

HR Excellence in Research

PIANO DI AZIONE 2025-2027

*Per l'implementazione della
Carta Europea dei Ricercatori*



**Politecnico
di Torino**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

In approvazione al Consiglio di Amministrazione del 30.01.25



Azione 1	Avvio e implementazione di un nuovo Piano di azione che promuova l'attrazione di risorse da bandi competitivi nell'ambito dei principali programmi di finanziamento della ricerca
AREA AP PONTE	Supporto alla progettualità nella ricerca
Area Responsabile	RIMIN, SAIL, PEPS
Breve descrizione	Avvio e implementazione di un nuovo Piano di azione che promuova l'attrazione di risorse da bandi competitivi nell'ambito dei principali programmi di finanziamento della ricerca e la ricerca curiosity-driven con particolare attenzione alle/ai giovani ricercatrici/ricercatori
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Definizione di regole di utilizzo delle infrastrutture di ricerca da parte del personale di Ateneo (con particolare attenzione ai giovani ricercatori e alle giovani ricercatrici) e facilitazione al loro uso anche attraverso la predisposizione di bandi interni [Azione Programma Rettore n. 48] Incremento del numero di docenti come responsabili di progetto nelle call competitive con azioni di coordinamento e sostegno alla partecipazione dei giovani ricercatori e delle giovani ricercatrici ai progetti di ricerca internazionali con misure di Ateneo [Azione Programma Rettore n. 66] Pubblicazione di bandi interni, rivolti in particolare ai giovani ricercatori e alle giovani ricercatrici, per finanziare progetti di ricerca in linea con gli obiettivi di Ateneo [Azione Programma Rettore n. 68] Organizzazione di attività di supporto diretto alla stesura, gestione e rendicontazione di progetti, in particolare quelli europei e internazionali, selezionando i bandi più adatti ai progetti e inserendo i docenti e le docenti in cordate [Azione Programma Rettore n. 73] Creazione di un progetto di Mentoring (in analogia a quanto avviato sul fronte della didattica) e di una rete collettrice di esperienze per la stesura dei progetti [Azione Programma Rettore n. 74] Messa a disposizione, da parte dell'Ateneo, di un Fondo individuale su base pluriennale per le tre missioni di Ateneo [Azione Programma Rettore n. 153]
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Partecipazione annuale di una media di 50 giovani ricercatrici/ricercatori alle iniziative proposte finalizzate a migliorare la partecipazione alle opportunità di finanziamento della ricerca
Principio/i Carta Europea	1.2 Libertà della ricerca scientifica



Azione 2	Rafforzare i servizi a supporto dello sviluppo della carriera dei ricercatori
AREE AP PONTE	• Opportunità di carriera per giovani ricercatori e ricercatrici • Orientamento e carriere studenti, dottorandi/e e postdoc in uscita
Area Responsabile	RIMIN, PEPS
Breve descrizione	Azioni di supporto alle carriere accademiche e professionali attraverso iniziative mirate, percorsi di orientamento e la sensibilizzazione di aziende e istituzioni sulle competenze dei giovani ricercatori.
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Istituzione da parte dell'Ateneo di un Nucleo di supporto alla valorizzazione delle carriere che promuova attivamente in particolare a beneficio di dottorandi/e, assegnisti/e, RTDA le opportunità offerte dal mondo universitario, da quello degli enti di ricerca, da quello industriale e da quello delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso legami con tali istituzioni [Azione Programma Rettore n. 112] Sensibilizzazione delle aziende, enti di ricerca e pubblica amministrazione sulle varie competenze di dottorandi e dottorande, assegnisti/e e RTD/A [Azione Programma Rettore n. 61] Messa a disposizione, da parte dell'Ateneo, di un Fondo individuale su base pluriennale per le tre missioni di Ateneo [Azione Programma Rettore n. 153]
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Più di 50 dottorandi/e e postdoc (R1+R2) /anno beneficiano di un percorso di orientamento professionale
Principio/i Carta Europea	4.2 Sviluppo e orientamento professionale



Azione 3	Sviluppo ed implementazione di una Integrity Roadmap
AREA AP PONTE	Vita istituzionale di Ateneo
Area Responsabile	RIMIN, ARIA
Breve descrizione	Sviluppo di una Integrity Roadmap per comunicare in maniera chiara ed efficace gli strumenti e le procedure a disposizione per chiedere supporto in casistiche che si rifanno all'Integrity (integrità della ricerca, molestie, sicurezza informatica etc.), inclusa la figura di Garante dei Ricercatori
Tempistiche	Dicembre 2026 (mid-term)
Indicatore/i e Target	Pubblicazione della Integrity Roadmap su sito Polito
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	KPI misurato a partire da Survey su Principi CER. Riduzione della percentuale di «Non so rispondere» alla domanda relativa all'esistenza di procedura per complaints/appeals. Target: ≤25% di «Non so rispondere»
Principio/i Carta Europea	1.1 Etica ed integrità della ricerca 3.1 Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi – Reclami e ricorsi



Azione 4	Promozione di azioni di mobilità internazionale in e outgoing
AREA AP PONTE	Formazione e Mobilità Internazionale
Area Responsabile	PROSIQ
Breve descrizione	Sviluppo di un nuovo piano di internazionalizzazione che comprende azioni di promozione della mobilità internazionale dei ricercatori attraverso iniziative di incoming e outgoing, con programmi per visiting professor ed incentivi specifici per progetti di ricerca con atenei d'eccellenza.
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Promozione di azioni di mobilità internazionale, con particolare indirizzo alla valorizzazione delle carriere dei giovani ricercatori e delle giovani ricercatrici [Azione Programma Rettore n. 34] Implementazione di un programma coordinato dall'Ateneo di reclutamento di visiting professor, a cui affidare anche titolarità di insegnamenti, moduli o seminari didattici specialistici [Azione Programma Rettore n. 35] Definizione di incentivazioni specifiche a sostegno della mobilità outgoing [Azione Programma Rettore n. 36] Sviluppo del nuovo piano di Internazionalizzazione dell'Ateneo [Azione Programma Rettore n. 77] Reintroduzione dei progetti di ricerca condivisi con atenei internazionali, di eccellenza nelle diverse aree scientifiche, attraverso accordi di collaborazione che prevedano scambi simmetrici [Azione Programma Rettore n. 79]
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Realizzazione di nuove iniziative mirate alla mobilità incoming e outgoing con Paesi target Nell'anno 2027, incremento del 20% di visiting scientists rispetto all'anno 2024
Principio/i Carta Europea	1.7 Libera circolazione dei ricercatori



Azione 5	Piano di formazione e coinvolgimento di giovani ricercatori/ricercatrici in ruoli di governance
AREA AP PONTE	Opportunità di carriera per giovani ricercatori e ricercatrici
Area Responsabile	PEPS
Breve descrizione	Piano per formare e coinvolgere giovani ricercatori e ricercatrici in ruoli di governance, con l'istituzione di un corpo scientifico-diplomatico e un'Academy all'interno della Scuola di Formazione Interna.
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Istituzione di un "corpo scientifico-diplomatico" di Ateneo per sistematizzare e rafforzare le attività istituzionali a supporto del policy e decision making; incentivazione percorsi di coinvolgimento dei/delle giovani su queste tematiche [Azione Programma Rettore n. 85] Nell'offerta della Scuola di Formazione Interna, una Academy per coinvolgere i/le giovani in un percorso di esperienze per formarli/le ai ruoli di servizio e di governo dell'Ateneo, con attività sia teoriche che di affiancamento pratico a tali ruoli, e una particolare attenzione al riequilibrio di genere [Azione Programma Rettore n. 111]
Tempistiche	Dicembre 2026 (mid-term)
Indicatore/i e Target	Istituzione della «Scuola di formazione giovani e leadership Academy»
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	A fronte dell'istituzione della «Scuola di formazione giovani e leadership Academy» si prevede la partecipazione annuale di almeno 50 giovani ricercatrici/ricercatori alle attività proposte
Principio/i Carta Europea	<i>3.1 Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi - Partecipazione alla governance dell'organismo</i>



Azione 6	Attuazione GEDIW– Gender Equality Diversity Inclusion Wellbeing Action Plan
AREE AP PONTE	Valorizzazione delle diversità; Servizi di welfare di Ateneo; Spazi comuni; Tecnologie per la didattica; Servizi informativi e di supporto alle decisioni, trasparenza e accessibilità; Politiche delle Pari Opportunità nelle carriere del personale; Valorizzazione delle vocazioni di ricercatori, ricercatrici e docenti; Supporto alla progettualità nella ricerca; Supporto alle attività di formazione; Vita istituzionale di Ateneo; Comunicazione di Ateneo; Comunicazione Interna
Area Responsabile	STUDI principale Direzione responsabile
Breve descrizione	Il GEDIW è lo strumento attraverso il quale le politiche di genere, inclusione e benessere del Politecnico diventano operative. Ha una durata triennale ed è accompagnato da un monitoraggio periodico attraverso specifici indicatori (KPI).
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	La presente azione si rifà all'intero AP GEDIW, inoltre richiama diverse azioni contenute nell'Azione Programma Rettore n. di Ateneo. Organizzazione di eventi, seminari e iniziative che promuovano la consapevolezza sulla diversità e l'inclusione [Azione Programma Rettore n. 110] Promozione di un manifesto programmatico di Ateneo sulla valorizzazione della diversità ed inclusività nelle politiche dell'Ateneo [Azione Programma Rettore n. 122] Rafforzamento delle iniziative di Ateneo per la valorizzazione delle diversità (quali Osservatorio di genere e GREG) e la garanzia della parità di genere e sostegno alle attività del CUG [Azione Programma Rettore n. 123] Promozione attiva dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali dell'Ateneo e dei suoi enti partecipati [Azione Programma Rettore n. 133] Analisi dell'impatto di genere delle decisioni di Ateneo e degli attuali meccanismi e regolamenti che presidono il suo funzionamento [Azione Programma Rettore n. 134] Definizione della Carta del Benessere di chi lavora [Azione Programma Rettore n. 135] Promozione e pubblicizzazione delle linee guida per la comunicazione inclusiva e revisione degli eventi di Ateneo per verificarne la congruenza ("no manel policy") [Azione Programma Rettore n. 136] Riduzione della segregazione di genere nei Corsi di Studio di Ingegneria attraverso azioni mirate [Azione Programma Rettore n. 137] Riduzione della segregazione di genere del personale docente e ricercatore attraverso azioni del governo federale e i piani di incentivazione dipartimentali pluriennali [Azione Programma Rettore n. 138]
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	• Almeno 1/3 di donne nella leadership di Ateneo complessivamente, a tendere in ogni suo contesto apicale. • Eliminazione del gap di genere negli upgrade del personale, a tendere anche sulle altre dimensioni di diversity.



	• Raddoppio della percentuale di personale docente e ricercatore internazionale. • Diminuzione della percentuale di esaurimento emotivo rilevata nella Survey Benessere in tutte le diverse componenti della comunità politecnica, portando a un valore almeno sufficiente ogni costrutto correlato
Principio/i Carta Europea	<i>1.4 Parità di genere</i> <i>1.5 Inclusione della diversità</i> <i>1.6 Il ricercatore</i> <i>4.1 Valorizzare la diversità di carriere nella ricerca</i>



Azione 7	Revisione bandi per reclutamento e progressione di carriera
AREA AP PONTE	Valorizzazione delle vocazioni di ricercatori, ricercatrici e docenti
Area Responsabile	PEPS
Breve descrizione	Implementazione nei bandi per reclutamento e progressioni di carriera di una valutazione più olistica (attenzione alle tre missioni) e inclusiva delle candidature
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Revisione dei bandi di concorso per rendere flessibili le griglie di valutazione al fine di considerare equamente il contributo in tutte le missioni di Ateneo, ricomprendendo anche i ruoli di servizio all'Ateneo [Azione Programma Rettore n. 114] Implementazione nei bandi per reclutamento e progressioni di carriera di una valutazione più olistica (attenzione alle tre missioni) e inclusiva delle candidature [AP COARA A.1] Istituzione di una commissione per avviare un lavoro istruttorio per la messa a punto delle procedure concorsuali degli RTT [Azione Programma Rettore n. 113] Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze [GEDIW Plan Azione 3.3]
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Misure di coinvolgimento delle diverse categorie di personale della ricerca nella revisione delle procedure concorsuali - KPI: sì/no Almeno tre modifiche nei bandi e procedure concorsuali che assicurino una valutazione più olistica e inclusiva
Principio/i Carta Europea	1.4 Parità di genere 1.5 Inclusione della diversità 1.6 Il ricercatore 2.1 Valutazione del ricercatore 2.2 Assunzione 2.3 Selezione 2.4 Avanzamento di carriera 4.1 Valorizzare la diversità di carriere nella ricerca

Azione 8	Open Science e dati della ricerca
AREA AP PONTE	Servizi informativi e di supporto alle decisioni, trasparenza e accessibilità
Area Responsabile	ARIA, PROSIQ
Breve descrizione	Incentivare l'adozione di principi, metodologie e pratiche della Scienza Aperta presso la comunità accademica
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Rafforzamento delle attività di formazione e informazione inerenti alla gestione dei dati della ricerca secondo i principi FAIR e promozione delle pratiche di Open science. [AP COARA A.11] Rafforzamento del supporto al personale di ricerca per Incentivare, nei diversi ambiti disciplinari, l'adozione di metodologie e pratiche di Open Science nel ciclo di vita dei progetti di ricerca, incluso il sostegno a iniziative editoriali di open access diamond del personale di ricerca [AP COARA A.12] Implementazione di un sistema di monitoraggio delle pubblicazioni e dei prodotti in Open Access e delle attività di Open Science (Cruscotto OS), utilizzando anche banche dati aperte. [AP COARA A.18] Elaborazione di un report istituzionale sull'Open Science. [AP COARA A.19] Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDI [GEDIW Plan Azione 2.3]
Tempistiche	Dicembre 2025
Indicatore/i e Target	Un insegnamento online di III livello su "Research Data Management and Open Science"
Tempistiche	Dicembre 2026
Indicatore/i e Target	1 proof-of-concept di cruscotto OS (conclusione progetto CoARA boost)
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Cruscotto OS disponibile ai ricercatori
Principio/i Carta Europea	1.1 Etica e Integrità della ricerca 1.3 Scienza Aperta



Action 9	Attività di valorizzazione e disseminazione dei risultati della ricerca
AREE AP PONTE	- Promozione dell'Ateneo e delle sue competenze - Portfolio brevetti, sfruttamento e commercializzazione
Area Responsabile	NUCOMIVA, RIMIN
Breve descrizione	L'Ateneo valorizza i risultati della ricerca tramite la comunicazione e la promozione dei traguardi raggiunti e delle competenze, la gestione strategica del portfolio brevetti, e il supporto alle imprese con un network digitale e l'organizzazione di eventi per favorire collaborazioni e aggiornamenti professionali.
Collegamenti con Programma Rettore e con altri AP di Ateneo	Informazioni puntuali e periodiche verso l'esterno sulla modalità di gestione e utilizzo delle strutture e delle infrastrutture, nonché sui risultati più importanti conseguiti [Azione Programma Rettore n. 53] Divulgazione verso l'esterno delle competenze disponibili, nelle strutture dipartimentali extra-dipartimentali, e delle potenzialità delle infrastrutture di Ateneo [azione Programma Rettore n. 54] Pubblicizzazione presso enti, aziende e media dell'anagrafe della ricerca [Azione Programma Rettore n. 55] Creazione di un network digitale per la piccola e media impresa attraverso l'elaborazione di un registro, in collaborazione con l'Unione degli Industriali e della Camera di Commercio di Torino, per facilitare l'identificazione dei docenti e delle docenti e dei ricercatori e delle ricercatrici potenzialmente più idonei/e nell'affiancare le varie aziende nell'affrontare tematiche chiave di sviluppo [Azione Programma Rettore n. 56] Promozione a livello internazionale dei risultati della ricerca attraverso strategie di divulgazione scientifica che raggiungano fruitori e fruitrici diverse, specifiche in base all'ambito di riferimento [Azione Programma Rettore n. 57] Gestione e comunicazione del portfolio brevetti dell'Ateneo per favorirne lo sfruttamento e la commercializzazione [Azione Programma Rettore n. 58] Organizzazione di eventi di divulgazione delle più recenti invenzioni già coperte da domande di brevetto presso i partner industriali [Azione Programma Rettore n. 59] Promozione dell'interazione con le associazioni di categoria (es. Ordine degli Ingegneri e degli Architetti) organizzando eventi e convegni in Ateneo, utili anche a garantire crediti formativi agli/alle iscritti/e e a coinvolgere il personale docente sul tema delle normative e del loro continuo aggiornamento [Azione Programma Rettore n. 60]
Tempistiche	Dicembre 2025
Indicatore/i e Target	- Definizione di un nuovo format per lo storytelling dei risultati della ricerca e pubblicazione di un numero pilota - Organizzazione di almeno 3 eventi di formazione sulla nuova normativa brevetti e sulle tematiche relativa alla protezione IP e sua valorizzazione
Tempistiche	Dicembre 2026
Indicatore/i e Target	Pubblicazione di almeno 5 longform



	• Organizzazione di almeno 3 eventi di formazione sulla nuova normativa brevetti e sulle tematiche relativa alla protezione IP e sua valorizzazione
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	• 36 numeri della newsletter Polito per le imprese nel periodo 25-27 • Formazione erogata ad almeno il 20% dei ricercatori su normativa brevetti e sulle tematiche relativa alla protezione IP e sua valorizzazione
Principio/i Carta Europea	<i>3.4 Diffusione e valorizzazione dei risultati</i>



Action 10	Consolidamento della Comunità di Pratica Nazionale HR Excellence in Research Award
AREA AP PONTE	Promozione dell'Ateneo e delle sue competenze
Area Responsabile	RIMIN, ARIA, NUCOMIVA
Breve descrizione	Per migliorare l'attuazione di tutti i principi, una azione riguarderà il ruolo di coinvolgimento attivo del Politecnico nella strutturazione e funzionamento della Comunità di pratica nazionale che riunisce le università italiane che hanno l'HR Excellence in Research Award. La Comunità ha come obiettivi lo scambio di buone pratiche e la lobby verso il MUR e ANVUR perché rendano possibile l'attuazione dei principi.
Tempistiche	Dicembre 2027
Indicatore/i e Target	Coinvolgimento di almeno 20 università italiane che non hanno ancora l'Award in iniziative di informazione e sensibilizzazione sui principi della nuova Carta
Principio/i Carta Europea	<i>Tutti</i>