



COMMISSIONE RICERCA
VERBALE n. 11 DEL GIORNO 10 NOVEMBRE 2021

Il giorno 10 novembre 2021 alle ore 15:00 presso la Sala del Consiglio situata in Via Saffi, 2 (Palazzo Bonaventura), si riunisce la Commissione Ricerca dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, nominata con Decreto Rettorale n. 597/2021 del 10 novembre 2021, con il seguente OdG:

1. Verbale della seduta precedente - Presa d'atto
2. Comunicazioni del Presidente
3. Budget Ricerca 2022
4. Piani Strategici Dipartimentali 2022
5. Carta Europea dei Ricercatori
6. Progetti d'Ateneo sulla tutela della salute e promozione della sicurezza alimentare - Parere
7. Aggiornamenti da/per il Presidio della Qualità

Risultano presenti: Eduardo Barberis, Giovanni Boccia Artieri, Roberto Bordoli, Marco Bruno Luigi Rocchi, Licia Califano, Orazio Cantoni, Fabio Giglietto, Matteo Gnes, Michele Guescini, Fabrizio Maci, Michele Mattioli, Giuseppe Travaglini, Andrea Viceré.

Risulta assente giustificato: Berta Martini.

1. Verbale della seduta precedente - Presa d'atto

La Commissione prende atto del verbale della seduta del 13 ottobre 2021.

2. Comunicazioni del Presidente

Il Presidente informa la Commissione Ricerca che sul sito del MUR sono state pubblicate, ad oggi, le graduatorie dei progetti PRIN 2020 relativamente ai soli settori LS1, LS2, LS3, LS4, LS6, LS7, PE1, PE4, PE5 e PE8.

Nei suddetti settori risultano 3 progetti UNIURB finanziati, 22 progetti presenti in graduatoria, con punteggio maggiore di 75 ma non ammessi a finanziamento, e 2 progetti esclusi.

Ulteriori aggiornamenti saranno comunicati non appena il MUR provvederà a pubblicare i risultati dei restanti settori.

Il Presidente propone poi alla Commissione di continuare a riunirsi il secondo mercoledì del mese anche nell'anno 2022, ad eccezione della seduta di dicembre che sarà programmata per giovedì 9 a causa della festività dell'8. La Commissione all'unanimità accetta il calendario proposto.

3. Budget Ricerca 2022

Il Presidente ricorda alla Commissione che in occasione della seduta di ottobre il Rettore ha accettato la proposta di distinguere, con riferimento all'annualità 2022, l'assegnazione per la ricerca



di base da quella per il funzionamento, destinando rispettivamente € 800.000 al budget ricerca e € 200.00 per le spese di funzionamento dei Dipartimenti, da incrementare eventualmente a fronte delle esigenze specifiche di ciascun Dipartimento.

La Commissione è chiamata quindi a proporre i criteri di distribuzione della sola assegnazione per la ricerca di base.

Al riguardo il Presidente ricorda che, in occasione di precedenti riunioni, si era discusso sulla possibilità di inserire un criterio premiale basato sui risultati dei progetti PRIN. Come anticipato nelle comunicazioni, però, i risultati di tali progetti non sono ancora disponibili per tutti i settori.

Pertanto, data l'esigenza dell'Ateneo di approvare i criteri di distribuzione del budget Ricerca 2022 nelle sedute degli Organi Accademici di dicembre, la Commissione concorda sulla proposta di un unico criterio per la distribuzione dell'assegnazione per l'anno 2022, prevedendo però di inserire un secondo criterio premiale che tenga in considerazione i risultati dei progetti PRIN presentati dai docenti dell'Ateneo per le successive annualità.

Dopo un lungo dibattito in merito, la Commissione all'unanimità decide di proporre la ripartizione dell'assegnazione destinata a sostenere l'attività di ricerca condotta nei Dipartimenti per l'anno 2022, pari a € 800.000,00 (ottocentomila/00 euro), in base al criterio sotto descritto:

L'assegnazione è ripartita utilizzando un algoritmo che si serve dell'Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD). L'ISPD di ciascun Dipartimento dell'Ateneo, calcolato sul quinquennio 2015-2019, è estratto dal Sistema CRUI-Unibas – Valutazione FFABR – Il tornata 2020.

La formula utilizzata per la distribuzione delle risorse è la seguente:

$$RIS_{Dip} = \frac{IPR_{Dip} * ND}{IPR_{Tot}} * QP$$

in cui IPR_{Dip} rappresenta l'indicatore di performance del Dipartimento, ND rappresenta il numero di docenti afferenti a ciascun Dipartimento (dato estratto dal sito Cerca docente del Cineca alla data del 04/11/21), IPR_{Tot} rappresenta l'indicatore di performance di Ateneo (dato dalla somma dei valori degli IPR_{Dip} dei singoli Dipartimenti) e QP rappresenta la quota premiale del budget.

L'Indicatore IPR_{Dip} è calcolato come segue:

$$IPR_{Dip} = 1 + (ISPD - 0,5) * \alpha \text{ (con } \alpha = 0,3)$$

Di conseguenza, in funzione dell'applicazione del suddetto criterio, ciascun Dipartimento riceverà l'assegnazione come da schema sotto riportato:



| DIPARTIMENTO | ASSEGNAZIONE RICERCA 2022 |
|---|------------------------------|
| Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP) | 142.829,83 € |
| Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR) | 72.352,03 € |
| Dipartimento di Scienze Biomolecolari (DISB) | 180.339,59 € |
| Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI) | 153.670,49 € |
| Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA) | 124.241,90 € |
| Dipartimento di Studi Umanistici (DISTUM) | 126.566,16 € |
| TOTALE | 800.000,00 € |

4. Piani Strategici Dipartimentali 2022

Il Presidente ricorda che entro il 22/11/2021 i Dipartimenti dovranno redigere e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Dipartimento il proprio Piano strategico 2021-2023 come da Linee Guida PSD, trasmesse dall'Ufficio Controllo di Gestione;

Entro il 10/12/2021 la Commissione Ricerca è chiamata a valutare la coerenza complessiva delle azioni e dei valori obiettivo (target) previsti a tre anni sia con le strategie di Ateneo sia con gli equilibri di bilancio, nonché la loro fattibilità, prima dell'eventuale recepimento nel Piano integrato della performance. Inoltre, le Linee Guida prevedono che: "i singoli valori obiettivo (target) individuati a livello dipartimentale saranno aggregati al fine di ottenere un dato a livello di Ateneo".

Di conseguenza, affinché la Commissione Ricerca possa effettuare la valutazione di coerenza dei PSD entro il 10/12/21 e affinché i target di dipartimento possano essere adeguatamente ri-aggregati a livello di Ateneo, le azioni ed i target di Dipartimento individuati per ciascuno degli obiettivi assunti dovranno:

- concorrere concretamente al conseguimento del miglior risultato atteso per ciascun obiettivo;
- determinare un significativo miglioramento della qualità degli interventi e degli indicatori individuati.

Inoltre, come già indicato nel Piano strategico 2021-2023, nelle Linee Guida sono riportati i 10 indicatori obbligatori della PRO3 che ciascun Ateneo è tenuto a perseguire ai fini del riparto tra le Università del 20% della quota premiale dell'FFO per il triennio 2021-2023.

Pertanto, per quanto concerne l'Area della Ricerca, a tutti i Dipartimenti è richiesto di pianificare specifiche azioni e target per i seguenti obiettivi specifici:

1. Obiettivo R.2.2 Migliorare la capacità di attrazione di finanziamenti competitivi nazionali e internazionali > Indicatore R.2.2.1 Proporzione dei proventi da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi
2. Obiettivo R.3.1 Migliorare la capacità di attrazione di professoressse e professori e ricercatrici e ricercatori dall'esterno > Indicatore R.3.1.1 Proporzione di professoressse e professori di I e II fascia assunte/i dall'esterno sul totale delle/dei neoassunte/i



3. Obiettivo R.3.2 Investire sul futuro delle/dei giovani ricercatrici e ricercatori > Indicatore R.3.2.1 Proporzione di ricercatrici e ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b) sul totale delle/dei docenti di ruolo.

Il Presidente segnala che anche l'indicatore R.3.1.2 "Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) assunti dal 1/1/ al 31/12 e non già in servizio nell'ateneo come ricercatore di tipo a) titolari di assegno di ricerca o iscritti a un corso di dottorato", nonché gli obiettivi specifici collegati all'Obiettivo Strategico R.1 "Migliorare la qualità della produzione scientifica e la sua collocazione editoriale", hanno un impatto sulla ripartizione della quota premiale dell'FFO, rispettivamente, per il 20% e 60%. Pertanto, seppur non indicati come obbligatori nelle linee guida, sono da considerare anch'essi prioritari.

Il Presidente conclude invitando i Dipartimenti ad investire su tutti gli obiettivi per i quali, seppur in modo differente a seconda delle peculiarità di ciascuno, è possibile contribuire al raggiungimento, in un'ottica di continuo miglioramento e crescita graduale ma concreta. Si ritiene inoltre opportuno confrontarsi tra Dipartimenti al fine di individuare target il più possibile omogenei per gli stessi obiettivi.

5. Carta Europea dei Ricercatori

Il Presidente cede la parola al dott. Maci per una presentazione della Carta Europea dei Ricercatori (*Allegato 1*). Si apre un ampio dibattito sull'opportunità di avviare o meno l'iter per candidarsi all'HR Excellence in Research Award della Commissione Europea.

Al termine del dibattito la Commissione, ritenendo tale iniziativa un'occasione di importante crescita per l'Ateneo nonché rafforzamento della propria posizione nel contesto della ricerca internazionale, concorda sulla scelta di confrontarsi con il Rettore al fine di definire i prossimi step da seguire.

6. Progetti d'Ateneo sulla tutela della salute e promozione della sicurezza alimentare - Parere

Il Presidente informa la Commissione che presso l'Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali sono pervenute delle richieste da parte dei Responsabili Scientifici di alcuni progetti presentati in risposta al bando d'Ateneo sulla tutela della salute e promozione della sicurezza alimentare, relativamente alle spese ammissibili. Nello specifico, alcuni Responsabili Scientifici hanno chiesto di poter ammettere le "Spese per servizi di consulenza" tra quelle ammissibili, in deroga a quanto previsto dal suddetto bando, poiché ritenute funzionali alle esigenze dei progetti.

Si chiede pertanto alla Commissione di esprimere un parere in merito.

Dopo un breve confronto, la Commissione concorda sull'opportunità di includere le "Spese per servizi di consulenza" tra quelle ammissibili esclusivamente a condizione che tali servizi non possano essere svolti dal gruppo di ricerca e specificando che tali spese non possono in nessun modo riguardare l'attivazione di contratti di collaborazione (ex co.co.co) o altre forme di lavoro flessibile (ai sensi dell'art. 36 del T.U. sul pubblico impiego), in quanto per queste figure non è possibile superare i limiti imposti dalla Legge di Bilancio 2020 e reperibili nel documento "Norme di



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

contenimento della spesa pubblica (Quadro Sinottico)", come già discusso in occasione della stesura del bando.

7. Aggiornamenti da/per il Presidio della Qualità

Non ci sono aggiornamenti da/per il Presidio della Qualità.

La riunione si conclude alle ore 17.15.

Il segretario
F.to Dott. Fabrizio Maci

Il Presidente
F.to Prof. Orazio Cantoni



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

ALLEGATO n. 1:
CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI

Sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 22 marzo 2005 è stata pubblicata la **RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE dell'11 marzo 2005** riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori

- L'ART. 18 (Chiamata dei professori) della Legge 240/2010 (Legge Gelmini) la recepisce espressamente laddove recita:

«Le Università ... disciplinano ... la chiamata dei professori di prima e seconda fascia nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta Europea dei ricercatori...»

- La Carta europea dei ricercatori è un insieme di principi generali e requisiti che specificano il ruolo, le responsabilità e i diritti dei ricercatori e delle persone che assumono e/o finanziano i ricercatori.

Si tratta di **40 principi** suddivisi nelle seguenti categorie:

- Principi generali e requisiti applicabili ai ricercatori;
- Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori

La seconda sezione della Carta riguarda il **Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori**

HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)

- Le Università possono candidarsi **all'HR Excellence in Research Award della Commissione Europea**
- **l'HR Excellence in Research Award** è assegnato dall'UE agli istituti, agli atenei e ai centri di ricerca che intendono allineare la propria condotta ai principi della Carta e del Codice al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori, aumentare la visibilità internazionale dell'ateneo e incrementare l'attrattività per talenti provenienti da altri atenei nazionali ed esteri.

Il **processo** per la conquista dell'eccellenza e, quindi, dell'ottenimento del logo dell'HR Excellence in Research Award è **lungo e complesso** (in media si conclude in **3 anni**).

Si articola in tre fasi:

- **iniziale** (che si conclude, in seguito a un'approfondita Gap Analysis, con la predisposizione di un Action Plan, che verrà sottoposto al vaglio della Commissione Europea); ANALISI INTERNA per determinare rispondenza e coerenza della regolamentazione di Ateneo rispetto ai 40 Principi espressi nella Carta e nel Codice. Con la Gap Analysis si identificano eventuali criticità rispetto ai principi della Carta e del Codice in modo da poter definire la migliore strategia da intraprendere attraverso un Piano di Azione;
- di **attuazione** (implementazione dell'Action Plan approvato dalla CE);
- **rinnovo** (eventuale rimodulazione dell'Action Plan e sua nuova implementazione).

Per il raggiungimento dei risultati è indispensabile il coinvolgimento attivo dell'intero ateneo

Solo 18 Istituzioni Italiane hanno finora ricevuto l'Award, 14 delle quali sono Università:

- Politecnico di Milano
- Politecnico di Torino
- La Sapienza
- Napoli Parthenope
- Bologna
- Camerino
- Firenze
- Foggia
- Macerata
- Padova
- Palermo
- Ca' Foscari
- Insubria
- Udine

VANTAGGI OTTENIMENTO AWARD

- **Vantaggi interni** quali: il perfezionamento dei processi di assistenza alle risorse umane; l'allineamento delle politiche istituzionali ai principi contenuti nella Carta e nel Codice per la crescita professionale delle ricercatrici e dei ricercatori in ogni fase della loro carriera; la garanzia di procedure di reclutamento e di valutazione Eque, Trasparenti e Meritocratiche (OTM-R); la promozione delle pari opportunità e della cooperazione trasversale; il miglioramento dello status e delle condizioni di lavoro delle ricercatrici e dei ricercatori.
- **Internazionalizzazione dell'Ateneo** per lo sviluppo di Reti con altre organizzazioni di ricerca.
- **Promozione dell'immagine** dell'Ateneo come istituzione che soddisfa gli standard europei per la crescita professionale delle ricercatrici e dei ricercatori.
- **Aumento dell'attrattiva dell'Ateneo** per le ricercatrici e i ricercatori, nonché della capacità di trattenere personale di alto livello.
- **Promozione di tutte le forme di mobilità** per migliorare lo sviluppo professionale delle ricercatrici e dei ricercatori.

EURAXESS



JOBS & FUNDING

CAREER DEVELOPMENT

PARTNERING

INFORMATION & ASSISTANCE

NATIONAL PORTALS

EURAXESS WORLDWIDE

LOGIN / REGISTER



Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

HRS4R PROCEDURE

INITIAL PHASE

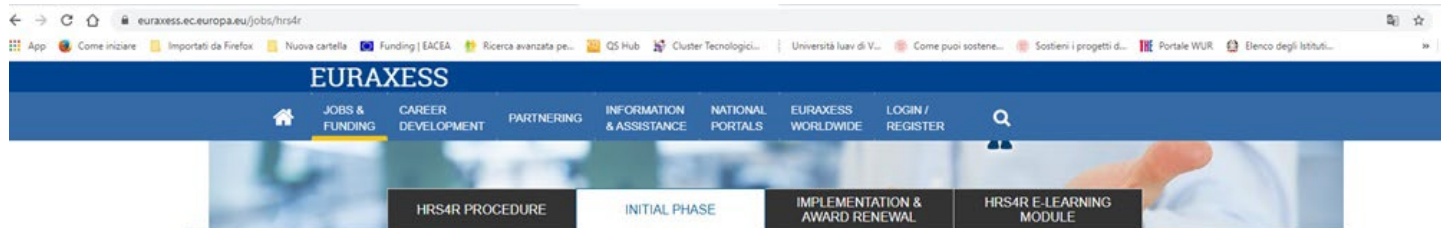
IMPLEMENTATION & AWARD RENEWAL

HRS4R E-LEARNING MODULE

The Human Resources Strategy for Researchers

Important message to institutions:

Site Visits: All HRS4R in-house audits planned for 2021 will be conducted remotely with the consent of the host institution. Should your institution be at renewal stage, once you submit your self-assessment online via the e-tool, the EC will be in contact with you to set a date for the remote visit together with a panel of independent experts. Should the institution prefer a classic on-site visit, the audit will be postponed. Meanwhile, institutions involved in the process can continue using the HR Excellence in research award.



HRS4R New Application Modalities

Please note that as of 15 May 2018, ALL institutions interested to initiate the application for the "HR Excellence in Research Award" shall use the **HRS4R E-tool** - the European Commission's official platform, facilitating the management of the HRS4R process.

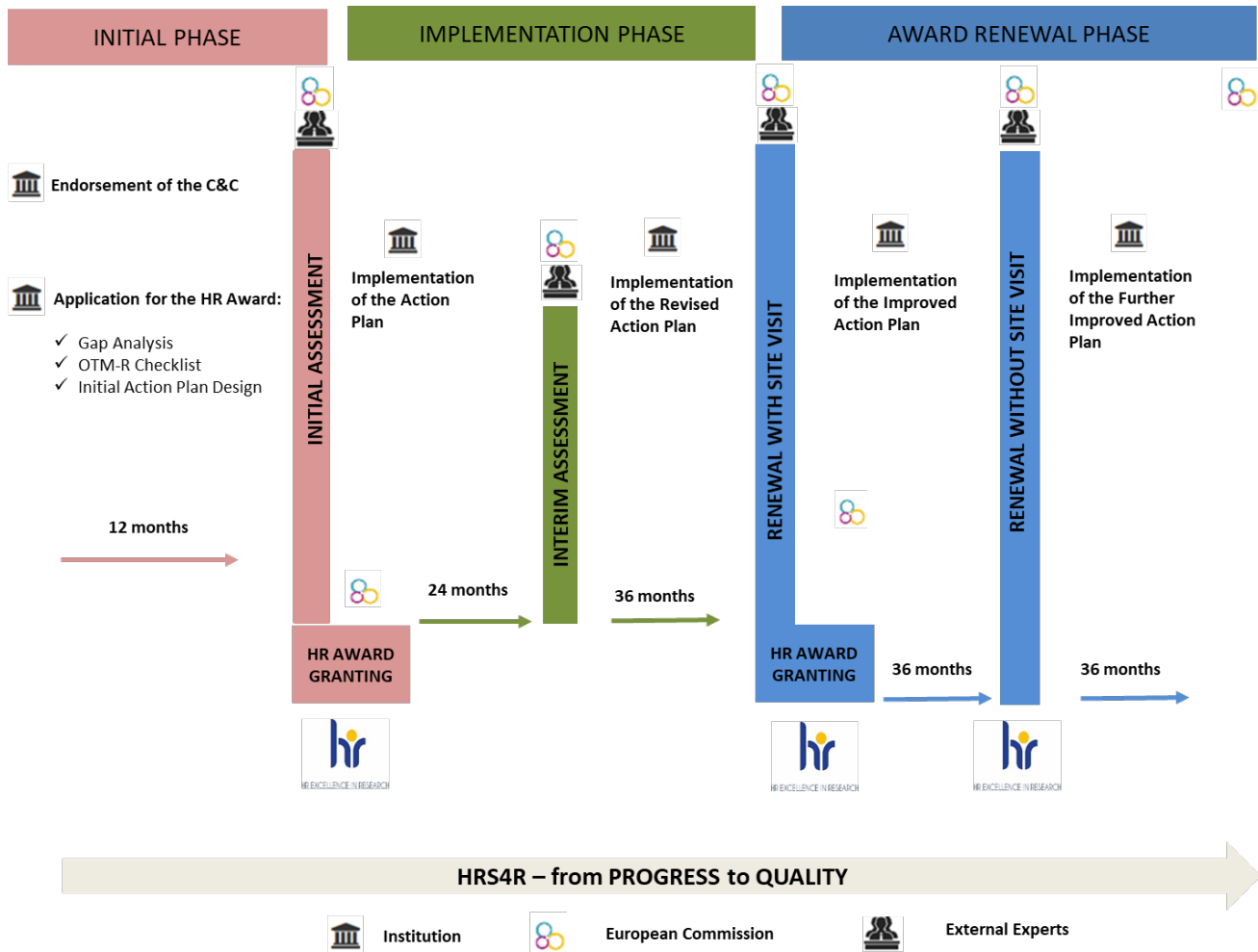
Enrolment in the HRS4R is **voluntary and non-binding**.

HRS4R implies a long-term commitment throughout many years, including joint efforts and coordination with various internal and external stakeholders. It is nevertheless a rewarding process as it ensures institution's transition from progress to quality, in terms of the implementation of the 40 principles of the Charter and Code.

For detailed information regarding the application process, please consult the technical guidelines below. Further questions should be addressed to the functional mailbox RTD-CHARTER@ec.europa.eu

Download the Technical Guidelines Assessors HRS4R [\(2.88 MB\)](#) .

| | |
|--|---|
| HRS4R E-TOOL – ACCESS ELEMENTS | + |
| HOW TO CREATE AN APPLICATION FOR THE HR AWARD IN THE HRS4R E-TOOL | + |
| INITIAL PHASES – TASKS, RESPONSIBILITIES AND TIMELINES | + |
| ENDORSEMENT OF THE CHARTER & CODE AND SUBMISSION OF THE ENDORSEMENT LETTER | + |



Grazie per l'attenzione