4 Research Managers and Administrators (RMA) @UNIPD.	Design and implementation of a training programme for newly hired and established administrative staff supporting research activities, aimed at enhancing the level of research management services in the pre- and post-award phases of grant management.	ARU - Ufficio Sviluppo Organizzativo	12. Continuing Professional Development - Sviluppo professionale continuo. 15. Research environment - Ambiente di ricerca	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Development of training programme and activation of training. - Number of trained individuals.	a) Delivery of 5 training sessions by December 31, 2026; b) 50 individuals trained.	NEW	RICob04 - Potenziare le infrastrutture di ricerca e i servizi alla ricerca. RICob02 - Incrementare la capacità di attrazione di fondi competitivi per la ricerca. RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti	
15	Giulia	Grigolin	ACOM - AREA COMUNICAZIONE E MARKETING	ACoM - UFFICIO PUBLIC ENGAGEMENT	Best Working environment	Sustainability	Sustainability events @UNIPD	The action aims to develop a model to verify the adherence of practices in the organisation of events of the University with requirements and guidelines indicated in the international standard ISO 20121:2012 "Event sustainability management systems. Requirements with guidance for use". This model should be integrated within the organisational system of the University regarding all types of events, in order to correctly apply sustainability standards and pursue sustainability targets in line with policies of the University of Padova.	ACOM - Ufficio Comunicazione ACOM - Ufficio Eventi Permanenti	9. Public engagement - Impegno verso l'opinione pubblica	III quarter 2024	24	Rosa Nardelli	rosa.nardelli@unipd.it	1) Definition of the model. 2) Use of the model for events organised by the Central Administration. 3) Distribution to all University structures of a handbook with guidelines to apply sustainability standard to events organisation.	1) Definition of the model by 31/07/2024; 2) Use of the model for at least 6 events organised by the central administration; 3) Target date: by 31/12/2025.	NEW	TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo. SOSob02 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i prodotti e servizi	
16	Giulia	Grigolin	ACOM - AREA COMUNICAZIONE E MARKETING	ACoM - UFFICIO PUBLIC ENGAGEMENT	Best Working environment	N.D.	Well-being @UNIPD	Promotion of projects and activities for the well-being conditions of people working at the University of Padua (staff and faculty members). In detail, the action aims to promote: 16.a) A course on proper voice management to support professors in their teaching activities; 16.b) Wellness activities (yoga, tai-chi, qigong, postural gymnastics) aimed at improving workplace well-being and organisational climate; 16.c) EduChef, an initiative to promote wellness-oriented lifestyles and responsible consumption and eating habits for all staff.	ACOM - Ufficio Comunicazione	16. Working conditions - Condizioni di lavoro	II quarter 2024	36	Rosa Nardelli	rosa.nardelli@unipd.it	a) participants satisfaction rate; b) n. of initiatives organised per year.	a) > 75% of participants fully satisfied with the experience; b) > 15 courses and course editions per year.	EXTENDED	PERob02 - Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse, degli studenti e del personale di Ateneo. PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo	

**M.8: We4Us: Equality, Diversity and Inclusion: Gender Equality Plan - Positive Action Plan - UnIRE**

17	Giulia	Grigolin	ACOM - AREA COMUNICAZIONE E MARKETING	ACoM - UFFICIO PUBLIC ENGAGEMENT	Policies & Strategies / Best work environment	N.D.	Gender Equality Plan @UNIPD	The Gender and Equality Plan, along with the Positive Action Plan (PAP) and in synergy with the University planning and reporting documents, establishes the actions and goals the University of Padua wishes to carry out with regards to equal opportunities, overcoming discrimination, enhancement of differences and promotion of organizational well-being for people who study and work at the University. The plan includes actions aimed at educating, informing, and raising awareness among the academic and citizen communities, as well as concrete actions aimed at fostering equal and successful participation of all in academic life and careers.	ARU - Ufficio Sviluppo Organizzativo ADISS - Ufficio Carriere Studenti	2. Ethical principles - Principi etici. 14. Non-discrimination - Non discriminazione. 19. Gender balance - Equilibrio di genere	II quarter 2024	12	Rosa Nardelli	rosa.nardelli@unipd.it	% newly hired staff members and freshmen participating in the online training course "Equity and Inclusion"	80% of newly hired staff members, within the calendar year of hiring, from 2024, starting from the release of the online course and 10% of freshmen of A.Y. 2023/2024.	EXTENDED	TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo. PERob04 - Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva
								The "UnIRE" project is aimed at promoting shared knowledge and widespread attention on issues such as gender-based violence, harassment and discrimination, and consists of the following actions: - training and information seminars, which will involve the entire academic community; - opening of an anti-harassment counselling point to teaching and technical-administrative staff and to students; - internal communication initiatives on the University protection bodies and related tutelage possibilities; - promotion of a crowdfunding campaign to finance, with the University contribution, research grants to tackle the issue of discrimination and gender-based violence with a multidisciplinary approach; - events open to citizens and local communities, involving the various social actors in the area; - activities in collaboration with secondary schools.	ACOM - Ufficio Comunicazione ACOM - Ufficio Fundraising	2. Ethical principles - Principi etici. 14. Non-discrimination - Non discriminazione. 19. Gender balance - Equilibrio di genere	II quarter 2024	36	Rosa Nardelli	rosa.nardelli@unipd.it	a) organization of training seminars for all components of the university community; b) opening of an anti-harassment counselling point; c) crowdfunding campaign to foster research in the field of equity and inclusion.	a) 30 seminars within the three years b) 30/06/2025 c) at least EUR 75,000, sufficient for the activation of four annual cheques, with co-funding from the University amounting to 25%.	NEW	PERob02 - Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse, degli studenti e del personale di Ateneo. PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo
								The Positive Action Plan (PAP), along with the Gender and Equality Plan (GEP), establish the actions and goals the University of Padua intends to carry out with regards to equal opportunities, overcoming discrimination, enhancement of differences and promotion of organizational well-being for those people who study and work at the University.	ACOM - Ufficio Comunicazione CUG - Comitato Unico di Garanzia	16. Working conditions - Condizioni di lavoro. 19. Gender balance - Equilibrio di genere. 32. Recruitment - Assunzione (procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli). 33. Selection - Selezione	I quarter 2025	36	Presidente del CUG (in corso di nomina al 25.03.2024) - Ufficio organi collegiali per la Segreteria Cug, Caterina Rea	cug@unipd.it	a) % of gender balance (improvement in the balance of % of men and women between employees). b) number of activities for promoting gender balance in the assignments of tasks and responsibilities within Departments and PhD Boards	a) increase in % of gender balance (improvement in the balance of % of men and women between employees) b) from 3 to 5 activities (eg. meeting for gender balance, proportion, data monitoring of assigned responsibilities within Departments and PhD Boards, etc)	EXTENDED	PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo. PERob04 - Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva

**M.9: Supervision & Mentoring**

18	Roberta	Rasa	ADISS - AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	ADISS - UFFICIO DOTTORATO DI RICERCA	Supervision & Mentoring	PhD	Academic Mediator for PhD students	Academic mediators, appointed within the doctoral programmes of our University, are tasked with providing support and listening to PhD candidates who may encounter relational issues during their doctoral journey, and proposing potential solutions. The goal is to identify at least one mediator per programme, organize training sessions and exchanges of best practices, creating a functional community, monitor mediation interventions, and identify best practices.		15. Research environment - Ambiente di ricerca. 16. Working conditions - Condizioni di lavoro. 29. Complaints/appeals - Reclami e ricorsi	I quarter 2024	36	Elena Pavan	elena.pavan@unipd.it	- Number of training events for mediators organized; - Users satisfaction rate.	- 2 events per year; - Average satisfaction rate per intervention of 5 out of 10.	NEW	DIDob01 - Favorire il miglioramento della didattica. INTob1 - Rendere i corsi di studio e di dottorato ambienti di apprendimento aperti e internazionali. PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo
19	Roberta	Rasa	ADISS - AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	ADISS - UFFICIO DOTTORATO DI RICERCA	Supervision & Mentoring	PhD	Doctoral Supervision Training	Doctoral Supervision is a crucial asset. The goal of this action is to train supervisors, enabling them to fulfil their roles and ensure that the doctoral environment provides adequate support. To prevent and manage potential conflicts, the key aspects of supervision must be agreed upon in advance and made transparent, without undermining informal meetings, collaborations, and trust relationships. Here are the points to focus on for effective supervision: Discipline and perseverance, Awareness of diversity, Ethics and integrity, Independence and accountability, Intersectoral experience, Leadership, Networking, Project management, Stress tolerance, Teamwork, and Time Management.		10. Relation with supervisors - Rapporti con i supervisori. 11. Supervision and managerial duties - Doveri di supervisione e gestione. 15. Research environment - Ambiente di ricerca. 26. Supervision - Supervisione	I quarter 2025	24	Elena Pavan	elena.pavan@unipd.it	No. of trained supervisors	2 for each doctoral course per year	NEW	DIDob01 - Favorire il miglioramento della didattica. DIDob2 - Favorire l'innovazione nelle metodologie di insegnamento e l'aggiornamento dei contenuti. PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo

**M.10: Professional growth & Self Evaluation**

N.	Name	Surname	UNIPD AREA	RESPONSIBLE UNIT (University Central Office in charge)	Macro Area (for Grouping Actions)	Specific area of implementation	1. Title of the action	2. Description of the action/any sub-actions (when depending on a single Responsible Unit)	2.0 Description of any sub-actions (each depending on different Responsible Units)	2.1 INVOLVED UNIT(S), if any, and specific contribution within the proposed action(s)	3. Relevant principles within the Charter & Code - C&C (Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori)	4. Timing: action starting date (quarter-year)	5. Timing: action(s) duration (number of months)	6.1 Main contact person for the action (Name, Surname)	6.2 Main contact person for the action - email	7. Measurable Key Performance Indicators (e.g. number of events organized per year; number of targeted/engaged persons; customer satisfaction rate; etc.)	8. Target(s): objectives to achieve according to the KPIs (e.g. 5 events/year, release of regulations/guidelines, etc.)	9. Action status with reference to the previous Action Plan (21-23): NEW (i.e. newly introduced), or EXTENDED (linked to a previous action, will be further developed in this Action Plan 24-26)	10. Link(s) to the University of Padua Strategic Planning (Pianificazione Strategica) - One or more objectives, relevant to the action, may be specified
20	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO TERZA MISSIONE E VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA	Professional Growth	Intersectorial Bridge	Training on patents and academic entrepreneurship	Training programme on patents and academic entrepreneurship aimed at doctoral students and RZ Researchers (RTD and Research Grant Holders).		ADISS - Ufficio Dottorato di Ricerca: integrazione dei dottorandi tra i destinatari dell'azione	12. Continuing Professional Development - Sviluppo professionale continuo	IV quarter 2024	36	Ileana Borrelli	ileana.borrelli@unipd.it	Number of training sessions per year	1 training session/year	NEW	DI0604 - Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari, TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo, TMob03 - Favorire e consolidare l'imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita di spin-off e startup e azioni che potenzino l'occupabilità di studentesse e studenti.
21	Tommaso	Meacci	ARU - AREA RISORSE UMANE	ARU - UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Professional Growth	Soft Skills	Training initiatives for the development of researchers' interdisciplinary skills	Development of a training plan to enhance researchers' skills based on the European Competence Framework for Researchers (ResearchComp). Focus on "making an impact" by communicating science and knowledge valorization through the realization of courses for professors, researchers and phd students aimed at providing some tools and a basic skills of the main techniques for effective communication and knowledge valorization, to ensure widespread and effective dissemination of the university's research results among the public.		ACOM - Ufficio Comunicazione ACOM - Ufficio Public Engagement ADISS - Ufficio Dottorato di Ricerca	20. Career development - Sviluppo professionale, 22. Access to research training and continuous development - Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua	I quarter 2025	30	Veronica Furlan	veronica.furlan@unipd.it	Number of training courses for researchers relevant to the Competency Framework.	Training courses on at least two competences identified in the ResearchComp Framework	NEW	DI0604 - Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo
22	Tommaso	Meacci	ARI - AREA RELAZIONI INTERNAZIONALI	ARI - PROJECTS AND MOBILITY OFFICE	Professional Growth	Mobility	PhD Short Mobility & Doctoral cooperation with UNIPD Strategic Partners	Promotion of short-term mobility for PhD students and fostering international doctoral-level cooperation activities with strategic partners: 22 a) Promotion and support for short-term mobility of PhD students within the Erasmus+ programme (up to now PhD students have not been supported in short-term mobility programmes); 22 b) Support for doctoral-level cooperation activities with strategic partners of UNIPD (University of St Andrews, UK, Université de Lausanne, Switzerland, Monash University, Australia + any other potential partners to be identified in the coming years). Initiatives may include various types such as co-supervision, joint PhD programmes, workshops for PhD students and early-stage researchers, conferences, training, etc.		ADISS - Ufficio Dottorato di Ricerca	8. Dissemination, exploitation of results - Diffusione e valorizzazione dei risultati, 12. Continuing Professional Development - Sviluppo professionale continuo, 21. Value of mobility - Valore della mobilità	I quarter 2024	36	Alessandra Gallerano	alessandra.gallerano@unipd.it	22 a) Number of doctoral students who enroll in the short mobility. 22 b) Number of initiatives supported.	22 a) 50 doctoral students enrolled in short mobility (over a period of 36 months). 22 b) 10 (over a period of 36 months).	NEW	INTob01 - Rendere i corsi di studio e di dottorato ambienti di apprendimento aperti e internazionali, INTob02 - Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale
<b>M.11: Working opportunities: career and professional perspectives</b>																			
23	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO CAREER SERVICE	Working opportunities	Career & professional perspectives	Matchmaking event - "Università Aperta PhD" career day dedicated to PhD students and graduates	One matchmaking event per year will be organized, inviting companies from different sectors looking for PhD students and graduates to hire. One to one job interviews will be scheduled. The event will be preceded by an "Università Aperta PhD warm-up" meeting in order to prepare candidates for CV writing and interviews with participating companies.		ADISS - Ufficio Dottorato di Ricerca	13. Recognition of the profession - Riconoscimento della professione, 23. Access to career advice - Accesso all'orientamento professionale	I quarter 2024	36	Anna Boaretto	anna.boaretto@unipd.it	No. of events per year	1 event/year	EXTENDED	DI0604 - Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari, DI0605 - Potenziare e migliorare le opportunità di stage e tirocini anche a livello internazionale, PEROb01 - Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito
24	Andrea	Berti	ARRI - AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE	ARRI - UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	Working opportunities	Career & professional perspectives	You-4-You@UNIPD	Career Development Training - The International Research Office will organize tailored training sessions for researchers focusing on self-assessment, receiving feedback on their strengths and weaknesses in their professional profile, finding the best career fit, and drafting a career plan, alongside specific Euraxess portal training.		ARU - Ufficio Sviluppo Organizzativo ADISS - Ufficio Dottorato di Ricerca: integrazione dei dottorandi tra i destinatari dell'azione	12. Continuing Professional Development - Sviluppo professionale continuo, 23. Access to career advice - Accesso all'orientamento professionale, 26. Supervision - Supervisione	I quarter 2024	36	Francesca Mura	international.research@unipd.it	- Number of training activities; - Number of people involved; - Participants satisfaction.	- Organization of 3 training sessions on Career Planning, Euraxess, and Research Opportunities; - At least 20 participants involved per session; - Distribution of satisfaction questionnaires to the participants involved.	EXTENDED	DI0604 - Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari

## **Piano Strategico UNIPD 2023-2027 - Obiettivi di Ateneo per AMBITO**

- DIDob01 - Favorire il miglioramento della didattica
- DIDob02 - Favorire l'innovazione nelle metodologie di insegnamento e l'aggiornamento dei contenuti
- DIDob03 - Migliorare l'attrattività dei corsi di studio, di dottorato, di master, di perfezionamento e di
- DIDob04 - Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari
- DIDob05 - Potenziare e migliorare le opportunità di stage e tirocini anche a livello internazionale
- DIDob06 - Dalle sedi esterne al Campus diffuso: migliorare i servizi riducendo le diversità tra le
- DIDob07 - Ampliare, diversificare e rinnovare le dotazioni tecnologiche e i servizi fruibili dal corpo
- DIDob08 - Promuovere politiche ed interventi che favoriscano il diritto allo studio
- RICob01 - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca
- RICob02 - Incrementare la capacità di attrazione di fondi competitivi per la ricerca
- RICob03 - Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti
- RICob04 - Potenziare le infrastrutture di ricerca e i servizi alla ricerca
- TMob01 - Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto
- TMob02 - Promuovere strategie e azioni volte a diminuire la discrepanza delle competenze dei
- TMob03 - Favorire e consolidare l'imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita
- TMob04 - Favorire e consolidare il trasferimento tecnologico, la brevettabilità dei risultati della
- TMob05 - Rendere i musei universitari luoghi inclusivi per la condivisione del sapere e favorire
- TMob06 - Valorizzare la medicina universitaria e l'assistenza veterinaria per il benessere della
- INTob01 - Rendere i corsi di studio e di dottorato ambienti di apprendimento aperti e internazionali
- INTob02 - Incrementare la reputazione dell'Ateneo come centro di eccellenza a livello internazionale
- INTob03 - Sviluppare la dimensione internazionale della responsabilità sociale dell'Ateneo tramite il
- PERob01 - Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito
- PERob02 - Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse, degli studenti e del personale di
- PERob03 - Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo
- PERob04 - Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva
- PERob05 - Favorire la transizione digitale e promuovere le abilità digitali del personale
- PERob06 - Rafforzare l'equilibrio economico e finanziario
- PERob07 - Migliorare gli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro, studio e didattica
- PERob08 - Migliorare, adeguare e coordinare la gestione e gli standard tecnologici degli spazi di
- SOSob01 - Favorire una gestione sostenibile dei processi di approvvigionamento
- SOSob02 - Ridurre l'impatto ambientale di processi, prodotti e servizi
- SOSob03 - Monitorare e migliorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse ambientali
- SOSob04 - Promuovere progetti di mobilità sostenibile e sensibilizzazione ambientale

## **Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori – i 40 PRINCIPI**

### **1) Charter for researchers: principles and requirements applicable to researchers**

1. Research Freedom - Libert  di ricerca
2. Ethical principles - Principi etici
3. Professional responsibility - Responsabilit  professionale.
4. Professional attitude - Comportamento professionale
5. Contractual and legal obligations - Obblighi contrattuali e legali
6. Accountability - Responsabilit  finanziaria
7. Good practice in research - Buona condotta nel settore della ricerca
8. Dissemination, exploitation of results - Diffusione e valorizzazione dei risultati
9. Public engagement - Impegno verso l'opinione pubblica
10. Relation with supervisors - Rapporti con i supervisori
11. Supervision and managerial duties - Doveri di supervisione e gestione
12. Continuing Professional Development - Sviluppo professionale continuo

### **2) Charter for researchers: principles and requirements applicable to employers and funders**

13. Recognition of the profession - Riconoscimento della professione
14. Non-discrimination - Non discriminazione
15. Research environment - Ambiente di ricerca
16. Working conditions - Condizioni di lavoro
17. Stability and permanence of employment - Stabilit  e continuit  dell'impiego
18. Funding and salaries - Finanziamento e salari
19. Gender balance - Equilibrio di genere
20. Career development - Sviluppo professionale
21. Value of mobility - Valore della mobilit 
22. Access to research training and continuous development - Accesso alla formazione alla ricerca e alla
23. Access to career advice – Accesso all'orientamento professionale
24. Intellectual Property Rights - Diritti di propriet  intellettuale
25. Co-authorship - Co-autore
26. Supervision - Supervisione
27. Teaching - Insegnamento
28. Evaluation/appraisal systems - Sistemi di valutazione
29. Complaints/appeals - Reclami e ricorsi
30. Participation in decision-making bodies - Partecipazione agli organismi decisionali
31. Recruitment - Assunzione

### **3) The Code of Conduct for Recruitment: General Principles and Requirements**

32. Recruitment - Assunzione
33. Selection - Selezione
34. Transparency - Trasparenza
35. Judging merit - Valutazione del merito
36. Variations in the chronological order of CVs - Variazioni nella cronologia del curriculum vitae
37. Recognition of mobility experience - Riconoscimento dell'esperienza di mobilit 
38. Recognition of qualifications - Riconoscimento delle qualifiche
39. Seniority - Anzianit 
40. Postdoctoral appointments - Nomine post-dottorato

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15135-2023-ADD-1/en/pdf>

**PILLAR 1 – ETHICS, INTEGRITY, GENDER AND OPEN SCIENCE**

1. ETHICS AND RESEARCH INTEGRITY
2. FREEDOM OF SCIENTIFIC RESEARCH
3. OPEN SCIENCE
4. GENDER EQUALITY
5. EMBRACING DIVERSITY
6. THE RESEARCHER
7. FREE CIRCULATION OF RESEARCHERS
8. SUSTAINABILITY OF RESEARCH

**PILLAR 2 – RESEARCHERS ASSESSMENT, RECRUITMENT AND PROGRESSION**

1. RESEARCHERS' ASSESSMENT
2. RECRUITMENT
3. SELECTION
4. CAREER PROGRESSION

**PILLAR 3 - WORKING CONDITIONS AND PRACTICES**

1. WORKING CONDITIONS, FUNDING AND SALARIES
2. STABILITY OF EMPLOYMENT
3. CONTRACTUAL AND LEGAL OBLIGATIONS
4. DISSEMINATION AND EXPLOITATION OF RESULTS

**PILLAR 4 -RESEARCH CAREERS AND TALENT DEVELOPMENT**

1. VALUING DIVERSE RESEARCH CAREERS
2. CAREER DEVELOPMENT AND ADVICE
3. CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
4. SUPERVISION AND MENTORING



Allegato 2



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## **HRS4R | Steering Committee & Working Group Università di Padova | Action Plan 2021-2023**

Delibera del Senato Accademico Rep. 33 dell'8 marzo 2022;  
Decreto rettorale rep. 3067/2022 del 27 luglio 2022;  
Decreto rettorale rep. 3336/2022 del 5 agosto 2022;  
Decreto rettorale rep. 157/2023 del 19 gennaio 2023;  
Decreto rettorale rep. 2089/2023 del 18 maggio 2023.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



## **STEERING COMMITTEE HRS4R 21-23**

Prorettore con delega alla Ricerca (Prof. Fabio Zwirner)

Prorettore con delega all'Organizzazione e bilancio e delega al personale (Prof. Antonio Parbonetti)

Delegato alla comunicazione e alla divulgazione scientifica (Prof. Dietelmo Pievani – in carica fino al 30 settembre 2023)

Direttore Generale (Ing. Alberto Scuttari)

Coordinatore della Consulta dei Direttori di Dipartimento (Prof. Michele Maggini – in carica fino al 30 settembre 2023)

Coordinatrice della Consulta dei coordinatori dei corsi di dottorato (Prof.ssa Giulia Albanese)

Referente per l'accreditamento per Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R e per l'implementazione del bollino HR (Prof.ssa Cinzia Sada)

Delegata alle Politiche per le pari opportunità (Prof.ssa Gaya Spolverato)

Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) (Prof. Umberto Roma)

Prorettore con delega al Dottorato e post lauream (Prof. Massimiliano Zattin)



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



## WORKING GROUP HRS4R 21-23

Rappresentante dei Ricercatori R4 e Coordinatrice di Steering Committee e Working Group (Prof.ssa Cinzia Sada)

Rappresentante R1 dei dottorandi in Senato Accademico (Dott. Biagio di Vizio)

Rappresentante R2 dei Ricercatori tra gli assegnisti di ricerca (Dott.ssa Anita Frison)

Rappresentante dei Ricercatori R3 (Dott.ssa Giorgia Franchin)

Dirigente Area Ricerca e Rapporti con le Imprese (Dott. Andrea Berti)

Direttrice Ufficio Ricerca Internazionale e Coordinatrice Working Group (Dott.ssa Francesca Mura)

Direttrice Ufficio Ricerca e Qualità (Dott.ssa Manuela Marini)

Direttrice Ufficio Terza Missione e Valorizzazione della Ricerca (Dott.ssa Ileana Borrelli)

Dirigente Area Risorse Umane (Dott. Tommaso Meacci)

Direttrice Ufficio Sviluppo organizzativo (Dott.ssa Veronica Furlan)

Direttrice Ufficio Personale docente (Dott.ssa Anna Maria Fusaro)

Dirigente Area Didattica e Servizi agli Studenti (Dott.ssa Roberta Rasa)

Direttrice Ufficio Dottorato (Dott.ssa Elena Pavan)

Dirigente Area Comunicazione e Marketing (Dott.ssa Gioia Grigolin)

Direttrice Ufficio Comunicazione (Dott.ssa Gioia Lovison)

Direttrice Ufficio Public engagement (Dott.ssa Rosa Nardelli)

Dirigente dell'Area Relazioni Internazionali (Dott.ssa Dora Longoni – in carica fino al 20 febbraio 2024)



## SC e WG – REGOLAMENTO NOMINE E COMPONENTI

**Steering committee:** la commissione che sovrintende al processo, deve includere membri del top management e può non avere rappresentanti di tutte le categorie.

**Working group:** il gruppo che discute le problematiche, include anche i rappresentanti di tutte le categorie R1- R4, così individuati:

- Il/la rappresentante dei dottorandi in SA, in qualità di rappresentante dei ricercatori **R1**.
- Un/a rappresentante dei ricercatori tra gli assegnisti di ricerca (**R2**). Il SA affida alla Rettrice il mandato di individuare il/la rappresentante degli assegnisti, a seguito di una raccolta di candidature da parte di assegnisti stessi.
- Un/a rappresentante dei ricercatori (**R3**) tra i membri del SA su indicazione del Senato Accademico stesso. Se il Senato Accademico non comprende alcun ricercatore/ricercatrice R3 che possa fungere da rappresentante della categoria in Commissione, l'individuazione avviene in analogia con quanto stabilito per i rappresentanti dei ricercatori R2, affidandone la nomina alla Rettrice.
- Un/a rappresentante dei ricercatori **R4**, attualmente la coordinatrice del processo HR presso l'Ateneo.

***La nomina dei componenti è legata alla titolarità delle cariche accademiche o amministrative, ogni avvicendamento nella posizione verrà automaticamente recepito con decreto rettorale.***

Allegato 3



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Report di monitoraggio Implementazione Piano HRS4R 2021-2023

# Monitoraggio Action Plan 2021-2023



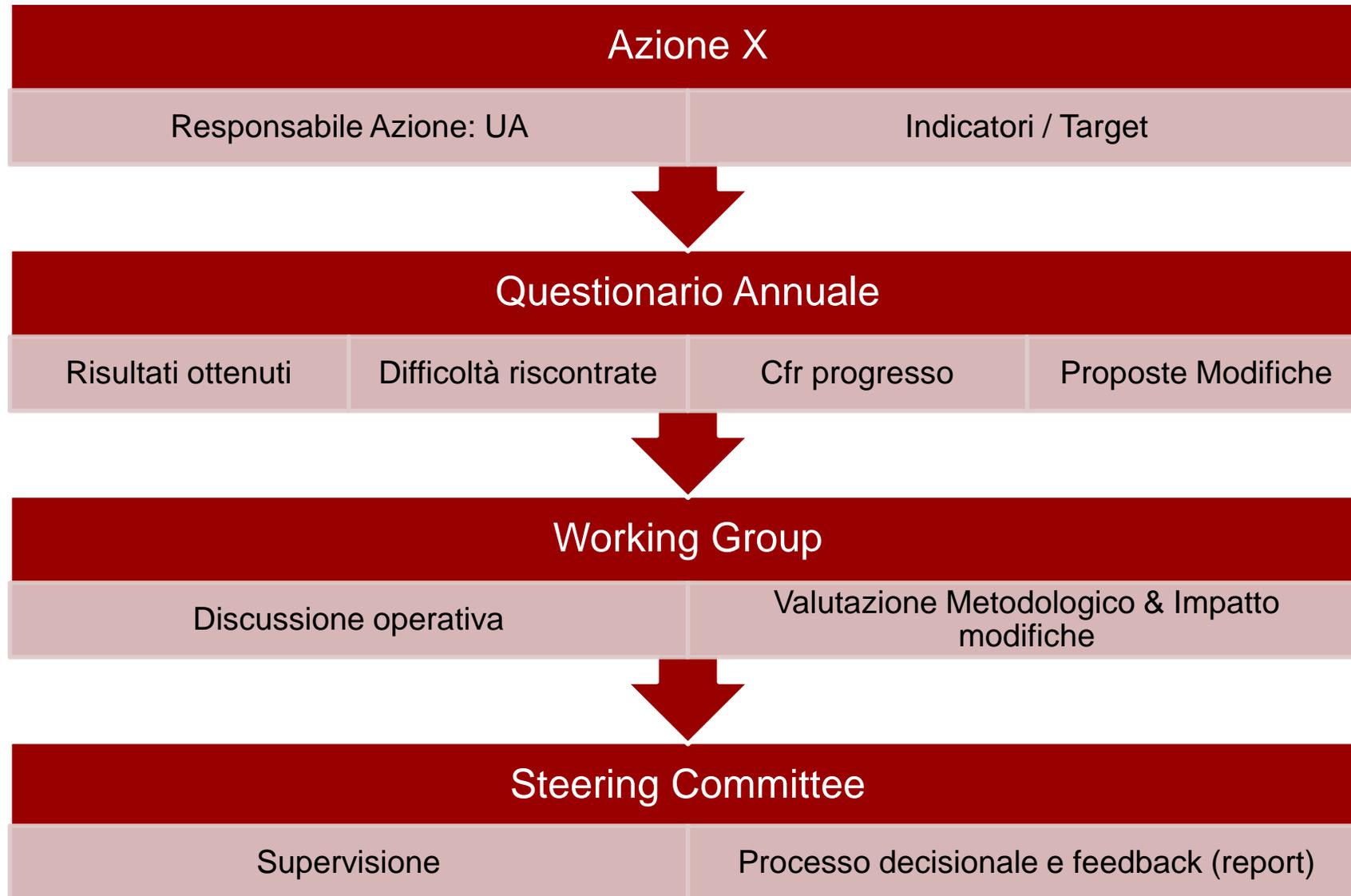
## Rilevazione stato di avanzamento dell'implementazione piano

- ❑ ARRI in collaborazione con le Responsible Units:

*Action Plan 21-23\_Feedback\_Monitoraggio\_Progressivo 21-23\_CS.xls*

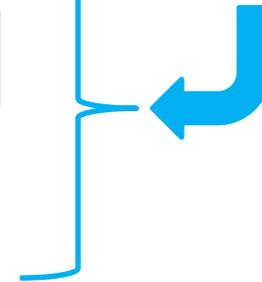
- Analisi e follow-up condotta da ARRI
  - Confronto Responsabili delle Unità
- ❑ Sondaggio R1-R2-R3-R4 relativo a AP 21-23 (feedback stakeholders)

# HRS4R @UNIPD: Monitoring Process



## Valutazione Impatto:

- Questionari R1-R2-R3-R4
- Quality Assessment @UNIPD
- ANVUR
- AVA
- Good Practice



# Risultati Monitoraggio Action Plan 2021-2023

- ❑ **Azione embedded**  
specificare se continuerà al di fuori del prossimo action plan o se si ritiene completata senza la necessità di riproporla
- ❑ **Azione non embedded**  
specificare se continuerà nel prossimo action plan (eventualmente con una nuova formulazione) oppure se si ritiene di non proseguirla (ha comunque realizzato il suo scopo e non risulta utile un futuro sviluppo)
- ❑ **In verde:** azioni che si propone di continuare nel nuovo AP con la stessa formulazione perché in progress e utili da sviluppare ulteriormente
- ❑ **In rosa:** si segnalano le azioni che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Responsible Unit, potrebbe essere utile riformulare nel prossimo AP (*in linea con le strategie di Ateneo, è rilevante continuare investire nello stesso ambito/principio, solo con azioni nuove e aggiornate*).

# Risultati Monitoraggio Action Plan 2021-2023



Il piano è stato sostanzialmente completato

- W**
  - tempistiche attuazioni azioni: ritardi nelle azioni di nuova implementazione
  - difficoltà nelle azioni coinvolgenti più uffici
  - risorse sottostimate
  
- S**
  - Varie azioni hanno avuto successo e se ne suggerisce la continuazione
  - Riformulazione di alcune azioni è ritenuta strategica

# Monitoraggio Action Plan 2021-2023

## Azioni non completate

4. SDG@UNIPD - Asset d) Monitor\_SDG

increase research on Sustainable Development Goals (SDGs)

### **Asset d) Monitor\_SDG**

Monitoring of results and organization of results in a usable way for Top Management and stakeholders.

Links with the previous action plan: NEW action

42. Equal-Opportunities&Inclusion-Training - Asset d) advanced training course for journalists;

 5. UNIPD-4-You Asset d)

d) WeEurope (ARQUS)

Dedicated events for the dissemination of the European citizenship culture: roles and perspectives.

 14. InspiredBy@UNIPD - a) NewPE Strategy

a) NewPE\_Strategy: Development of a new public engagement strategy.

 37. OTMR selection

# Monitoraggio Action Plan 2021-2023

## Azioni da continuare (On-going) Action Plan 24-26

### 7. Look@Your-Future

Asset a) You-4-You@UNIPD

specific training activities for researchers on self-assessment, get feedback on the strengths and weaknesses of their professional profile, find the best career fit and draft a career plan, along with a specific Euraxess-portal training

### 8. JoinUs@UNIPD

Provide up-to-date information about:

- planning, preparation and implementation of research at UNIPD;
- information on scholarships and employment at UNIPD;
- information on additional funding opportunities,
- description and presentation of research support service activities implemented by UNIPD).

### 13. Excellent Research&Researchers

- To apply criteria of merit for the distribution of resources;
- To make the departments responsible for the management of funds and to put in place the Quality Assurance (AQ) system;
- To evaluate ex post initiatives financed with own funds;
- To encourage the interdepartmental recruitment of researchers.

# Monitoraggio Action Plan 2021-2023

14. InspiredBy@UNIPD c)  
SciencePills@UNIPD

Science4TeensUNIPD

Action Structure:

46. PAP- Positive Action Plan

- Visibility of recruitment policies in favour of gender balance;
- Funding for Gender Budget allocated to University structures;
- Recruitment of women: financial contribution from the University to those structures recruiting women.

# Monitoraggio Action Plan 2021-2023

## Azioni da riproporre in Action Plan 24-26

4. SDG@UNIPD - Asset c) SDG-4-UNIPD	increase research on Sustainable Development Goals (SDGs)
6. Unipd4Privacy	Implementation of information and awareness raising activities regarding the protection of personal data.
24. Kindergarten@UNIPD	Support the researchers to find a balance between Life&work, taking into account their parental needs.
42. Equal-Opportunities&Inclusion-Training - Assets d	Promotion of non-discrimination, inclusion, equal opportunities and gender equality, and fight against sexual and gender-based violence.

## Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R) Implementazione del processo presso l'Università degli Studi di Padova (UNIPD)

### Analisi dell'esito della consultazione dei ricercatori per valutare l'impatto del Piano di Azioni HRS4R 2021-23

#### 1. Premessa

A gennaio 2024 stata condotta un'indagine demoscopica per stimare il **grado di progresso nell'implementazione dei principi della C&C** attraverso l'attuazione del **Piano HRS4R 2021-2023**. A tal fine è stato somministrato un questionario è stato suddiviso in cinque aree tematiche:

- aspetti etici e professionali;
- termini e condizioni di lavoro;
- reclutamento;
- formazione e sviluppo professionale;
- genere e pari opportunità.

Il questionario è stato formulato predisponendo all'interno di ciascuna area delle affermazioni o quesiti cui l'intervistato era richiesto di esprimere la propria opinione mediante un punteggio in una scala da 1 a 5 (ove: 1= completo disaccordo, 2 = moderato disaccordo, 3 né d'accordo né in accordo, 4 = moderato accordo, 5 = pieno accordo rispettivamente). Inoltre, è stato richiesto agli intervistati di indicare le proprie priorità e fornire commenti e *feedback* mediante risposte aperte. In questionario è stato somministrato a tutti i ricercatori di ogni categoria R1, R2, R3 e R4 rispettivamente. L'analisi è stata condotta ad ampio spettro non solo in base al ruolo ricoperto e al genere. In allegato A.1 si riporta il dettaglio dei risultati del questionario e nel prosieguo si propone una sintesi dell'analisi dell'indagine demoscopica.

#### 2. Rilevazione demoscopica e all'analisi di opinioni degli Stakeholders

In Tab.1 si riporta il **numero di rispondenti** e il tasso di risposta per ogni categoria intervistata, che risultano equamente distribuiti tra i vari Dipartimenti dell'Ateneo.

Ruolo	Unità	%
R1 - First Stage Researcher (PhD Student)	85	20
R2 - Recognised Researcher Post Doc (Research grant holder / Assegnista)	70	16
R2 - Recognised Researcher Senior Post Doc (RTDa)	68	16
R3 - Established Researcher Research Fellow (RTDb; RTT; PA)	149	34
R4 - Leading Researcher Research Fellow (PO)	56	13
Other	7	2
Totale	435	100,0

Tab.1

È stato chiesto agli intervistati di esprimere se erano a conoscenza della *Human Resource Strategy for Researchers (HRS4R)* e implementazione della **Carta Europea dei ricercatori**. Il 46.2% degli intervistati ha dichiarato di esserne consapevole, di cui il 62% è nella categoria R3-R4 ma solo il 27.1% (di cui il 65% nella categoria R3-R4) ha affermato di esser al corrente che l'ateneo patavino è stato insignito del Logo HRS4R. L'87% dei rispondenti ha affermato di esser interessato a tale strategia e all'impatto che può avere sulla propria carriera. E' significativo osservare che il 78% degli R1 e 65% degli R2 dichiarano di non esser familiari con il portale EUROAXESS

Tale risultato evidenzia la necessità di una maggior capillarità nel raggiungere gli *stakeholders* specialmente nella categoria R1-R2, contestualizzando il significato e impatto del logo e la relativa importanza anche in prospettiva. Il livello di consapevolezza è, infatti, soddisfacente nelle categorie R3 ed R4, maggiormente coinvolte anche a livello istituzionale.

Per raggiungere tale obiettivo, gioca un ruolo determinante utilizzare il canale di comunicazione più efficiente e rispondere proattivamente alle esigenze dei ricercatori. A tal fine nel questionario sono state incluse vari quesiti con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti da parte dei ricercatori.

Alcuni canali di informazione usati per raggiungere i ricercatori risultano più efficienti di altri, come emerge chiaramente dall'analisi delle risposte al quesito se le informazioni per i ricercatori sono chiaramente raggiungibili online mediante il sito internet di ateneo. Circa il 45-50% è in deciso accordo con tale affermazione ma rimane almeno un 20% che non lo è a prescindere dall'area di interesse dove spicca un 37% di rispondenti che non ritiene di reperire facilmente le informazioni sul supporto psicologico offerto dall'Ateneo (Fig.1).

10) For the following areas, is information for researchers clearly available online on the UNIPD website?

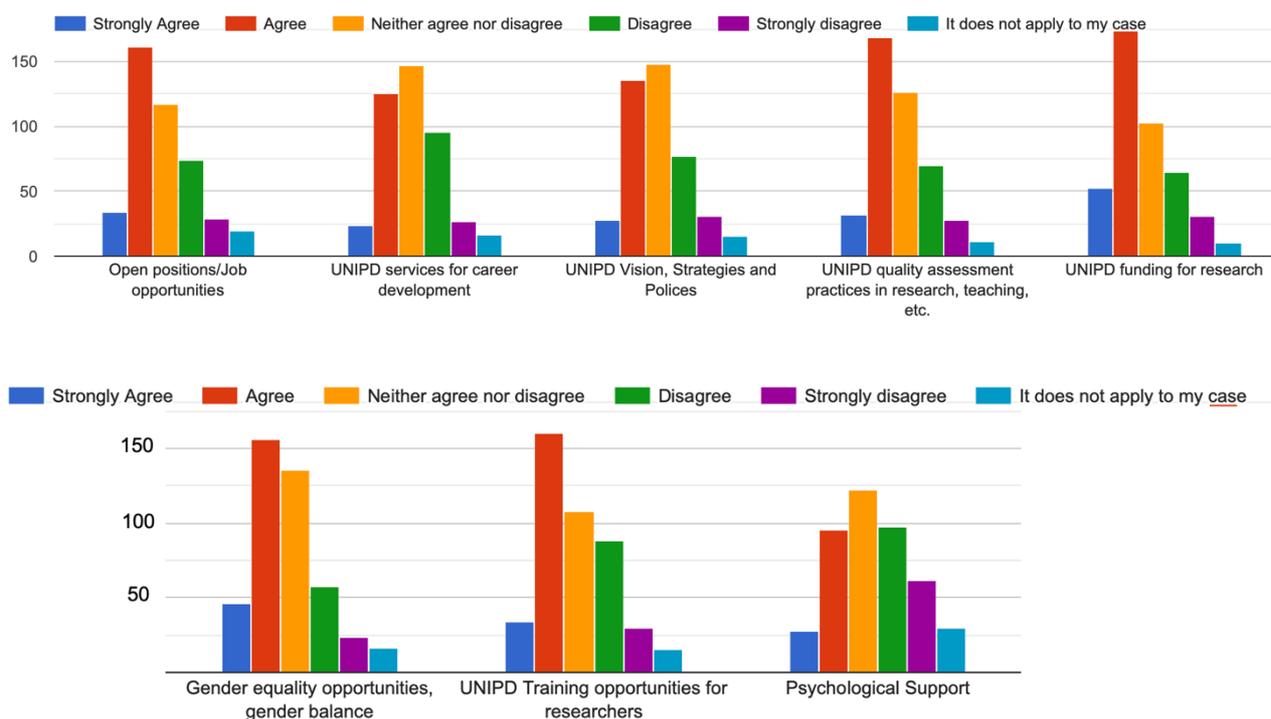


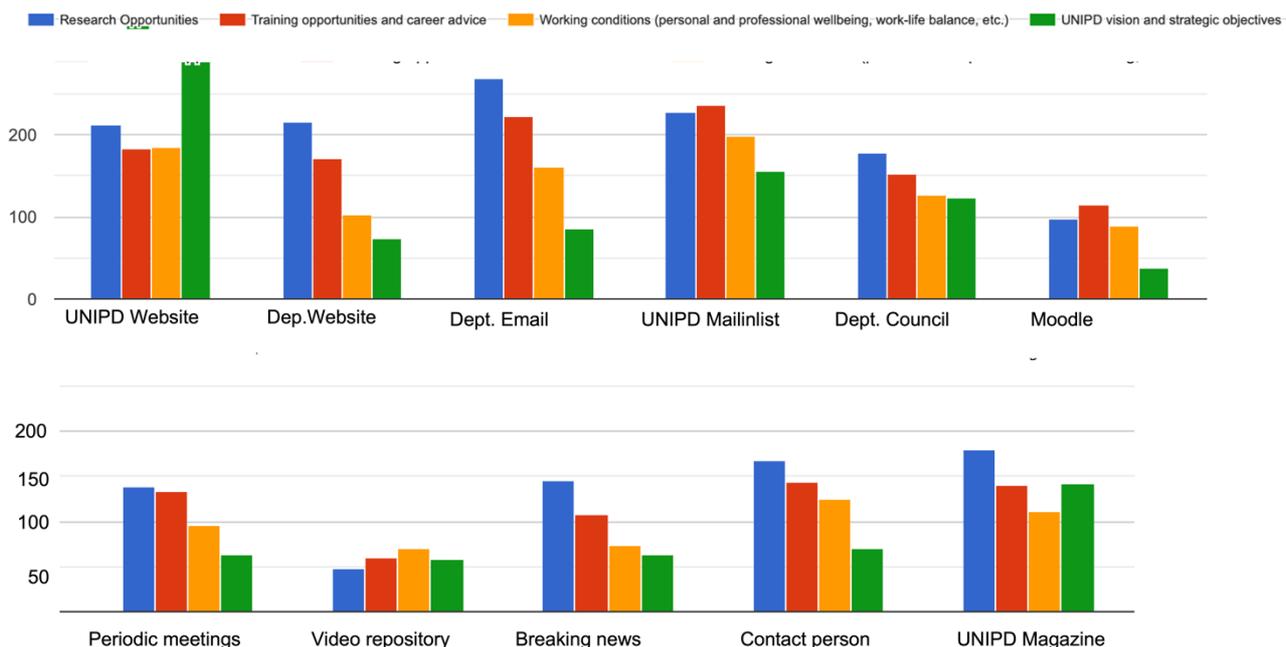
Fig.1

Alla domanda di quale sia il canale di comunicazione ritenuto più efficiente per avere accesso alle informazioni, i rispondenti hanno evidenziato preferenze diverse a seconda dell'area di interesse, quale:

- Research opportunities;
- Training opportunities and career advice;
- Working conditions (personal and professional wellbeing, work-life balance, etc.);
- UNIPD vision and strategic objectives.

Come si osserva dalla Fig.2, in maggioranza prevale l'accordo che la comunicazione mediata a livello di dipartimento per ciò che concerne le opportunità di ricerca e il sito internet di ateneo e relative mailing list siano le più efficaci. Ciò vale anche per quel che riguarda la formazione, offerta di corsi e orientamento professionale. Per ciò che concerne le politiche di ateneo e relativi obiettivi strategici, invece, viene indicato il sito web come il canale più efficiente. Per le altre aree non si evidenzia un canale di comunicazione che risulti avere un maggior impatto sugli altri ma si evince uno scarso impatto dall'impiego di moodle, repository di video e le breaking news.

**11) Please choose the communication channel(s) you consider most effective to access the information you may need in the following areas:**



**Fig.2**

Per sondare il livello di percezione sull'implementazione delle azioni del piano HRS4R 2021-2023 a prescindere dalla consapevolezza della sua esistenza, sono state poste agli intervistati quesiti relativamente alla loro opinione sugli eventuali miglioramenti raggiunti dall'Ateneo in varie aree di interesse quali:

- Offerta formativa di UNIPD;
- Opportunità di mobilità;
- Fondi UNIPD per la ricerca;
- Sostegno alla crescita professionale;
- Opportunità di carriera;
- Coinvolgimento dei ricercatori nelle attività del Dipartimento;
- Supporto UNIPD per le richieste di fondi;
- Supporto del Dipartimento ospitante per la richiesta di fondi;
- Condizioni di lavoro (benessere, welfare, ecc.).

Si riporta in **Fig.3** la distribuzione delle risposte dove emerge chiaramente che i rispondenti che dichiarino di esser in disaccordo e fortemente in disaccordo si attestano mediamente intorno al 10% per le aree relative all'offerta formativa di UNIPD, opportunità di mobilità offerte e supporto che UNIPD fornisce con fondi di ricerca. Tale disaccordo sale tra il 25-30% per le aree che maggiormente coinvolgono la sfera personale quali quelle relative alle condizioni di lavoro (benessere, welfare, ecc.), le opportunità di carriera e il sostegno alla crescita professionale. Circa un 30% dichiara una percezione neutra mentre il rimanente (almeno il 40%) dei rispondenti è in accordo con l'affermazione di aver osservato miglioramenti in Ateneo

26) Since 2021, I have seen improvements made by UNIPD in the following areas:

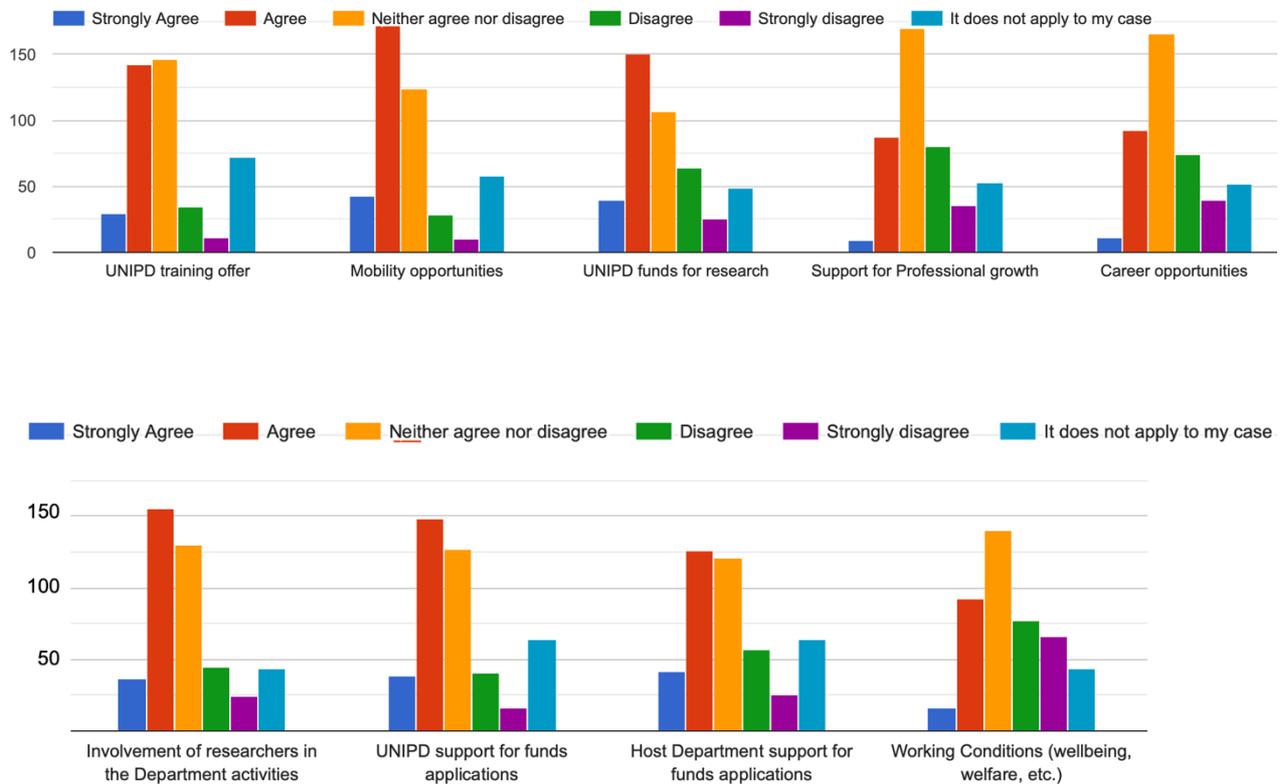
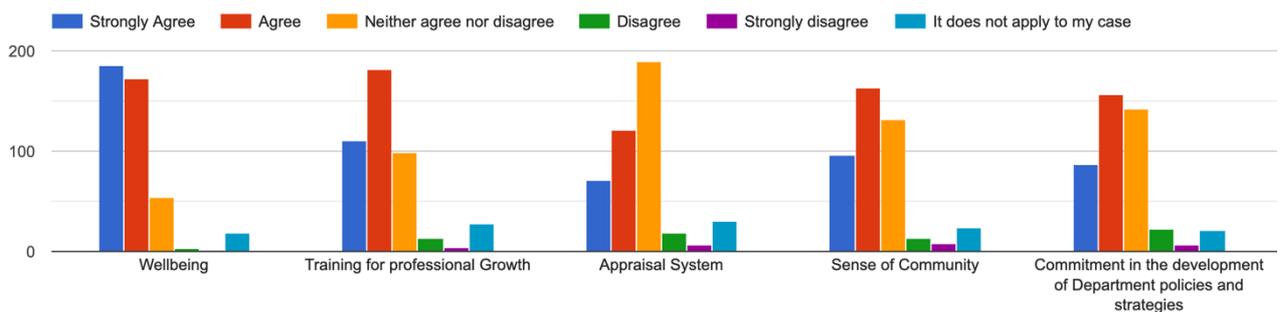


Fig.3

Per comprendere quali azioni potessero esser ritenute maggiormente prioritarie per gli intervistati e focalizzare il piano HRS4R 2024-2026 in modo più efficiente, è stato chiesto di suggerire quali azioni fossero ritenute utili per migliorare in modo significativo il proprio livello di soddisfazione come “lavoratore”. Come si osserva in Fig.4, i rispondenti hanno espresso un elevato accordo (incluso cioè le risposte agree+strongly agree rispettivamente) sul ritenere il Well-being (82%) e il bilanciamento tra vita privata e lavorativa (81%) come una priorità assoluta. Segue poi un elevato accord anche sull’importanza della formazione (67%), senso di comunità (60%) e il coinvolgimento nelle attività del dipartimento (56%) e il bilancio di genere, gender equality e opportunity (55%). Prevale una risposta neutra, invece, per un sistema di valorizzazione (Appraisal System) e il fatto di poter godere di maggiore autonomia al lavoro.

45) What would you suggest the University should improve in order to increase your satisfaction as an employee:



Strongly Agree Agree Neither agree nor disagree Disagree Strongly disagree It does not apply to my case

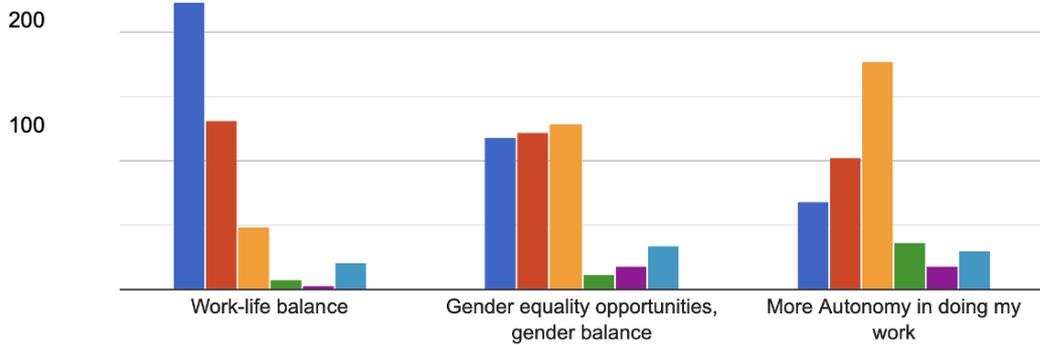


Fig.4

La stessa domanda è stata posta chiedendo di rispondere in qualità di ricercatore (Fig.5). Emerge chiaramente l'importanza di aver maggior tempo per condurre attività di ricerca (73%) e networking tra dipartimenti (70%) cui segue la possibilità di accedere a percorsi di formazione per la crescita personale (66%) e programmi di mobilità (66%), la condivisione di strumentazione (65%). È ritenuto importante inoltre ricevere formazione in ambiti di ricerca (58%), esser coinvolti nello sviluppo delle strategie di dipartimenti (57%). Le altre voci (open data, consapevolezza sulle strategie di ateneo e questioni di genere), invece, si assestano tra il 48 e i 52% di tasso di rispondenza in accordo (incluso cioè le risposte agree+strongly agree rispettivamente).

43) What would you suggest your University should improve in order to increase your satisfaction as a researcher:

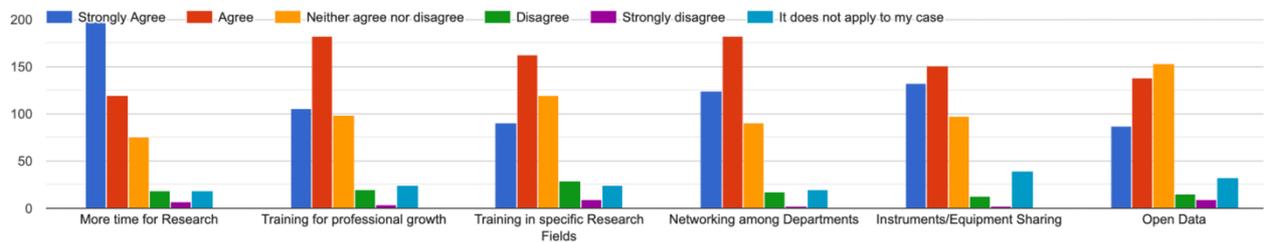


Fig.5

Per quel che riguarda le condizioni di lavoro, i rispondenti non mostrano una visione prevalente, dato che si distribuiscono equamente tra coloro che sono d'accordo o in disaccordo (Fig.6): le condizioni di lavoro dipendono dalla normativa vigente e l'Ateneo ha un basso margine di azione a riguardo.

12) The University provides attractive employment conditions to research staff  
435 risposte

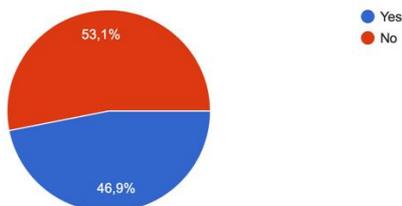


Fig.6

È tuttavia interessante osservare che i rispondenti sono fortemente in accordo (60%) sul fatto che l'ateneo fornisca adeguate opportunità per instaurare collaborazioni anche attraverso programmi di mobilità e che supporti con strumenti l'attività di ricerca (40%), una platea significativa rimane invece neutra (circa il 30% e il rimanente è in disaccordo con tali affermazioni (Fig.7).

14) Please evaluate the following sentences:

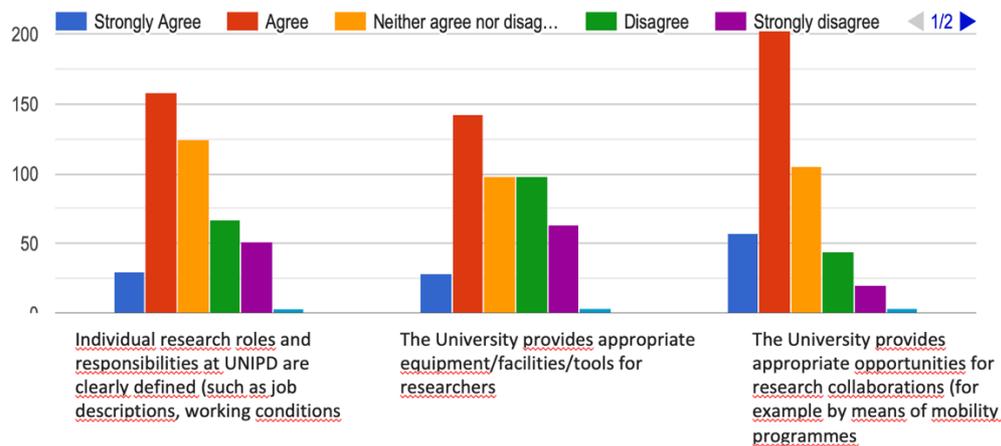


Fig.7

Per quel che riguarda il reclutamento circa il 41 % afferma che le call sono state pubblicate sul portale Euraxess, una frazione non trascurabile dichiara di non esserne a conoscenza (50%) mentre coloro che non sono in accordo è solo il 7% (Fig.8)

16) In the past 5 years, UNIPD RECRUITMENT PRACTICES and OPEN POSITIONS (i.e. Research vacancies) have been advertised on the Euraxess portal, to ensure to reach a wider pool of candidates.  
435 risposte

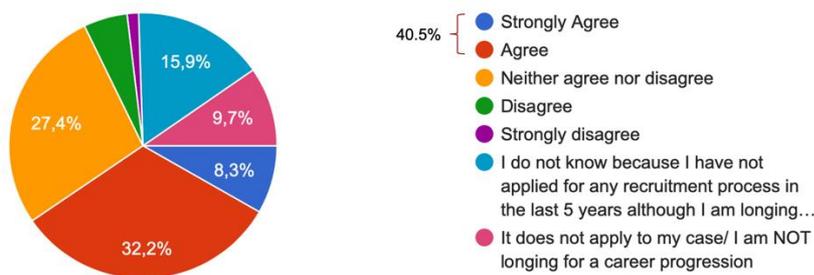
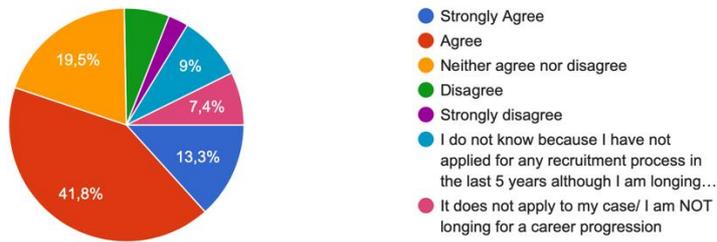


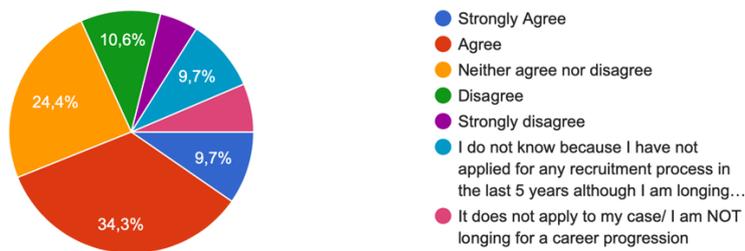
Fig.8

Per quel che riguarda il processo di reclutamento, coloro che hanno affrontato un processo di reclutamento ritengono che sia stato aperto (54%), trasparente (66%), meritocratico (52%), i rimanenti rispondenti dichiarano di non aver partecipato a processi di reclutamento (circa il 25%). Meno del 10% ritiene infine che il processo non sia stato adeguatamente aperto e trasparente (Fig.9).

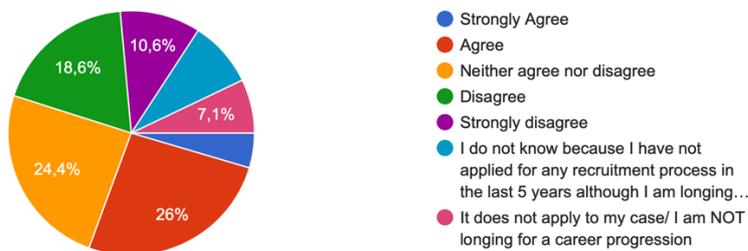
18) In the past 5 years, UNIPD has been practicing TRANSPARENT RECRUITMENT, i.e. recruitment procedures have been clearly explained in the calls ...s to the same information as internal candidates.  
435 risposte



20) In the last 5 years, UNIPD practices MERIT-BASED RECRUITMENT, i.e. the selection for rules have been based on the Researchers' merit (such as ... indicators, ANVUR guidelines, curriculum etc.).  
435 risposte



22) At UNIPD, the recruitment process includes adequate feedback to candidates after the selection is concluded (strengths and weaknesses, ranking list, etc.).  
435 risposte



**Fig.9**

Per quel che riguarda il supporto alla pianificazione della propria carriera e consigli su come migliorarla, prevale l'idea che il ricercatore si è mosso prevalentemente in autonomia o dialogano con i colleghi, i più giovani segnalano il supporto fa parte del supervisore senza aiuto esterno. Si evidenzia che gli intervistati non abbiano percepito il supporto fornito dai servizi di ateneo o di dipartimento (Fig.10).

27) I have received assistance in career planning and CV advice through:

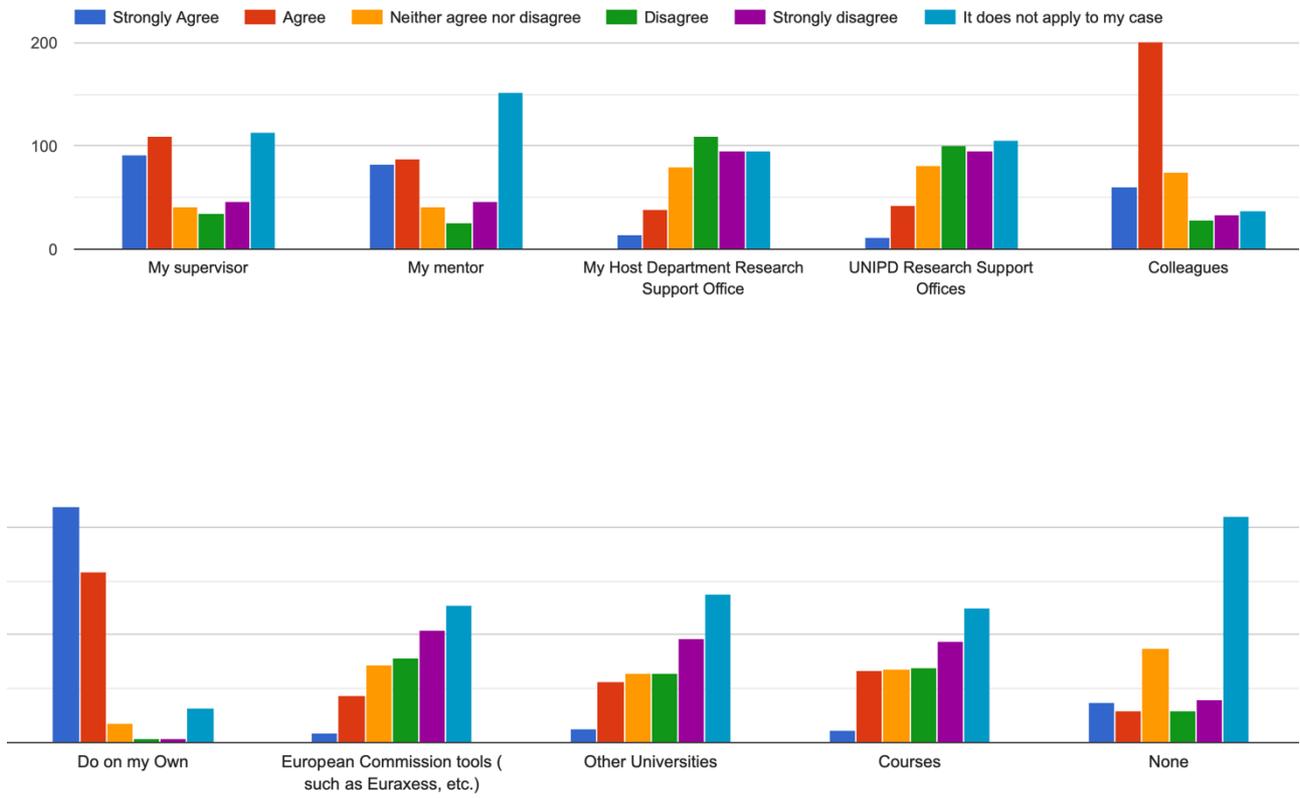
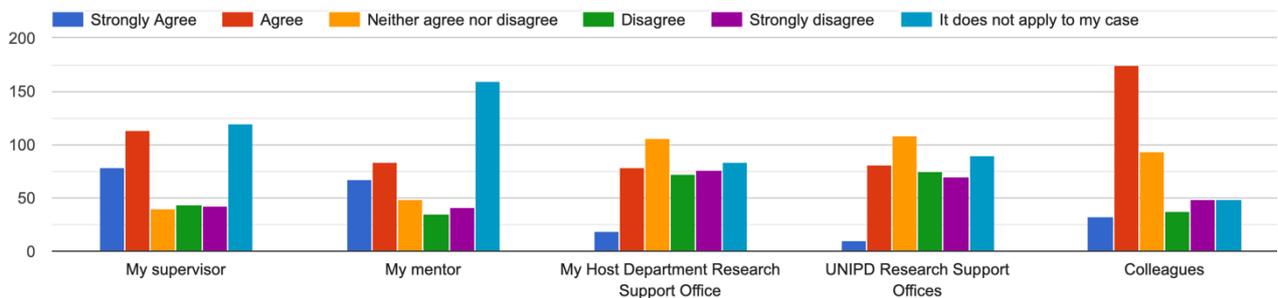
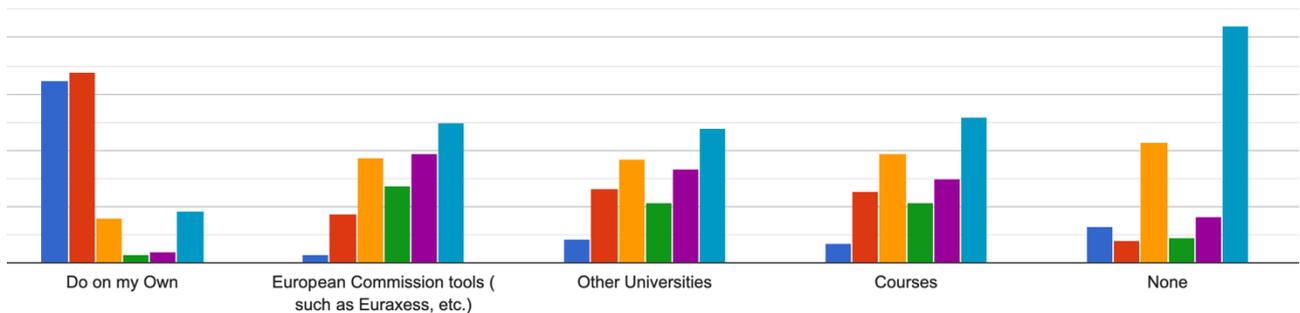


Fig.10.

Simili risposte si osservano anche per ciò che concerne le opportunità di sviluppo di carriera per la crescita professionale (Fig.11)

28) I have access to training and career development opportunities for my professional growth by way of:



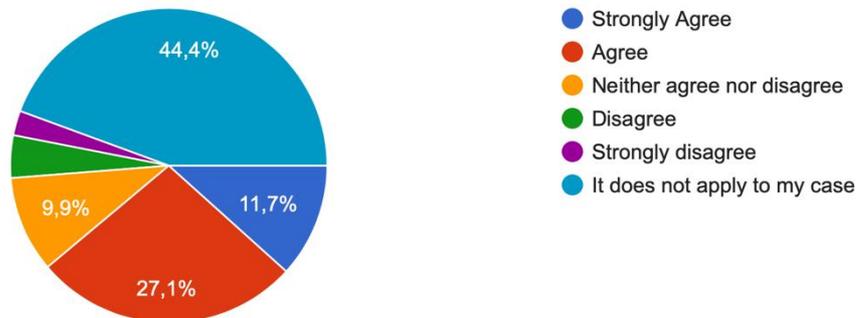


**Fig.11**

Per quel che riguarda la percezione che i ricercatori hanno della propria vita lavorativa, si osserva che la categoria R1-R2 ovvero i giovani ricercatori hanno migliorato in modo significativo la propria percezione rispetto le precedenti rilevazioni. Si sentono sostanzialmente parte di un gruppo di ricerca con cui lavorano bene e si sentono motivati, capendo il ruolo che hanno ed avendo accesso a corsi di formazione per migliorare (Fig.12)

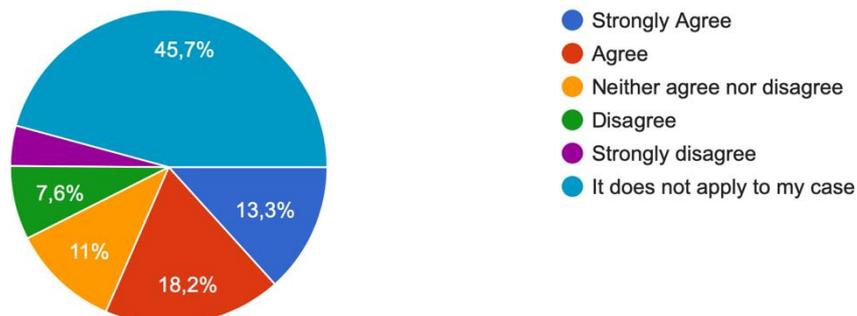
35) I understand what is expected from me and how my research serves the project's goals.

435 risposte



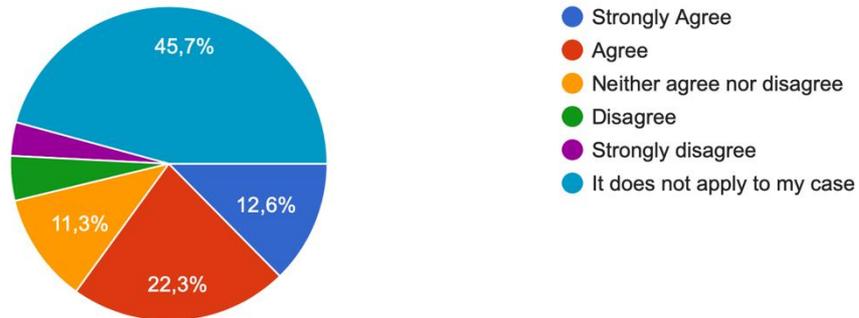
36) I am part of a collaborative research team that shares a common goal and works well together.

435 risposte



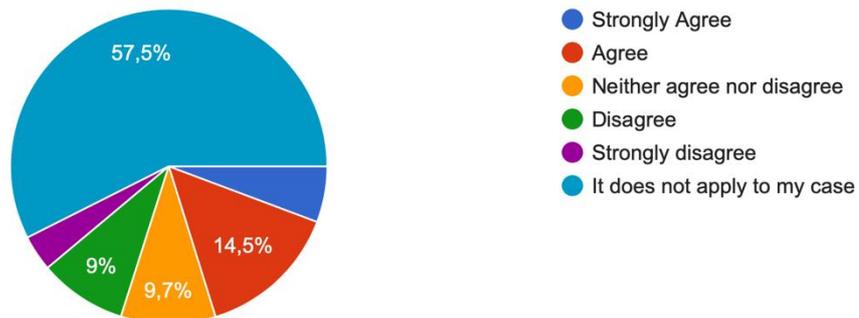
37) I am recognised for my contribution to the research team.

435 risposte



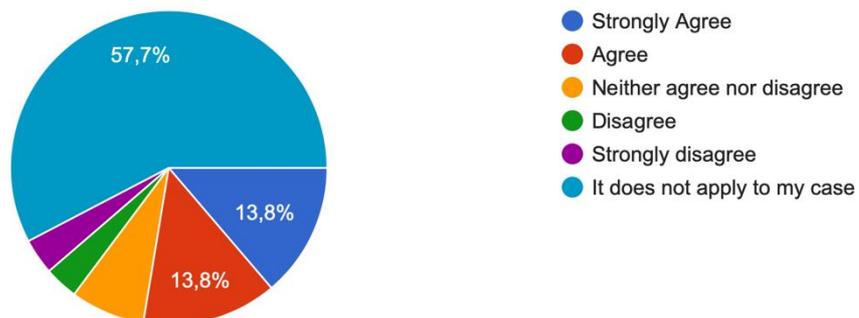
38) Teaching opportunities are available for me to support my research career development.

435 risposte



39) The relationship with my supervisor meets my professional expectations.

435 risposte



**Fig.12**

In generale gli intervistati si sentono adeguatamente valutati per la ricerca che conducono, le attività didattiche ma meno per le attività di terza missione e obblighi istituzionali (Fig.13).

47) I feel I am adequately evaluated in the following activities.

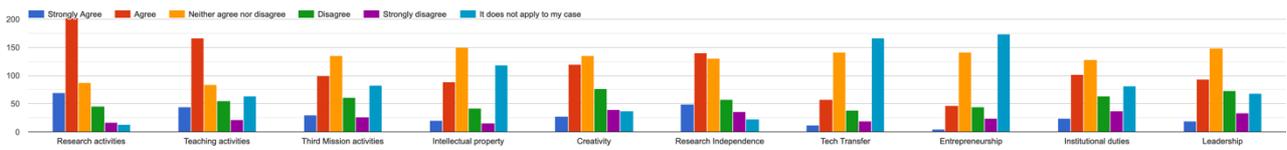


Fig.13

Viene riconosciuto l'impegno dell'Ateneo nel promuovere il gender balance, inclusività e pari opportunità (Fig. 14) ma non sono del tutto consapevoli delle azioni che in pratica sono messe in atto (Fig.15) e che l'ateneo promuove e riconosce il valore della mobilità (Fig.16).

49) UNIPD promotes gender balance and inclusivity

435 risposte

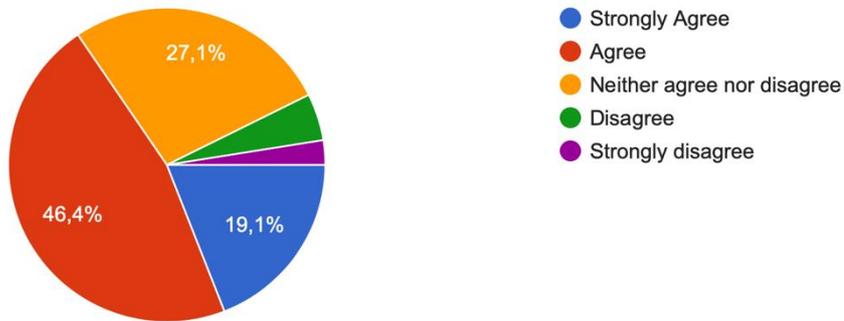


Fig.14

50) Are you aware that UNIPD has adopted a GenderEquality Plan (GEP)? [English version]

435 risposte

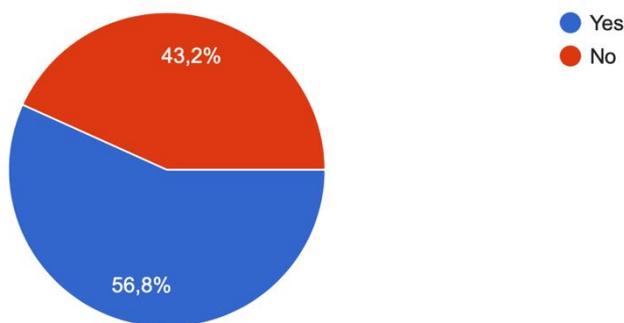


Fig.15

### 32) UNIPD encourages Mobility (e.g. intersectoral, international, interdisciplinary, virtual) and recognizes it in the career path:

435 risposte

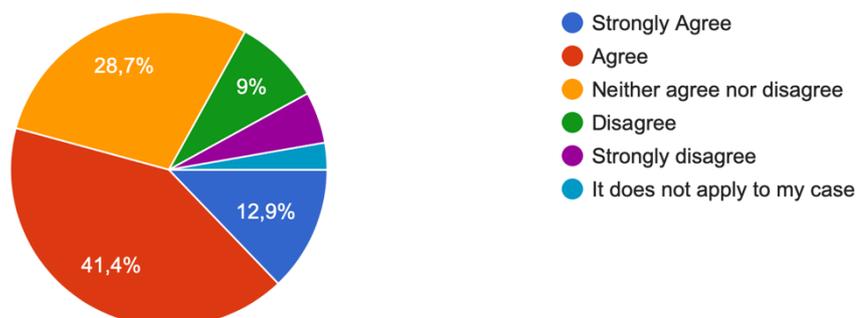


Fig.16

## 3. Conclusione

L'analisi dell'opinione degli *Stakeholders* vista in termini effetti percepiti dall'attuazione del piano di azioni HRS4R 2021-2023 ha evidenziato un impatto positivo e soddisfacente con un netto miglioramento rispetto alle indagini demoscopiche precedenti.

Si osserva una specifica necessità dei ricercatori di migliorare la propria professionalità anche per esser maggiormente competitivi nei processi di reclutamento. Accanto alla richiesta di crescita e sviluppo personale, è stata chiaramente evidenziata l'importanza di potenziare quelle iniziative che promuovano *wellbeing* facilitando il bilanciamento tra vita privata e lavorativa. Ciò include ed integra la necessità di godere di un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo, internazionale e aperto a nuove opportunità e prospettive di lavoro.

La progressione di carriera è l'aspettativa chiave per la riuscita professionale e, in tal senso, il processo di reclutamento gioca un ruolo determinante. È chiaramente emersa una generale necessità di migliorare in modo significativo l'efficienza dei canali di comunicazione, specialmente per ciò che riguarda il logo HRS4R e l'impiego del portale Euroaxess. Nonostante i rispondenti non siano sufficientemente informati sull'esistenza di tale logo, sono a conoscenza delle azioni del piano HRS4R e l'attuazione del piano precedente ha significativamente aumentato il livello di soddisfazione nelle aree di intervento prioritarie (si veda ad esempio i programmi di mobilità) e i processi di reclutamento visti come implementanti un approccio OTMR.

In base ai *feedback* forniti dagli *stakeholders* e l'analisi delle opinioni acquisite nelle varie rilevazioni demoscopiche, con particolare riferimento a quella conclusiva attuata al termine dell'implementazione del piano HRS4R 2021-2023 si evidenzia la necessità di **prevedere azioni** da includere nel prossimo piano (**Piano HRS4R 2024-2026**) che abbiano un **impatto**:

- **diretto** sugli *Stakeholders* che ne risultano perciò i diretti e immediati beneficiari;
- **indiretto**, agendo sulla struttura e infrastruttura per un generale miglioramento della performance dell'Ateneo che indirettamente quindi viene impatta sulla vita lavorativa degli *Stakeholders*.

Si evidenziano nel prosieguo le seguenti priorità di intervento.

#### Azioni ad impatto diretto:

- A) azioni dirette a valorizzare il ricercatore come **parte integrante di una comunità** (accademica) e senso di appartenenza con particolare riferimento a:
  - azioni per favorire il senso della community;
  - interventi per migliorare l'efficienza dei canali di comunicazione;
  - opportunità di finanziamento per i ricercatori dell'Ateneo;

- interventi per promuovere reti e collaborazioni;
  - coinvolgimento degli Stakeholders a tutti i livelli, con speciale riferimento agli organismi decisionali.
- B) azioni dirette a migliorare il **benessere lavorativo** e la percezione delle stesse, ivi incluse il coniugare **vita privata e lavoro** con particolare riferimento a:
- wellness e welfare;
  - bilanciamento vita lavorativa e privata;
  - pari opportunità e bilanciamento di genere e inclusione;
- C) azioni dirette alla **Valorizzazione del ricercatore come singolo talento** e azioni dirette alla **crescita professionale**, con particolare riferimento a:
- sviluppo professionale;
  - formazione per la crescita professionale e personale;
  - riconoscimento della professionalità;
  - supporto dei giovani ricercatori nella costruzione di opportunità di ricerca e di prospettive lavorative.
- D) azioni per il **miglioramento delle performance dell'Ateneo, qualità e internazionalizzazione** anche nel sistema di riferimento di uno **spazio della ricerca e un mercato del lavoro europeo**, con particolare riferimento a:
- internazionalizzazione e attrazione di talenti nella ricerca;
  - internazionalizzazione del curriculum specialmente per i giovani ricercatori.

#### **Azioni ad impatto indiretto**

- A) Azioni di sistema che ottimizzano la **struttura e infrastruttura amministrativa e gestionale** per promuovere efficienza, flessibilità e adattabilità ed un reclutamento OTMR:
- supporto agli Stakeholders e diminuire la percezione di eccessivo carico di lavoro non dovuto;
  - privacy e proprietà intellettuale;
  - ottimizzazione dei canali di comunicazione e semplificazione delle procedure di interfacciamento con l'amministrazione centrale;
  - supporto amministrativo al personale impiegato nella ricerca, con specifico riferimento a coloro che entrano nel sistema patavino provenendo da altre strutture.