

Carta Europea dei Ricercatori



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Relazione di revisione interna per la valutazione intermedia da parte della Commissione Europea

Allegato al Decreto n. 53 del 30.04.2020

Premessa

Nel maggio del 2016 il CREA ha costituito un Gruppo di lavoro finalizzato all'adozione della "Carta europea dei ricercatori" e del "Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori", costituito da ricercatori, tecnologi, dirigenti e personale amministrativo con contratto sia a tempo determinato che indeterminato.

Il Gruppo ha redatto un'Analisi degli scostamenti (Gap Analysis) tra i principi enunciati dalla Carta e dal Codice e le norme e le prassi in vigore nel CREA. Ha quindi proposto un sondaggio a tutto il personale di ricerca e non, finalizzato ad individuare delle azioni al fine di colmare gli scostamenti evidenziati. A seguito della valutazione di quanto emerso dall'Analisi degli scostamenti e da un sondaggio, previamente sottoposto ai ricercatori, è stato redatto un Piano d'azione (Action Plan) da sottoporre alla Commissione Europea, composto da 15 differenti azioni da realizzare entro il dicembre 2019. Accanto all'Analisi degli scostamenti ed al Piano d'Azione, il CREA ha redatto il documento "Strategia del CREA per un Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito (OTM-R)".

La documentazione prodotta è stata inviata alla Commissione Europea nell'ottobre 2017.

Il 21 marzo 2018, la Commissione Europea, a seguito di una valutazione positiva espressa in modo unanime dai valutatori, ha approvato la richiesta del CREA di riconoscimento della "HR - Human Resources Excellence in Research".

La Commissione Europea stabilisce che allo scadere dei 24 mesi dall'ottenimento del riconoscimento HR, tutte le Istituzioni devono affrontare una valutazione intermedia, riferendo in merito ai progressi effettuati in base al Piano d'Azione e alla strategia OTM-R proposti. Si tratta di una relazione di revisione interna atta ad evidenziare quanto realizzato ed a motivare quanto ancora in corso di realizzazione. Devono essere descritte le modalità con le quali le Azioni sono state implementate e gli scostamenti non ancora colmati; nella relazione, inoltre, vengono proposte Nuove Azioni da realizzare nei prossimi tre anni. Infatti, al termine della valutazione intermedia, vengono fornite delle raccomandazioni utili al proseguimento del percorso avviato e, allo scadere dei successivi tre anni, la Commissione Europea effettuerà un'ulteriore valutazione attraverso la visita "in loco" di suoi esperti.

Di seguito viene presentata la relazione di revisione interna per la valutazione intermedia del CREA, redatta sul modello fornito dalla Commissione Europea.

Nome Organizzazione in fase di revisione

CREA Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Contatto

Gian Luca Calvi, Commissario Straordinario, segreteria.tecnica@crea.gov.it

1. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

PERSONALE E STUDENTI	ETP
Numero totale di ricercatori = personale dipendente, titolari di assegni e borse, studenti di dottorato a tempo pieno o parziale coinvolti in attività di ricerca	923
Di cui internazionali (ovvero di nazionalità straniera)	2
Di cui finanziati da soggetti esterni (ovvero per i quali il CREA è organizzazione ospitante)	0
Di cui donne	487
Di cui sono ricercatori di stadio R3 o R4 = Ricercatori con un elevato livello di autonomia, tipicamente con lo status di "Ricercatore principale" (Principal Investigator) o Professore (Nota: Ricercatori e tecnologi di livello I e II secondo il CCNL degli EPR)	165
Di cui sono ricercatori di stadio R2 = nella maggioranza delle organizzazioni corrispondenti al livello di Post-Doc (Nota: Ricercatori e tecnologi di livello III secondo il CCNL degli EPR)	667
Di cui sono ricercatori di stadio R1 = nella maggioranza delle organizzazioni corrispondenti al livello di dottorato (Nota: Borsisti in possesso di una laurea specialistica (o equivalente) o titolari di assegno di ricerca)	91
Numero totale di studenti (se pertinente)	0
Numero totale del personale (compreso il personale dirigente, amministrativo, di insegnamento e di ricerca)	2091

FINANZIAMENTI PER LA RICERCA annualità fiscale 2018 (i dati sono desunti dal bilancio consuntivo relativo all'anno 2018 pubblicato sul sito web dell'Ente)	€
Budget totale annuo dell'organizzazione	168.717.497 €
Finanziamento governativo diretto dell'anno (finalizzato alla ricerca)	111.036.498 €
Finanziamento governativo competitivo dell'anno (finalizzato alla ricerca, ottenuto in competizione con altre organizzazioni – inclusi finanziamenti dell'Unione Europea)	57.010.459 €
Finanziamento dell'anno da fonti private (non governative) finalizzato alla ricerca	570.540 €

PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE (descrizione molto sintetica della vostra organizzazione, max. 100 parole)
Il CREA è il maggiore Ente italiano di ricerca in agricoltura (D.lgs. 29/10/1999, n. 454 e L. n. 190 del 23/12/2014). Ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è vigilato dal Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. Il CREA svolge ricerche e sviluppa innovazioni al fine di migliorare la protezione e la conservazione delle risorse naturali e la biodiversità degli ecosistemi agricoli, forestali e marini e di accrescere la profitabilità e la competitività dell'agricoltura, dell'agroindustria, della gestione forestale in un contesto di sostenibilità dei sistemi produttivi e qualità dei prodotti.
Il CREA è incluso tra gli Enti pubblici di ricerca (EPR) ai sensi del D.L. 218/2016.

2. PUNTI DI FORZA E PUNTI DI DEBOLEZZA (NARRAZIONE)

Aspetti etici e professionali

In riferimento all’Azione 1, il 12 marzo 2020 è stato approvato il “Codice di etica e comportamento professionale del CREA” ispirato all’European Code of Conduct for Research Integrity del 2017. Con questo Codice il CREA intende fornire al personale di ricerca delle indicazioni chiare ed attuali che indirizzino la pianificazione del lavoro dei ricercatori e tecnologi, favoriscano la collaborazione nazionale e internazionale, migliorino la gestione della sperimentazione e la produzione del dato scientifico, il suo utilizzo e la sua divulgazione. Il Codice sarà sottoscritto dai Direttori di Centro, ricercatori, tecnologi, assegnisti, borsisti e da tutto il personale tecnico, sia a tempo indeterminato che determinato. Sarà in ogni caso reso noto a tutto il personale che, a vario titolo e temporaneamente, farà parte della comunità scientifica del CREA. Inoltre, verrà divulgato a tutto il personale di ricerca attraverso uno specifico evento che potrà essere riproposto nel 2021, se necessario.

Per l’**Azione 2**, il CREA ha approvato il “Nuovo regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti”. Il documento è stato redatto da un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato ricercatori e tecnologi, Direttori dei Centri e personale amministrativo. Esso individua le modalità di definizione della responsabilità di progetto, della gestione del budget e della portabilità dei progetti, qualora il coordinatore dovesse cambiare Centro di ricerca interno al CREA o trasferirsi presso un altro Ente di ricerca. Il Nuovo Regolamento è stato promosso durante un evento formativo, accessibile anche in teleconferenza, che si è svolto il 29 aprile 2019.

L’attuazione del suddetto Regolamento verrà monitorata consultando i Centri di ricerca, per verificare eventuali necessità di perfezionamento.

L’**Azione 3** prevedeva la redazione di “Linee Guida per la protezione dei dati”. Vista la sua complessità, l’Azione non può essere considerata conclusa, ma *in progress*. Il CREA, che gestisce importanti volumi di dati particolarmente sensibili e sottoposti alle norme sulla proprietà intellettuale, nell’ambito dell’ISMS – Information Security Management System (norma volontaria per la gestione della sicurezza dei dati e dei sistemi informatici riconosciuta ISO/IEC 27001), sta sviluppando alcuni progetti che hanno l’obiettivo di mettere in sicurezza l’Ente dal punto di vista sia della cybersecurity che della privacy. I progetti attualmente attivi, ma non ancora completati, coprono tutti i settori dell’informatica e mirano ad apportare soluzioni tecnologiche per il sicuro scambio di informazioni tra i ricercatori. È intenzione del CREA aprire un tavolo tecnico che nel corso del triennio 2020-2022 affronti tutti gli aspetti della cybersecurity, compresa la gestione delle informazioni da parte dei ricercatori.

L’**Azione 4** prevedeva l’identificazione di criteri per la valutazione periodica della performance scientifica dei ricercatori. L’oggetto di questa Azione rimane tuttora un punto per il quale nel CREA sono presenti ambiti di miglioramento. Da un lato è difficile capire come individuare e quantificare in modo omogeneo una serie di attività

che sono di per sé eterogenee, fra cui quelle di ricerca scientifica di base, di ricerca applicata, di supporto alla pubblica amministrazione a livello nazionale, regionale e comunitario. Dall’altro, in base alla normativa italiana, non è possibile valutare la performance singola dei ricercatori, ma solo delle strutture nel loro complesso. Questo lavoro deve essere svolto in collaborazione con ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca), che avrebbe dovuto emanare delle linee guida che avrebbero permesso l’attuazione dell’Azione. Queste Linee guida da parte di ANVUR non sono state pubblicate, quindi l’Azione viene riproposta con la modifica dell’eliminazione dal titolo del termine “*performance*”, perché nella normativa italiana questo termine viene utilizzato per la valutazione dei profili amministrativi.

Reclutamento e selezione

Come previsto dal precedente Piano d’Azione, per l’**Azione 5** il CREA ha favorito l’accesso alla procedura concorsuale per ricercatori e tecnologi a tutti i cittadini dell’UE, attraverso la pubblicazione dei bandi di concorso per il personale di ricerca a tempo indeterminato e determinato sul sito del CREA e sul sito web EURAXESS, sebbene attualmente non tutti i bandi CREA siano stati sempre inseriti in EURAXESS. Per questo motivo, l’Ente intende monitorare la percentuale di bandi pubblicati su EURAXESS nel tempo.

Entro l’**Azione 6**, per incrementare la presenza di esperti internazionali e del settore privato nell’Albo degli Esperti CREA per la selezione delle commissioni di concorso, sono stati pubblicati la “Domanda di ammissione all’Albo” e l’”Avviso per la selezione di esperti”, in italiano ed in inglese, sul sito web del CREA. Al momento non sono state acquisite nuove candidature: il CREA intende favorire ulteriormente la pubblicizzazione dei bandi di selezione utilizzando i circuiti interni ed esterni all’Ente, coinvolgendo i Presidenti delle Società scientifiche nazionali ed internazionali di riferimento per le aree di ricerca di interesse del CREA e valutando il numero di candidature acquisite nel tempo. Tali processi verranno altresì favoriti al completamento del processo di informatizzazione dell’Ente, che prevede l’inserimento di dati online da parte dei candidati.

L’**Azione 7** prevedeva la definizione di linee guida per i membri delle commissioni di concorso, in collegamento con la “*Strategia del CREA per un Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito*”. Il CREA ha redatto pertanto le “*Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R*”, che delineano i criteri generali di selezione e di valutazione dei ricercatori e dei tecnologi mediante procedure trasparenti, fornendo indicazioni utili per la costruzione della loro carriera. Per verificare la reale implementazione della strategia OTM-R del CREA, si intende predisporre un questionario, da sottoporre ai ricercatori e tecnologi, per conoscere la loro percezione in merito all’applicazione da parte dell’Ente dei criteri espressi dal Codice, con particolare riguardo alla strategia OTM-R.

Per quanto previsto dall’**Azione 8**, il CREA ha predisposto, per il triennio 2018-2020, il “Piano di reclutamento pluriennale per i ricercatori e tecnologi di ruolo”. Il Piano, che prevede un aggiornamento annuale, viene approvato da parte del Consiglio di

Amministrazione dell'Ente, sentiti i Comitati scientifici dei Centri di ricerca e il Consiglio scientifico.

Nell'ambito delle attività previste dall'**Azione 11** il CREA ha inoltre inserito nell'area web riservata alle attività internazionali, una sezione dedicata alle opportunità di lavoro offerte da Istituzioni di ricerca estere (LINK). In quest'area sono elencati, suddivisi per Paesi, le principali Università, Centri di ricerca, Istituzioni ed Organizzazioni che operano nelle materie di competenza dell'Ente ed i relativi link alle pagine dei loro siti internet dove vengono pubblicati gli annunci di lavoro utili per i ricercatori.

Tra i punti di forza va segnalato che nel corso del 2019, al di fuori di quanto previsto dal Piano d'Azione approvato nel 2018 e in attuazione del D.Lgs. 75/2017, si è proceduto al reclutamento, tramite procedura di stabilizzazione, di 406 unità di personale precario appartenente ai profili scientifici e amministrativi, di cui 181 tra ricercatori e tecnologi. Nel corso del 2020 si proseguirà con la stabilizzazione di altro personale precario.

Condizioni di lavoro

Tre azioni incluse nel piano d'azione (PA) sono correlate a questo argomento.

L'**Azione 9** riguardava il miglioramento dell'ambiente di ricerca. L'obiettivo di offrire opportunità e strutture per creare un ambiente di ricerca stimolante è stato raggiunto fornendo ai ricercatori (inclusi giovani ricercatori) un pacchetto informatico che include un sistema di rete (Office 365). Un'ulteriore Azione (**Nuova Azione n. 16**) deve essere intrapresa al fine di consentire l'accessibilità dall'esterno alle banche dati e risorse editoriali, alle quali attualmente si accede unicamente dalla propria postazione (con IP dell'Ente).

Per quanto riguarda l'**Azione 10**, è stato realizzato un contributo per garantire migliori condizioni di lavoro colmando il divario relativo alla mancanza di un regolamento interno relativo agli anni sabbatici e al telelavoro. Per questo è stato approvato il documento "Linee guida su esperti nazionali distaccati, associatura e periodi sabbatici". L'analisi interna di questo punto della Carta (cioè le Condizioni di lavoro) deve essere approfondita ulteriormente al fine di realizzare pienamente i suoi obiettivi, con particolare riguardo agli orari di lavoro flessibili e alla fruizione di brevi stage all'estero da prevedersi nell'ambito del Piano della formazione (vedi sezione Formazione e sviluppo).

Per quanto riguarda la flessibilità dell'attività lavorativa si propone una nuova azione (**Nuova Azione, n. 17**) che tenga conto del principio secondo il quale si dovrebbero anteporre gli orari di lavoro flessibili, il lavoro part-time, il tele-lavoro e i periodi sabbatici alle disposizioni finanziarie, amministrative e organizzative necessarie per regolamentare questo ventaglio di possibilità.

Per quanto riguarda le procedure per trattare reclami e ricorsi, in attuazione dell'**Azione 12**, è stato realizzato un evento per informare i ricercatori dell'esistenza nella nostra organizzazione di un comitato dedicato (CUG – Comitato unico di garanzia). Pertanto, è stato realizzato un seminario trasmesso in streaming per raggiungere tutti i Centri di ricerca del CREA.

Tra i punti di forza va segnalato che, al di fuori di quanto previsto dal Piano d’Azione approvato nel 2018, il CREA definisce annualmente un numero di posizioni di lavoro a distanza (telelavoro), che possono essere concesse al personale a tempo determinato e indeterminato che svolge un’attività caratterizzata da un buon grado di autonomia operativa. Il telelavoro viene svolto presso il proprio domicilio o in una sede lavorativa diversa da quella di assegnazione. Il numero di giorni settimanali concessi per il lavoro a distanza vengono concordati dal dipendente con il proprio responsabile. Per l’anno 2019 sono state assegnate 40 postazioni di lavoro a distanza; per il 2020 potranno essere assegnate un massimo di 212 postazioni. La scelta di detta modalità lavorativa ha consentito all’Ente di fruire al meglio e continuativamente delle professionalità e competenze disponibili e migliorare, al contempo, la qualità di vita dei dipendenti che lo hanno scelto. Per questo motivo è prevedibile, per il futuro, che il numero di dipendenti che richiederanno il telelavoro andrà sempre crescendo.

Inoltre, a partire da gennaio 2020 il CREA sta attivando in via sperimentale alcune posizioni di smartworking, attraverso le quali è possibile svolgere la propria attività di lavoro fuori dalla sede “ufficiale”. Lo smartworking può essere effettuato per un periodo continuativo non superiore ai 12 mesi per un massimo di una giornata a settimana, purché si garantiscano gli obblighi contrattuali e il rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro. Per il 2020 è stato fissato un limite massimo di 199 postazioni. Poiché la suddetta modalità di lavoro agile è attualmente in fase di sperimentazione, ad oggi non è possibile stabilire se in futuro il numero massimo di personale da collocare in smartworking potrà essere aumentato.

È utile segnalare in questo ambito che in occasione dell’emergenza COVID 19 la quasi totalità dei lavoratori del CREA sta operando in smartworking con risultati più che soddisfacenti.

Sia il lavoro a distanza (telelavoro) che lo smartworking vengono promossi per migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, orientare il dipendente verso il lavoro per obiettivi, ridurre la mobilità, razionalizzare l’organizzazione del lavoro dell’Ente.

Si segnala inoltre la necessità di intraprendere una nuova azione per migliorare il layout della homepage del sito web dell’Ente e per semplificare l’accesso ai relativi documenti online da parte dei ricercatori, in particolare evidenziando maggiormente sia la sezione “Trasparenza” che la pagina HRS4R (**Nuova Azione, n. 18**).

Formazione e sviluppo

Il “Regolamento per il conferimento di borse di studio, assegni di ricerca, borse dottorato di ricerca e soggiorni di studio all’estero a scopo formativo” (**Azione 13**) ha fatto proprie le necessità di integrazione e di miglioramento degli strumenti attuativi già in uso presso l’Ente evidenziate in sede di *gap analysis*.

È stato redatto e approvato dal Consiglio di amministrazione il Piano triennale della formazione 2018 – 2020 (**Azione 14**). Permangono, tuttavia, alcuni punti di debolezza evidenziati in sede di *gap analysis*: non è prevista la formazione per

supervisor, non sono previsti borsisti e assegnisti fra gli utenti, non è stata prevista la possibilità di fruire di corsi esterni per i ricercatori/tecnologi. Pertanto si propone una nuova azione (**Nuova Azione n. 19**) che ha l'obiettivo di calibrare la destinazione dei finanziamenti per la formazione ai profili professionali dell'Ente, implementare il Piano con altre tipologie di formazione, inserire la formazione dei supervisor, prevedendo un processo di verifica puntuale e di comunicazione dei risultati.

Per quanto riguarda l'**Azione 15**, nell'ambito del Regolamento relativo alle responsabilità di progetto (Azione 2), è stato previsto un articolo che prevede la possibilità di promuovere stage all'estero. Va rilevato che nel corso del 2019, nell'ambito di progetti i cui committenti lo richiedevano esplicitamente, sono stati realizzati 24 stage in istituzioni di ricerca estere. Tali opportunità si ripeteranno per il triennio successivo con un incremento della numerosità degli stage.

Alcune delle priorità per il breve e medio termine sono cambiate?

Al momento non si evincono sostanziali cambiamenti nelle priorità di breve e medio termine dell'Ente.

La tua organizzazione ha subito delle variazioni che hanno avuto un impatto sulla strategia per le risorse umane?

Il 22 settembre 2017 è entrato in vigore il nuovo Statuto del CREA che, all'articolo 11, sancisce il recepimento dei principi della Carta Europea dei ricercatori da parte del CREA. La Carta viene inoltre richiamata agli Articoli 2 in relazione alle finalità e alle attività istituzionali e all'articolo 16 in relazione alla libertà scientifica dei ricercatori che operano nei 12 Centri di ricerca.

Con l'entrata in vigore del nuovo Statuto il CREA si è dotato di un Consiglio scientifico composto da 12 membri, 8 designati dal Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali e 4 eletti tra e dai ricercatori del CREA. Inoltre, ciascuno dei Centri di ricerca viene dotato di un Comitato scientifico la cui funzione è quella di definire le strategie di ricerca del Centro di afferenza. I comitati scientifici sono composti da 6 ricercatori eletti da e tra i ricercatori del Centro stesso.

Sono in corso decisioni strategiche che possono influenzare il piano d'azione?

In questo momento il CREA ha un Commissario Straordinario ed un Direttore Generale facente funzioni. Nel corso del 2020 il CREA concluderà la procedura di nomina del nuovo Direttore Generale. Inoltre, sempre nel corso del 2020, è attesa la nomina del Presidente del CREA ed il conseguente insediamento del Consiglio di Amministrazione.

La modifica dell'intera struttura di governance dell'Ente potrebbe modificare gli obiettivi e le priorità descritte nel Piano d'Azione per i prossimi tre anni

AZIONI (*Nelle celle bianche sono presenti le Azioni così come presentate nel Piano d’Azione CREA approvato dalla Commissione Europea il 21 marzo 2018. Nelle celle azzurre lo stato d’avanzamento di ciascuna azione alla data di presentazione della presente relazione*)

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
1	Codice di etica e comportamento professionale	Dicembre 2019	Consiglio Scientifico	Codice approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) e pubblicato sul sito web del CREA Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video	In progress	L’evento di formazione aperto a tutti i ricercatori non è stato ancora effettuato ed è previsto nel corso del 2020
2	Regolamentazione interna della responsabilità amministrativa e finanziaria sulle risorse dei progetti.	Aprile 2019	Ufficio Gestione dei progetti di ricerca	Regolamento approvato dal CdA e pubblicato sul sito web. Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video	Completata	L’articolo 11 del Regolamento include quanto previsto dall’Azione 15 “Direttive su mobilità e formazione all’interno di progetti di ricerca”

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
3	Linee Guida per la protezione dei dati	Dicembre 2019	Ufficio Affari Generali Ufficio Vigilanza e anticorruzione Ufficio Trasferimento tecnologico brevetti e rapporti con le imprese G.d.L. per la Sicurezza informatica e la Cyber defence	Linee Guida pubblicate sul sito web del CREA Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video	In progress	Vista la complessità della materia si è ritenuto dedicare a questa Azione un maggiore tempo di realizzazione
4	Criteri trasparenti per la valutazione periodica dei ricercatori	Dicembre 2019 (subordinato all'emanazione di linee guida parte di ANVUR)	Ufficio Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca Consiglio scientifico	Documento di principi e procedure approvato dal CdA	Posticipata	Le Linee Guida ANVUR non sono state emanate. Modificato il titolo dell'Azione come specificato in narrativa

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
5	Pubblicazione dei bandi per il reclutamento su Euraxess e sul sito del CREA in lingua inglese	A partire dal 2018	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Bandi in lingua inglese sul sito CREA ed Euraxess Indicatore (dal 2019): percentuale di domande dall'estero nei bandi CREA per posizioni da ricercatore	Completata	È in corso il controllo delle percentuali di domande giunte dall'estero per le posizioni da ricercatore
6	Accrescere la presenza di esperti internazionali e del settore privato nell'Albo CREA dal quale attingere per la formazione delle commissioni di concorso	Settembre 2017	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Domanda di ammissione all'Albo e avviso per la selezione di esperti tradotti in lingua inglese e pubblicati sul sito web del CREA Indicatore (dal 2019): percentuale di esperti stranieri e del settore private presenti nell'Albo	In progress	Occorre incrementare la percentuale di esperti stranieri e privati nell'Albo pubblicizzando ulteriormente le selezioni

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
7	Definizione di linee guida per i membri delle commissioni di concorso	Ottobre 2019	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Approvazione delle linee guida da parte del Consiglio scientifico e del CdA Linee guida pubblicate sul sito del CREA in italiano e in inglese	Completata	
8	Definizione di un piano pluriennale per il reclutamento di ricercatori di ruolo	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali Ufficio Gestione del personale	Piano delle risorse umane approvato dal CdA	Completata	
9	Rafforzamento degli strumenti di networking interno e il supporto ai giovani ricercatori	Dicembre 2019	Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA	Completata	
10	Linee guida su mobilità e anni sabbatici	Dicembre 2018	Ufficio Gestione del personale in consultazione con il Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA	Completata	

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
11	Pagina web sulle opportunità di lavoro	Dicembre 2017	Ufficio Rapporti istituzionali e Relazioni internazionali	Pagina web sul sito CREA	Completata	
12	Iniziative per migliorare l'efficacia della risoluzione dei conflitti	Giugno 2018	Ufficio Gestione del personale	Realizzazione evento di sensibilizzazione (conferenza in streaming video) sulla risoluzione dei conflitti in un ambiente di ricerca	Completata	
13	Revisione del Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato	Giugno 2018	Ufficio Formazione	Regolamento approvato dal CdA e pubblicato sul sito del CREA	Completata	
14	Revisione del Piano della Formazione	Dicembre 2018	Ufficio Formazione	Piano della formazione approvato dal CdA	Completata	
15	Direttive su mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca”	Dicembre 2018	Ufficio Formazione Ufficio Gestione dei progetti di ricerca	Direttive approvate dal CdA	Completata	L'Azione è stata trattata unitamente all'Azione 2

NUOVE AZIONI (*In questa tabella vengono proposte Nuove Azioni che si intendono intraprendere nel prossimo triennio. La numerazione prosegue dalla tabella precedente così come da modello fornito dalla Commissione Europea*)

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
16	Consentire l'accesso a banche dati e risorse editoriali dall'esterno ai ricercatori e tecnologi	Giugno 2021	Struttura/e competente/i	Creazione di un tool informatico	Nuova	Attualmente l'accesso è possibile tramite riconoscimento IP della postazione presso l'Ufficio Alcune risorse sono state rese disponibili temporaneamente per l'emergenza Covid 19
17	Monitoraggio dell'attuazione della flessibilità degli orari di lavoro	Dicembre 2021	Struttura/e competente/i	Relazione sui risultati ottenuti	Nuova	
18	Miglioramento fruibilità del sito web	Dicembre 2021	Struttura/e competente/i	Relazione sui risultati ottenuti	Nuova	Si ritiene di poter migliorare il layout della homepage del sito web e semplificare i percorsi di accesso ai documenti online, evidenziando la sezione "Trasparenza" e la pagina HRS4R

Azioni proposte		Tempo previsto	Unità responsabile	Indicatori / Target	Stato	Note
19	Adeguamento del Piano di formazione a nuove modalità di realizzazione	Giugno 2021	Struttura/e competente/i	Linee guida sulla formazione Piano di formazione	Nuova	Occorre calibrare la destinazione dei finanziamenti per la formazione ai profili professionali dell'Ente, implementare il Piano con altre tipologie di formazione, inserire la formazione dei supervisor, prevedendo un processo di verifica puntuale e di comunicazione dei risultati

Commento sull'attuazione di principi di assunzione aperti, trasparenti e basati sul merito

Come previsto dal precedente Action Plan (Azione 5), si è favorito l'accesso alla procedura concorsuale per ricercatori e tecnologi a tutti i cittadini dell'UE, promuovendo la pubblicizzazione dei bandi a tempo indeterminato e determinato attraverso il sito EURAXESS.

Si segnala la necessità di potenziare l'inserimento dei bandi online, affidato ai singoli Centri di Ricerca, visto che al 2019 la percentuale di quelli caricati su EURAXESS non ha raggiunto il 50%. L'Ente sta quindi operando, attraverso un monitoraggio periodico, all'acquisizione del numero dei bandi inseriti e del numero di candidati nazionali ed esteri, nonché all'informatizzazione del sito web per agevolare l'inserimento dei dati *online* da parte dei candidati.

In riferimento all'allargamento dell'Albo degli esperti CREA (Azione 6), poiché dal 2019 il numero di esperti stranieri acquisiti e di esperti del settore privato è stato nullo, si sta procedendo al miglioramento della pubblicizzazione dell'Albo tramite inserimento della call nel sito EURAXESS, promozione entro i circuiti interni ed esterni all'Ente ed invio ai Presidenti delle Società scientifiche nazionali ed internazionali di riferimento per le aree di ricerca di interesse del CREA.

Il Tavolo, sulla base del documento precedentemente emanato in merito alla attuazione della politica OTM-R richiesta dal Codice (Azione 7), ha istituito il Sottogruppo "OTM-R Strategy" del Tavolo CREA HRS4R che ha redatto le "Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R", modificando il titolo originario "Definizione di Linee guida per i membri delle Commissioni di concorso" al fine di contestualizzare adeguatamente l'approccio applicato nelle linee-guida secondo i principi enunciati dal Codice.

All'interno del Piano Triennale di Ricerca, il CREA redige annualmente, su proposta dei Comitati Scientifici dei Centri, il "Piano di fabbisogno del personale" (Azione 8), che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Consiglio Scientifico. Tale Piano definisce periodicamente il numero dei ricercatori e tecnologi dei livelli III-II-I da inserire nei Centri di ricerca dell'Ente. Nel 2019 il CREA ha proceduto alla stabilizzazione di 181 ricercatori e tecnologi e 165 collaboratori tecnici.

4. IMPLEMENTAZIONE

Panoramica generale del processo di implementazione

Il processo di implementazione del Piano d’Azione è stato inserito nel più ampio processo di revisione degli assetti organizzativi e funzionali del CREA. A partire dal 2015, infatti, il CREA ha attivato un’ampia riorganizzazione dei propri Centri di ricerca, che ha portato alla costituzione di 12 Centri e alla completa revisione di tutte le procedure di tipo amministrativo, in modo da renderle coerenti con il mutato assetto organizzativo e funzionale e con la Carta Europea dei Ricercatori. Pertanto, all’interno di ogni fase di revisione, è stata verificata la coerenza dei Regolamenti/Linee-guida/documenti di lavoro (in fase di discussione o di approvazione da parte del CREA) agli standard internazionali propri di un Ente pubblico di ricerca. Inoltre, sono state avviate, in buona parte realizzate, le procedure per la definizione e l’implementazione dei regolamenti amministrativi. Tra questi abbiamo il regolamento delle missioni, il regolamento sulla responsabilità di progetto, l’attribuzione di compensi per il coordinamento di progetti di ricerca e un generalizzato miglioramento delle procedure di selezione del personale, attraverso la stesura di linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e tecnologi.

Questa fase, di per sé alquanto complessa, ha vissuto una serie di momenti di accelerazione e di successiva stasi, spesso in corrispondenza di fasi cruciali della riorganizzazione interna. Quale aspetto positivo deve essere segnalato, però, il fatto che l’adesione del CREA alla Carta Europea dei Ricercatori ed alla strategia OTM-R è stata di stimolo per vincere parte delle resistenze al cambiamento da parte della dirigenza interna.

Attualmente, il CREA consta di quasi 2000 unità di personale, distribuiti su decine di sedi in Italia. Per questo motivo è stato difficile un coinvolgimento diretto e complessivo dei ricercatori, posto che non esistono strumenti informatici interni di “community of practice” via forum elettronico. Sono stati però coinvolti attivamente i rappresentanti dei ricercatori e dei tecnologi dell’Ente e le informazioni sugli avanzamenti del processo di adozione del Piano d’Azione sono state costantemente condivise con tutto il personale.

Come hai preparato la revisione interna?

A seguito della stesura del Piano di Azione, il CREA ha istituito un Tavolo permanente con il compito di fornire supporto agli Uffici responsabili dell’attuazione di quanto previsto dal Piano stesso. Il Tavolo è composto da 9 Dirigenti amministrativi responsabili delle 15 Azioni, 4 ricercatori (tutti già coinvolti nella stesura dell’Analisi degli scostamenti e del Piano d’Azione), 5 amministrativi, 1 tecnico informatico e il responsabile della comunicazione esterna del CREA. Il coordinamento del tavolo è stato affidato al Dirigente dell’Ufficio Affari legali in quanto *super partes*. Questo Dirigente, infatti, all’atto della costituzione del Tavolo, non aveva la responsabilità di nessuna delle Azioni. Si segnala la forte componente femminile: il Tavolo è infatti composto da 17 donne e 4 uomini.

Nel corso degli ultimi due anni e in vista della revisione interna, il Tavolo ha verificato le problematiche riscontrate dai responsabili delle Azioni, così da poterle affrontare e risolvere nei tempi previsti. Laddove questo non è stato possibile, è stato concordato di posticipare la scadenza proposta. Il Tavolo ha inoltre provveduto a controllare i documenti comprovanti la realizzazione delle Azioni e che gli stessi fossero pubblicati sulla pagina web del sito CREA dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori. Con l’approssimarsi della scadenza per la presentazione della revisione interna, il Tavolo ha

affidato ad un gruppo ristretto la redazione del presente report e la proposizione delle nuove Azioni.

Come hai coinvolto la comunità di ricerca, i tuoi principali stakeholder, nel processo di implementazione?

Il regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e dei tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti (Azione 2), è stato realizzato con il concorso dell’Ufficio amministrativo preposto, di alcuni rappresentanti del personale di ricerca e alcuni Direttori dei Centri di ricerca. Una volta approvato è stato oggetto di un incontro seminariale trasmesso in streaming.

Per la redazione delle “Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R” (Azione 7) sono stati coinvolti rappresentanti dell’Amministrazione centrale e dei ricercatori.

L’azione volta a migliorare l’efficacia della risoluzione dei conflitti (Azione 12) è consistita in un evento pubblico di sensibilizzazione sul tema a cui ha avuto accesso tutto il personale di ricerca.

Avete un comitato di attuazione e / o un gruppo direttivo che controlla regolarmente i progressi?

Il CREA ha individuato un comitato di attuazione del Piano d’Azione istituendo il Tavolo permanente di cui si è ampiamente riferito nel punto **“Come hai preparato la revisione interna?”**. Per il monitoraggio dei progressi, il CREA ha individuato nel Direttore Generale e in uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione i soggetti ai quali riferire periodicamente in merito all’implementazione delle Azioni. Inoltre, due componenti del Consiglio Scientifico del CREA hanno formulato una valutazione indipendente sulla realizzazione delle Azioni, formulando osservazioni e suggerendo azioni correttive. Si prevede che al termine della fase di valutazione intermedia la composizione del Tavolo permanente venga modificata e i soggetti individuati per effettuare il monitoraggio sostituiti.

Esiste un allineamento delle politiche organizzative con l’HRS4R? Ad esempio, l’HRS4R è riconosciuto nella strategia di ricerca dell’organizzazione, che abbraccia la politica delle risorse umane?

Il CREA ha allineato le proprie politiche organizzative alla strategia HRS4R, applicandone i principi mediante la stesura di regolamenti interni e linee guida, tra i quali le già citate “*Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R*”). I regolamenti/linee guida già approvati sono pubblicati nel sito CREA, alla pagina dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori.

In che modo la vostra organizzazione garantisce che anche le azioni proposte vengano attuate?

Il CREA approva ogni anno un Piano della Performance interno che definisce gli obiettivi dei responsabili degli Uffici Amministrativi e dei Responsabili dei Centri di Ricerca. Le Azioni proposte nell’Action Plan approvato nel 2018 furono inserite nell’annuale Piano della Performance e costituirono obiettivi specifici degli Uffici che ne erano responsabili. Le Nuove Azioni proposte nel presente report saranno anch’esse in linea con il Piano della Performance dell’Ente per il prossimo triennio.

Come state monitorando i progressi?

La rispondenza delle politiche dell’Ente con i principi enunciati dal Codice verrà effettuata attraverso la verifica dei seguenti indicatori:

Indicatore 1: valutazione costante della percentuale dei bandi di concorso pubblicati su EURAXESS.

Indicatore 2: Predisposizione di un questionario su “*Monitoraggio dell’applicazione della strategia OTM-R del CREA entro la Carta europea dei ricercatori*”, da sottoporre ai ricercatori e tecnologi, al fine di acquisire il livello di percezione da parte del personale di ricerca sull’adozione formale ed attuale da parte dell’Ente dei criteri espressi dal Codice, con particolare riguardo alla strategia OTM-R ed alla garanzia delle progressioni di carriera dei ricercatori (entro la fine del 2021).

Indicatore 3: Completamento del processo di informatizzazione per inserimento dati *online* da parte dei partecipanti ai bandi di concorso.

Come prevedete di prepararvi per la revisione esterna?

La documentazione prodotta ed approvata per l’attuazione della strategia HRS4R secondo i dettami del Codice verrà inserita nel sito CREA, alla pagina dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori e sul sito EURAXESS dedicato al CREA, per opportuna consultazione da parte degli ispettori. Si realizzerà inoltre un’adeguata catalogazione della documentazione sensibile, non pubblicabile online (d.lgs. 196/2003) in formato cartaceo, in appositi contenitori ad essa dedicati.

Indicatore 4: Pubblicazione online sul sito web del CREA della documentazione prodotta in ambito HRS4R, pagina dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori.

Indicatore 5: Predisposizione di un archivio cartaceo della documentazione sensibile utile alla valutazione del CREA nella strategia HRS4R.

Ulteriori osservazioni / commenti sul processo di implementazione proposto

Nel CREA, la parte finale del processo di attuazione del Piano di Azione è coinciso con il Commissariamento dell’Ente, tuttora in corso. La situazione precaria della governance e la forte riorganizzazione interna dell’Ente ha determinato un certo rallentamento del percorso intrapreso, sebbene la grande maggioranza delle Azioni previste siano state portate a termine.

Un’analisi della prima fase del processo di realizzazione del Piano d’Azione approvato nel 2018, ha evidenziato come sia necessario individuare, per ciascuna Nuova Azione, degli opportuni indicatori di attuazione che siano, laddove possibile, diversi dal mero “Azione conclusa”, ma che consentano di misurare la ricaduta oggettiva delle Azioni stesse all’interno dell’organizzazione. Per questo motivo, il gruppo di lavoro che si occuperà del processo eseguirà uno sforzo particolare dedicato all’individuazione di indicatori misurabili per le nuove azioni previste.

Check-list OTM-R

Lista di controllo per le organizzazioni sul Reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito

Sistema aperto, trasparente e basato sul merito	Aperto	Trasparente	Basato sul merito	Rispondere: Sì completamente Sì, sostanzialmente Sì, parzialmente No	Indicatori suggeriti (o modalità di misura)
1. Abbiamo pubblicato on-line una versione della nostra politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito (in lingua nazionale e in inglese)?	x	x	x	Sì, completamente	Il documento "Strategia del CREA per un Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito", che delinea le policy CREA inerenti le modalità ed i criteri per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori, in linea con la normativa nazionale vigente, è pubblicato sul sito web del CREA in italiano e in inglese.
2. Abbiamo una guida interna che descriva chiaramente, per ogni tipo di posizione, procedure e prassi per un reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?	x	x	x	Sì, completamente	Le procedure e prassi attuali sono in linea con la normativa nazionale vigente sui bandi di concorso pubblici (per le posizioni di ruolo: DPR 12 febbraio 1991, n 171, all.1; D.Lgs. 30/03/ 2001, n. 165, artt. 35-38-57; D.Lgs. 27/10/2009, n.150; per le posizioni temporanee: Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, Circolare 18/12/2014 n. 24) e sono ulteriormente descritte nel documento interno "Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R", pubblicato sul sito web del CREA in italiano ed inglese.

<p>3. Ogni persona coinvolta nel processo di reclutamento è sufficientemente preparata nel campo del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?</p>	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	<p>Il personale dedicato ai processi di reclutamento è competente su tutta la legislazione, le regole e le procedure ed ha seguito specifici corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.</p> <p>Esso è strutturato in 4 unità di personale nell'Ufficio USC1 "Reclutamento, formazione e relazioni sindacali" dell'Amministrazione Centrale, che si occupano del reclutamento a tempo indeterminato. Il reclutamento a tempo determinato, compresi assegni di ricerca, borse di studio, ecc., è curato dagli uffici distaccati nei 12 Centri di ricerca del CREA.</p>
<p>4. Facciamo un uso sufficiente di strumenti informatici a supporto del reclutamento?</p>	x	x	x	<i>Sì, parzialmente</i>	<p>Gli strumenti informatici si limitano alla possibilità di invio delle candidature tramite posta elettronica certificata. Verranno considerati ulteriori sviluppi nella misura in cui saranno compatibili con le norme vigenti.</p>
<p>5. Abbiamo in atto un sistema di controllo della qualità del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?</p>	x	x	x	<i>Sì, parzialmente</i>	<p>Il rispetto di leggi, regole e procedure è assicurato dall'Ufficio UDG2 "Trasparenza e anticorruzione" e dall'Ufficio USC1 "Reclutamento, formazione e relazioni sindacali" dell'Amministrazione Centrale CREA.</p> <p>Tuttavia, quale indicatore della qualità del reclutamento, sarebbe auspicabile un'analisi specifica sull'elevato numero di contenziosi e di accessi agli atti successivi ai concorsi.</p>
<p>6. La nostra attuale politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito incoraggia candidature esterne?</p>	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	<p>Tutte le procedure di selezione sono aperte a candidati esterni al CREA (fatta eccezione per i casi in cui una riserva di posti sia prevista dalla legge).</p>

<p>7. La nostra attuale politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito è in linea con le politiche per l'attrazione di ricercatori stranieri?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sì, parzialmente</i>	<p>Tutte le posizioni sono aperte a cittadini dell'Unione Europea (come chiaramente specificato nei bandi) e a cittadini di altri Paesi se compatibile con l'Articolo 38 del D.lgs. 165/2001. I bandi sono pubblicati sul sito web del CREA e, con annuncio in lingua inglese, su EURAXESS.</p> <p>Il numero dei candidati stranieri partecipanti ai bandi di concorso sarà utilizzato come indicatore di efficacia delle misure introdotte.</p>
<p>8. La nostra attuale politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito è in linea con le politiche per l'attrazione di gruppi sotto-rappresentati?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sì, completamente</i>	<p>I trend osservati nella proporzione di candidature tra maschi e femmine mostrano uno spiccato equilibrio di genere. L'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso è obbligatorio purché non pregiudichi le necessarie competenze.</p>
<p>9. La nostra attuale politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito è in linea con le politiche per offrire condizioni di lavoro attraenti per i ricercatori?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sì, parzialmente</i>	<p>Il numero di candidature esterne all'Ente è in crescita anche se l'entità è esigua. Ciò a causa delle difficoltà economiche dell'intero sistema ricerca italiano, che hanno limitato il numero di concorsi e delle opportunità di ampliare e rinnovare le diverse comunità scientifiche</p>
<p>10. Abbiamo gli strumenti per verificare se si candidino i migliori ricercatori?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sì, completamente</i>	<p>Il posizionamento relativo dei vincitori dei concorsi all'interno della comunità scientifica può essere stimato attraverso indicatori alternativi. La qualità dei vincitori dei concorsi è assicurata, in linea di principio, dall'ampio ventaglio di elementi considerati durante la selezione (produzione e visibilità scientifica, formazione, divulgazione, mobilità).</p>

Fase del bando e della presentazione delle domande					
11. Abbiamo linee guida o modelli (es. EURAXESS) per pubblicizzare i bandi?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	I modelli di bando sono definiti dalla legislazione nazionale di riferimento (D.Lgs. n. 165/2001, artt. 35 e 38, comma 1) e, in EURAXESS, gli annunci sono strutturati secondo il modello standard.
12. Includiamo nei bandi i riferimenti o i link a tutti gli elementi previsti dal <i>toolkit OTM-R</i> ?	x	x	x	<i>Sì, sostanzialmente</i>	I bandi del CREA fanno riferimento a tutti gli elementi principali del <i>toolkit OTM-R</i> , se pure solamente in lingua italiana.
13. Facciamo uso di EURAXESS per assicurare che le offerte di lavoro raggiungano un'audience più vasta?	x	x	x	<i>Sì, parzialmente</i>	I bandi sono pubblicati sul sito web del CREA e, con annuncio in lingua inglese, su EURAXESS.
14. Utilizziamo altri strumenti di pubblicizzazione dei bandi?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	I bandi sono pubblicati sul sito CREA e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (Serie speciale 4).
15. Limitiamo al minimo indispensabile gli oneri amministrativi per i candidati? [v. Cap. 4.4.1 b)]	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	La legislazione in vigore non impone oneri amministrativi rilevanti ai candidati. Il ricorso all'autocertificazione è pienamente ammesso e sottoposto a controlli successivi.

Fase di selezione e valutazione					
16. Abbiamo regole chiare per la formazione delle commissioni di concorso? [v. Cap. 4.4.2 a)]	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Nelle commissioni di concorso, il numero minimo dei membri (3), l'indipendenza (almeno 2/3 esterni al CREA), l'assenza di conflitti d'interesse e l'equilibrio di genere sono assicurati. La dimensione internazionale e la presenza di esponenti non accademici dovrebbero essere ulteriormente migliorate.
17. Abbiamo regole chiare per la composizione delle commissioni di concorso?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	I membri delle commissioni di concorso sono selezionati da un Albo di esperti. Per incrementare la presenza di esperti internazionali e del settore privato nell'Albo, sono stati pubblicati la "Domanda di ammissione all'Albo" e l'"Avviso per la selezione di esperti", in italiano ed in inglese, sul sito web del CREA.
18. Le commissioni di concorso rispettano l'equilibrio di genere?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	L'equilibrio di genere è assicurato secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 165/2001, art. 57
19. Abbiamo linee guida chiare per le commissioni di concorso che aiutino a giudicare il 'merito' in un modo che consenta di selezionare il candidato migliore?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Indicazioni chiare sui criteri di valutazione dei candidati sono riportate in tutti i bandi. Inoltre, il CREA ha redatto le "Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R", che delineano i criteri generali di selezione e di valutazione dei ricercatori e dei tecnologi mediante procedure trasparenti, fornendo indicazioni utili per la costruzione della loro carriera.

Fase dell'assunzione					
20. Informiamo tutti i candidati al termine del processo di selezione?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Gli elenchi dei vincitori sono pubblicati sul sito web del CREA Come descritto al punto 7 delle "Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R", al termine della prova concorsuale la Commissione esaminatrice deve redigere un verbale sugli esiti concorsuali di ogni candidato. Il verbale deve riportare i punteggi ottenuti da ciascun candidato in relazione ai titoli presentati, le prove scritte e quelle orali (quando effettuate).
21. Forniamo un <i>feedback</i> adeguato agli intervistati?	x	x	x	<i>Sì, parzialmente</i>	Al termine della procedura concorsuale, il CREA garantisce al candidato il diritto di accesso agli atti della procedura di valutazione, previa formale richiesta all'amministrazione. Non sono previsti feedback scientifici sulla performance dei singoli candidati perché ritenuti non compatibili con la legislazione vigente
22. Abbiamo previsto meccanismi appropriate per reclami?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Dopo accesso agli atti mediante richiesta formale (D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 – FOIA), ogni candidato che ritenga che il processo di selezione non sia stato regolare ha diritto di attivare un ricorso ai sensi del Codice di Procedura Civile (art. 669 bis).

Valutazione complessiva

23. Abbiamo un sistema per valutare se il reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito consente di soddisfare efficacemente gli obiettivi che si prefigge?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Sì, parzialmente</i>	<p>Il rispetto di leggi, regole e procedure è assicurato dall'Ufficio UDG2 "Trasparenza e anticorruzione" e dall'Ufficio USC1 "Reclutamento, formazione e relazioni sindacali" dell'Amministrazione Centrale CREA.</p> <p>Un sistema per valutare se il reclutamento OTM-R soddisfi efficacemente gli obiettivi prefissati, potrebbe essere quello di valutare la qualità del lavoro dei singoli ricercatori. Attualmente, il CREA effettua la valutazione annuale delle performance dei 12 Centri di ricerca, fornendo così una valutazione indiretta della qualità della propria strategia di reclutamento.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------