



## HRS4R: aggiornamento a due anni dall'ottenimento del logo 'HR EXCELLENCE IN RESEARCH'



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Senato Accademico 10/12/2015



## HRS4R: AGGIORNAMENTO SULLA PARTECIPAZIONE DEL POLITECNICO

- Nel 2005 il Politecnico di Torino ha sottoscritto la raccomandazione europea relativa alla **Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori**
- A gennaio 2013 il Politecnico ha avviato al proprio interno il processo **Human Resources Strategy for Researchers - HRSR** voluto dalla Commissione Europea per accreditare le università che si impegnano a dare concreta attuazione ai principi contenuti della Carta e nel Codice
- Nell'ambito di tale processo, a novembre 2013 la Commissione Europea ha conferito al Politecnico di Torino il logo '**HR Excellence in Research**', rimarcando il forte impegno a investire nelle risorse umane per la ricerca.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## A CHE PUNTO SIAMO DEL PROCESSO HRS4R


A distanza di due anni dall'ottenimento del logo HR EXCELLENCE IN RESEARCH il Politecnico deve inviare alla CE un report di self-assessment sui progressi fatti nell'attuazione dei principi della C&C

*GENNAIO 2013*

**1** Analisi interna dell'attuazione della Carta e del Codice (**Gap analysis**) ✓

**2** In base ai risultati emersi, definizione di un Piano d'azione (**Action Plan**) ✓

*NOVEMBRE 2013*

**3**  Conferimento del logo "HR Excellence in Research" ✓

*ENTRO DICEMBRE 2015*

**4** **Self-assessment** per verificare lo stato di attuazione dell'Action Plan ←

**5** Ogni quattro anni, **external assessment** della Commissione Europea per il rinnovo dell'Acknowledgement (nov. 2017)



# NUOVO SITO WEB – [www.researchers.polito.it](http://www.researchers.polito.it)

Opportunità per i Ricercatori x

www.researchers.polito.it

Ateneo Didattica Ricerca Imprese Amministrazione

ITA | ENG

**POLITECNICO DI TORINO**

## Opportunità per i Ricercatori

HR Excellence in Research Funds, jobs, training Welcome @Polito Contatti



La valorizzazione dei ricercatori di talento, in particolare i giovani, nella definizione e nello sviluppo di progetti di ricerca fortemente innovativi, la capacità di confrontarsi con le realtà dei paesi stranieri e di diventare centro di attrazione per studiosi internazionali sono azioni che si ascrivono a pieno titolo tra le priorità strategiche del Politecnico di Torino.

In quest'ottica, l'Ateneo ha recentemente varato azioni e iniziative mirate a supportare la ricerca di qualità, in particolare multidisciplinare, il rafforzamento della comunità scientifica internazionale, la partecipazione dei migliori ricercatori a progetti di ricerca fondamentale prestigiosi quali l'ERC e la valorizzazione dei risultati della ricerca.

Nel novembre 2013, la Commissione Europea ha conferito al Politecnico di Torino il logo '**HR Excellence in Research**', rimarcando l'investimento dell'Ateneo nel garantire a ricercatori provenienti da ogni parte del mondo un ambiente positivo e coinvolgente, dove il talento di ognuno possa esprimersi e trovare un giusto riconoscimento.

< NOVEMBRE 2015 >

| L  | M  | M  | G  | V  | S  | D  |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    |    | 1  |
| 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 |    |    |    |    |    |    |

**NOVITÀ**

16 dicembre 2015  
**ERC Training - ERC proposal writing**  
 ore 9, aula 19 (Corso Duca degli Abruzzi, 24 - piano terra)

2 dicembre 2015  
**Apertura bando Fast track to Innovation Pilot**  
 Apertura bando FTIPilot-01-2016 (IA) Fast track to Innovation Pilot

[Tutte le novità...](#)

Privacy

© Politecnico di Torino - Credits

Questo sito utilizza cookie di terze parti: continuando nella navigazione, acconsenti all'utilizzo dei cookie. Per maggiori informazioni consulta [l'informativa](#) **OK**

IT 14:42 23/11/2015



Azioni realizzate:

- **Avviate le 27 azioni** dell'Action Plan

**Integrazione con il Piano Strategico** di Ateneo:

- Integrazione con 18 azioni della Mappa, per gli obiettivi:
  - *A.5.2) Maggiore qualificazione del III livello di formazione*
  - *B.1.2) Promozione ed incentivazione della progettualità nella ricerca sia fondamentale che collaborativa; incentivazione alla partecipazione a progetti di eccellenza*
  - *B.2.1) Sostegno alle iniziative significative di collaborazione con le realtà imprenditoriali*
  - *B.2.2) Promozione della valorizzazione industriale dei risultati della sua ricerca*
  - *B.3.1) Attrazione di docenti e ricercatori stranieri di qualità, preferenzialmente in ambiti strategici*
  - *C.2) Trattenere e attrarre giovani ricercatori capaci*
  - *C.3) Valutazione multidimensionale del personale docente*
  - *C.5) Annullare le barriere (di genere, di disabilità, ..)*



### **Adeguamento** alle novità introdotte in **Horizon 2020**:

- L'art. 32 del nuovo modello di grant agreement valido per tutti i progetti collaborativi di Horizon 2020 vincola alla realizzazione di misure per l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori
- la guida dei referee dei progetti ERC fa riferimento alla verifica del rispetto dei principi della Carta da parte della Host Institution
- nelle proposte Marie Curie è esplicitamente richiesto di descrivere come verranno rispettati e attuati dai beneficiari i principi della Carta

### Partecipazione come **relatori ai seguenti eventi**:

- *CESAER Mutual Learning Workshop "The Human Resource Excellence Logo", KU Leuven, 17 Settembre 2013*
- *CESAER HR Conference 2014 "Human Resources in Academia", TU Delft, 21-22 Maggio 2014*
- *Mutual Learning seminar "Sharing experience to better implement the Human Resources Strategy for Researchers", DG Research & Innovation, Bruxelles, 9 ottobre 2014*



### **Interazione e integrazione tra Aree:**

- **6 riunioni** del Gruppo di Lavoro Amministrativo per il monitoraggio dell'Action Plan
- coinvolgimento di tutte le aree dell'Amministrazione Centrale a partire dalla fase di Gap Analysis
- il lavoro in gruppo ha consentito di condividere informazioni sulle attività già esistenti, identificare sovrapposizioni e esigenze comuni e quindi ottimizzare i processi e i flussi di attività

### **Interazione e coinvolgimento delle diverse categorie di ricercatori**

- **3 riunioni** del Focus Group dei Ricercatori per il monitoraggio dell'Action Plan
- La composizione del Focus Group garantisce la rappresentanza delle diverse culture scientifiche, delle diverse categorie di personale che svolge attività di ricerca e la presenza paritetica di uomini e donne
- La valutazione periodica delle azioni svolte effettuata dal Focus Group è finalizzata a verificarne l'efficacia, recepire suggerimenti e informare sulle iniziative e i servizi disponibili in Ateneo per il personale di ricerca



## RISULTATI VERSO L'INTERNO

- I componenti del Focus Group dei Ricercatori hanno espresso i seguenti commenti generali:
  - *apprezzamento per il lavoro svolto, per aver affrontato con serietà ed efficacia le criticità che erano emerse nella Gap Analysis, traducendole in azioni concrete di miglioramento*
  - *apprezzamento per il metodo di lavoro utilizzato, che vede il coinvolgimento allo stesso tavolo del personale amministrativo e di quello di ricerca: il risultato è un proficuo scambio di informazioni che bisogna trovare la modalità di trasferire in maniera diffusa a tutti i docenti, in modo che a loro volta possano trasmetterle agli assegnisti di ricerca, ai dottorandi ecc.*





## ACTION PLAN – STATO DI ATTUAZIONE

### ACTION PLAN

I. SUPPORTING BASIC RESEARCH AND FRONTIER RESEARCH

II. RAISE AWARENESS OF THE CODE OF ETHICS

III. SUPPORTING DISSEMINATION AND PROTECTION OF RESULTS

IV. PUBLIC ENGAGEMENT

V. SUPPORTING INTERNAZIONALIZATION

VI. TRAINING ON TRANSFERABLE SKILLS

VII. CAREER ADVICE

VIII. RELATION WITH SUPERVISORS



## I. SUPPORTING BASIC RESEARCH AND FRONTIER RESEARCH

### ACTIONS 1- 2

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS  |
|----|---|--|--|
| 1  | Difficulties in fund raising for basic research and frontier research | To implement effectively the concept of "research freedom" in domains where the performance of research is conditioned by the difficulties in fund raising | To define actions for promoting curiosity driven research  |
| 2  |   |  | To strengthen information and training activities on funding opportunities for basic research and frontier research and to identify actions to increase the participation of researchers |



## II. RAISE AWARENESS OF THE CODE OF ETHICS

### ACTIONS 3-4-5

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS   |
|----|---|---|---|
| 3  | Limited awareness among University staff about the adoption of a Code of Ethics | To spread awareness of the Code of Ethics within the University, as well as informing the external stakeholders of the fact that the University adopts a Code of Ethics | Code of Ethics available on the intranet webpage dedicated to the different staff categories                              |
| 4  |   |   | To create a web page which shows that Politecnico has adopted the Code of Ethics  |
| 5  |   |   | To insert a reference to the Code of Ethics in the preamble of every agreement and contract with an external organisation |



### III. SUPPORTING DISSEMINATION AND PROTECTION OF RESULTS

#### ACTIONS 6-7-8-23

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS   |
|----|---|--|---|
| 6  | The University does not have yet sufficiently effective tools for the protection of unpublished works | To enhance the ability of the University to protect the unpublished works of its researchers | Feasibility study for the adoption of a software to detect plagiarism   |
| 7  |   |  | To make available the unpublished documents through open access, using best practices for attributing the non-commercial DOI for their identification   |
| 8  | Need for a consolidation of good practices in dissemination and exploitation of results               | To consolidate the ongoing procedures by supplementing them with complementary activities    | Integration of the PORTO system with the OpenAire for OpenAccess  |
| 23 | Raise awareness on issues concerning the protection of IPRs   |  | Definition of a «Project for the creation of a support service for the author in the negotiating stage with the publisher» related to new contract formulas: "Licence to publish"; "Addendum" to the Copyright Transfer Agreement for retention of the author's rights (rights of re-use); use of CC Licenses |



## IV. SUPPORTING PUBLIC ENGAGEMENT

### ACTIONS 11-12

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS   |
|----|---|--|---|
| 11 | Lack of specific training actions on communicating science to non-specialist audience | To provide training for communicating scientific work using instruments that can be modified according to the audience | To strengthen the participation of the University in initiatives dedicated to communicate the results of scientific research to the general public                          |
| 12 |   |  | Definition of a Plan for promoting the support offered by the Relations with Media Office for the communication of the results of scientific research to the general public |



## V. SUPPORTING INTERNAZIONALIZATION

### ACTIONS 13-20-21

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS  |
|----|---|---|--|
| 13 | Low percentage of research staff coming from abroad compared to the total research staff          | To promote Politecnico di Torino at an international level to attract researchers from abroad | Plan for the promotion of Politecnico di Torino to attract researchers from abroad by enhancing existing excellence in terms of facilities |
| 20 | Outgoing mobility support   | To strengthen the support for the outgoing mobility of research staff of the University       | To create a helpdesk for the research staff of Politecnico di Torino for outgoing mobility   |
| 21 | Coordinated dissemination of the various funding opportunities for incoming and outgoing mobility | To increase the number of researchers who participate in incoming and outgoing mobility       | To create a web page dedicated to the different funding mobility opportunities for researchers   |



## VI. TRAINING ON TRANSFERABLE SKILLS

### ACTIONS 9-10-22-24

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS  |
|----|---|---|--|
| 9  | Need for a consolidation of good practices in dissemination and exploitation of results | To consolidate the ongoing procedures by supplementing them with complementary activities                                     | Widespread training on <b><u>Open Access</u></b> and on the related copyright issues addressed to the research staff, to the PhD students, to the administrative staff   |
| 10 | Lack of specific training actions for communications aimed at a non-specialist audience | To provide training for the dissemination of scientific work using instruments that can be modified according to the audience | Starting from PhD students, training courses on <b><u>effective communication of science to non-specialist audiences</u></b> , enhancing the potential of Open Access as a means of interaction, involvement and access of citizens to scientific research |



## VI. TRAINING ON TRANSFERABLE SKILLS

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS  |
|----|---|---|--|
| 22 | Raise awareness on issues concerning the protection of IPRs | To consolidate the ongoing procedures by supplementing them with complementary activities   | To intensify internal training related to <b>IPR</b> , creating at least one training course per year  |
| 24 | Lack of teacher training                                    | To create a uniform and widespread procedure that ensures the acquisition of skills and educational tools suitable for higher education | Launch of courses (even on-line) on <b>'teaching the teachers'</b> , 'communicating in the classroom' dedicated both to permanent research staff and to temporary research staff |





## VII. CAREER ADVICE

### ACTIONS 16-17-18-19

| n. | PROBLEM IDENTIFIED   | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS   |
|----|--|--|---|
| 16 | Lack of communication on career development opportunities outside the University | To strengthen the strategy of the University in relation to career development, especially for temporary researchers | To extend the services offered by the Job Placement Office to temporary researchers, with particular reference to events such as Career Day and employment opportunities advertised on the related website      |
| 17 | Need to strengthen job placement service for temporary researchers               |  | A feasibility study of a "Project about the establishing of a counselling service", which train the researcher in improving skills for the job market (e.g., writing a cv, presenting on a job interview, etc.) |



## VII. CAREER ADVICE

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS   |
|----|---|--|---|
| 18 | Lack of support to individuals in identifying and learning how to communicate their competencies and skills | To strengthen the awareness of individual researchers in relation to the value of their competencies | To start courses on how to communicate and enhancement of competencies  |
| 19 |   |  | To create an online handbook containing the guidelines for the identification and enhancement of skills and competencies, through the collaboration with industry experts |



## VIII. RELATION WITH SUPERVISORS

### ACTIONS 26-27

| n. | PROBLEM IDENTIFIED   | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS   |
|----|--|---|---|
| 26 | Impossibility to express anonymously about the adequacy of supervisors | Creation of a tool to monitor the satisfaction of the relation between the PhD candidates/ research fellows and the supervisors | To create an anonymous on-line questionnaire on the adequacy of the supervisor  |
| 27 | Real lack of uniformity in carrying out the supervisor role            | To optimize the operational procedures related to the supervisor figure   | Drafting of guidelines to regulate the relationship between the temporary researcher and the supervisor (nature and length of reports, periodicity of meetings and reports, etc.) |



## ACTION 14 ELIMINATION OF ARCHITECTURAL BARRIERS

| n. | PROBLEM IDENTIFIED   | OBJECTIVE   | PLANNED ACTIONS   |
|----|--|---|---|
| 14 | Sporadic presence of architectural barriers, especially in the departments | To limit or to completely eliminate the problem of the architectural barriers | Census update of the architectural barriers still existing and definition of the related «Time and Economic feasibility study for the removal of the existing architectural barriers» |



## ACTION 15

### RATIO OF PERMANENT TO TEMPORARY RESEARCHERS

| n. | PROBLEM IDENTIFIED   | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS  |
|----|--|--|--|
| 25 | Absence of quantitative data collection and analysis about the ratio between temporary staff and permanent staff | A more reliable identification of the most driving fields of research of the University, able to provide a greater continuity of contract offers | Periodic monitoring and reporting on the updated value of the staff ratio between permanent and temporary research staff |



## ACTION 25 COMPLAINTS AND APPEALS

| n. | PROBLEM IDENTIFIED  | OBJECTIVE  | PLANNED ACTIONS   |
|----|---|--|---|
| 25 | Lack of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers | To provide an impartial supervisor to deal with complaints and appeals of the research staff | Feasibility study for an impartial supervisor to deal with complaints and appeals |