



Università
Ca' Foscari
Venezia

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

“A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code”

ACTION PLAN

I gap sono stati identificati sulla base del questionario somministrato al personale che si occupa di ricerca a Ca' Foscari (1.213 soggetti, rispondenti 31.08%). Per tutti gli item in area critica (**alta priorità e basso agreement**) ed in area di miglioramento (medio/alto **agreement** ad **alta priorità**) sono state previste delle azioni.

Il Piano indica per ciascun obiettivo (sinteticamente descritto) la struttura che ne ha la responsabilità realizzativa in eventuale collaborazione con altre unità organizzative, la tempistica di inizio e conclusione delle azioni correlate all'obiettivo, le modalità di monitoraggio (indicatori e target). Le tempistiche sono indicate con i trimestri (Q1, Q2, Q3 e Q4) ed il relativo anno (2017, 2018, 2019, 2020); sono specificati il trimestre di inizio e quello di compimento previsti per l'azione (se non coincidenti).

Nelle tabelle che seguono viene quindi proposto l'Action Plan e il Timeline in cui viene data evidenza della programmazione dei singoli obiettivi e azioni.

Il monitoraggio del piano sarà affidato da un lato al sistema interno di valutazione delle performance poiché ogni azione rientrerà negli obiettivi del dirigente di riferimento e, dall'altro, alla periodica valutazione del Panel dei Ricercatori e del Gruppo di Lavoro che si riuniranno con cadenza almeno semestrale.

Ca' Foscari intende inoltre impegnarsi nell'applicazione di pratiche di reclutamento del personale aperte, trasparenti e basate sul merito tramite l'implementazione del pacchetto OTM-R con la consapevolezza che questo potrà portare ulteriori miglioramenti nell'efficacia della ricerca, nella garanzia di uguaglianza tra tutti i ricercatori e nell'aumento della cooperazione nazionale ed internazionale.

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

Item	Azione obiettivo	Responsabile	Tempistiche (inizio-fine)	Monitoraggio	
				Indicatore	Target
1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati ricercatori e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	Inserimento tra i documenti richiesti dai bandi, soprattutto per i giovani ricercatori, di una lettera di motivazione : (predisposizione di un format)	Area Risorse Umane	Q1 2017 – Q3 2017	Inserimento nei nuovi bandi di una lettera di motivazione alla candidatura (format)	30/09/2017

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

Item	Azione obiettivo	Responsabile	Tempistiche (inizio-fine)	Monitoraggio	
				Indicatore	Target
2.1 Ai ricercatori vengono garantiti condizioni adeguate, vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	Predisposizione di un Regolamento di Ateneo per l'attribuzione di un Top Up a ricercatori che beneficiano di borse finanziate con fondi comunitari per allinearle alle retribuzioni medie della CE.	Area Risorse Umane (in collaborazione e con Area Ricerca)	Q1-Q4 2017	1) Approvazione da parte Organi Accademici del nuovo Regolamento	1) 31/12/2017
2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	Stipulazione di Polizza assicurativa sanitaria Integrativa a condizioni di adesione vantaggiose per i ricercatori di ogni livello e i loro familiari previa analisi di fattibilità	Area Risorse Umane (in collaborazione con Area servizi immobiliari e acquisti)	1) Q1-Q2 2017 2) Q1-Q2 2018	1) Studio di fattibilità 2) Stipulazione polizza sanitaria integrativa (eventuale)	1) 30/06/2017 2) 30/06/2018

Area 3. Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

Item	Azione obiettivo	Responsabile	Tempistiche (inizio-fine)	Monitoraggio	
				Indicatore	Target
3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	Supporto ad attività di ricerca, con particolare attenzione per agli starting researcher (R2) attraverso fondi specificatamente destinati dall'Ateneo	Area Ricerca	Q1 2017-Q4 2020	1) Budget dedicato agli starting (R2)	1) €. 125.000 (50% del fondo di supporto alla ricerca 2016 dedicato ai progetti di ateneo)
	Incentivare i Dipartimenti a prevedere assegni di ricerca di durata minima di due anni e assegni su temi proposti dai ricercatori in autonomia (assegni d'area)	Servizio Pianificazione e Valutazione (in collaborazione e con Area Ricerca)	Q2-Q4 2017	Previsione di sistemi incentivanti all'interno dei modelli di riparto delle risorse ai Dipartimenti	31/12/2017
	Costituzione di un fondo di start up da parte dei dipartimenti per permettere autonomia di ricerca nel primo anno dall'assunzione a Ca' Foscari	Area Ricerca (in collaborazione con Dipartimenti)	Q2 2017-Q2 2018	Approvazione da parte del CdA	30/06/2018
3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le	Progetto Onboarding volto a facilitare l'inserimento dei nuovi assunti nella realtà di	Area Risorse umane – (in collaborazione	Q4 2016*-Q2 2017	Approvazione del Welcome kit e della	30/06/2017

attività di ricerca	Ca' Foscari	ne con Area Ricerca e Dipartimenti)	*in fase di attuazione per il personale strutturato da estendere a tutte le categorie di ricercatore nel 2017	procedura di Onboarding per tutti i ricercatori	
	Traduzione in lingua inglese della normativa di Ateneo (regolamenti e codici) con priorità per quelle che maggiormente impattano sull'attività dei ricercatori	Ufficio Affari Generali	Q1 2017-Q4 2020	<p>1) Traduzione dei regolamenti/codici citati nel contratto di lavoro in Lingua Inglese. (Statuto, Codice Etico, Codice di comportamento codice di condotta contro le molestie sessuali)</p> <p>2) Traduzione di tutti i regolamenti d'ateneo che riguardano i ricercatori</p>	<p>1) 100% al 31/12/2017</p> <p>2) 100% al 31/12/2020</p>
	Realizzazione delle residenze universitarie con aumento della residenzialità anche per ricercatori provenienti dall'estero in: <ul style="list-style-type: none"> Via Torino 	Area Servizi Immobiliari e Acquisti	Azione già iniziata – Q4 2019	Realizzazione di residenza universitaria per un totale di 142 posti letto	Realizzazione edificio entro ottobre 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • San Giobbe 	Area Servizi Immobiliari e Acquisti	Azione già iniziata – Q4 2019	Realizzazione di residenza universitaria per un totale di 220 posti letto	Realizzazione edificio entro dicembre 2019
	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzione dell'Edificio Epsilon in via Torino (spazi destinati a didattica e ricerca) 	Area Servizi Immobiliari e Acquisti	Azione già iniziata – Q4 2019	Realizzazione dell'edificio Epsilon per un totale di mq. 5200	Realizzazione entro dicembre 2019

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

Item	Azione obiettivo	Responsabile	Tempistiche (inizio-fine)	Monitoraggio	
				Indicatore	Target
4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	<u>Fase I</u> Predisposizione di un progetto per la formazione e per il miglioramento delle capacità didattiche dei ricercatori di tutti i livelli, anche in relazione a modalità innovative di erogazione legate a esigenze di corsi internazionali (inglese) e alle nuove tecnologie (e-learning).	Area Risorse Umane (in collaborazione e con Area Didattica e servizi agli studenti)	Q1-Q4 2017	Definizione piano di formazione previa analisi dei fabbisogni	31/12/2017
	<u>Fase II</u> Applicazione del piano di formazione	Area Risorse Umane	Q1 2018 - Q4 - 2019	Realizzazione corsi di formazione previsti dal piano ai docenti	2018-2019
4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato) vengono	Promuovere la mobilità internazionale dei ricercatori (Sviluppo fellowship in and out, Programma Brain Gain, Marie Curie +1)	Area Ricerca (in collaborazione e con Area Risorse Umane)	Q1 2017-Q4 2018	1) Emanazione 1 bando fellowship all'anno; 2) Emanazione call brain gain annuale 3) Nr. MC+1/nr. MC	1) e 2) annuale 3) 70% anno

garantite e promosse attivamente.	Sviluppo di iniziative di supporto all'innovazione ed al trasferimento tecnologico: Creazione e sviluppo dell'Ufficio trasferimento tecnologico che faciliterà il dialogo tra ricercatori ed imprese;	Area Ricerca	Q4 2016-Q1 2017	Creazione nuova unità organizzativa TTO (trasferimento tecnologico)	31/03/2017
	Sviluppo della collaborazione interdisciplinare e intersettoriale con la creazione e l'impulso ai Team interdisciplinari di ricerca (Research for global Challenges)	Area Ricerca (in collaborazione e con area risorse Umane)	Q4 2016*-Q4 2018 *azione in fase di attuazione	1) reclutamento figure di supporto ai Team	Reclutamento n. 3 tecnologi (31/12/2016)
4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	Sviluppo di iniziative di training rivolte all'acquisizione ed allo sviluppo di soft skills soprattutto per i giovani ricercatori (focus su public speaking, project management, gestione proprietà intellettuale, terza missione, corsi per la progettazione europea e italiana)	Area Risorse Umane (in collaborazione e Area Ricerca e Scuola dottorale)	Q1 2017-Q4 2019	1) definizione piano di formazione 2) realizzazione corsi di formazione	1) 31/12/2017 2)2018-2019

