

## **ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI**

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

Contatti: **Dr. Stefano BISOFFI, Direttore tecnico**, [direzionetecnica@crea.gov.it](mailto:direzionetecnica@crea.gov.it)

Data di presentazione alla Commissione Europea: **30 giugno 2017.**

Data di ri-presentazione alla Commissione Europea: **ottobre 2017.**

La volontà del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria di aderire ai principi enunciati nella Carta e nel Codice è stata notificata l'11 luglio 2016 (nota n. 0032351 alla Commissione Europea, DG R&I, B2, sottoscritta dal Commissario Straordinario e Rappresentante Legale del CREA).

#### **Processo**

Il Commissario Straordinario del CREA<sup>1</sup>, con la firma della lettera di adesione ai principi enunciati nella Carta e nel Codice e con la notifica dell'impegno ad attuarli, ha avviato un processo interno basato su un'**Analisi degli scostamenti** (*Gap Analysis*) e la conseguente redazione di un **Piano di azione** (*Action Plan*). Come **"sponsor"** del progetto, ovvero suoi referenti, il Commissario ha designato l'allora Commissario delegato Prof.ssa Alessandra Gentile<sup>2</sup> e il Direttore generale Dott.ssa Ida Marandola.

Con Decreto n. 444 del 6 maggio 2016 e successive integrazioni, il Direttore generale aveva provveduto a costituire un **Gruppo di Lavoro** misto, composto da rappresentanti dei competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale (Gestione del personale, Affari legali, Reclutamento, Relazioni internazionali) e da Ricercatori con contratto a tempo indeterminato e determinato. Il Gruppo di Lavoro è stato coordinato dal Direttore Tecnico del CREA, Dott. Stefano Bisoffi, che ha riferito regolarmente alla Prof.ssa Gentile e alla dottoressa Marandola sullo svolgimento dei lavori.

Il Gruppo di Lavoro ha operato sia in sessioni plenarie (per discutere le strategie comuni e gli aspetti generali del lavoro da svolgere) che suddivisi in sottogruppi. L'Analisi degli scostamenti è stata realizzata da quattro sottogruppi corrispondenti a quattro diverse aree (Etica, Reclutamento, Condizioni di lavoro, Formazione), ciascuna coordinata da un ricercatore. A conclusione dei lavori di ciascun sottogruppo, l'Analisi degli scostamenti è stata discussa e ratificata dal Gruppo di Lavoro in sessione plenaria.

Tra febbraio e marzo 2017 è stata effettuata un'indagine interna *on-line* (attraverso la piattaforma Limesurvey) che ha coinvolto tutto il personale CREA con contratto a tempo indeterminato e determinato (2037 persone). A questa indagine hanno partecipato 1211 dipendenti CREA. L'indagine è consistita nel sottoporre al personale CREA una serie di affermazioni (55 affermazioni in totale) relative all'attuazione effettiva dei principi enunciati da Carta e Codice nel CREA. Gli intervistati dovevano dichiarare se erano in pieno accordo /

<sup>1</sup> Ora Presidente del CREA ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica del 27 Aprile 2017.

<sup>2</sup> Ora componente del Consiglio di Amministrazione del CREA ai sensi del Decreto Ministeriale n. 10888 del 29 Maggio 2017.

parziale accordo / parziale disaccordo / pieno disaccordo o non avevano alcun parere in merito alla singola dichiarazione.

I risultati, pubblicati on-line al seguente link:

[http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/carta\\_eur\\_ric/Sondaggi-HRS4R.zip](http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/carta_eur_ric/Sondaggi-HRS4R.zip), sono stati ulteriormente analizzati in base a: profilo (Ricercatore, Tecnico, Amministrativo, Altro), tipo di contratto, genere, anzianità, ecc. I risultati di questa indagine sono stati utilizzati per raffinare ulteriormente l'Analisi degli scostamenti.

Sulla base dei risultati dell'indagine e dell'Analisi degli scostamenti, è stato redatto un Piano d'azione atto a ridurre gli scostamenti riscontrati. Il Piano d'azione è stato discusso con il Direttore generale e il Presidente e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione del CREA in data 26 giugno 2017.

Tutto il processo sin qui descritto è stato pubblicizzato su una speciale pagina web dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori presente nel sito CREA, realizzata sia in lingua italiana che in lingua inglese, dove sono stati pubblicati tutti i documenti prodotti dal Gruppo di Lavoro, disponibili anche per il loro download:

([http://sito.entecra.it/portale/cra\\_carta\\_eur\\_ric.php?lingua=IT](http://sito.entecra.it/portale/cra_carta_eur_ric.php?lingua=IT)).

Sulla base dei commenti espressi dagli auditor indipendenti a seguito della prima presentazione, è stato prodotto ed approvato con Decreto del Presidente n. 39 del 5 ottobre 2017 un documento che descrive le policy del CREA per assicurare che i principi e le procedure per un Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito (OTM-R) siano applicati dal CREA. Il documento è pubblicato sul sito web del CREA in italiano e in inglese.

### Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori: panoramica dell'Analisi degli scostamenti

<p>Stato attuale: in che misura il CREA soddisfa i seguenti principi?</p>	<p><b>+</b> = completamente</p> <p><b>+/-</b> = quasi ma non completamente</p> <p><b>-/+</b> = parzialmente</p> <p><b>-</b> = in modo insufficiente</p>	<p>Nel caso di <b>-</b>, <b>-/+</b>, o <b>+/-</b>, <b>indicare l'effettivo scostamento</b> tra il principio e la pratica corrente nel CREA.</p> <p>All'occorrenza, indicare la legislazione nazionale o regionale o il regolamento interno che impedisce l'attuazione del singolo principio.</p>	<p>Iniziative già intraprese o suggerimenti per il miglioramento.</p>
<p>Etica ed aspetti professionali</p>			
<p>1. Libertà di ricerca</p>	<p><b>+</b></p>		
<p>2. Principi etici</p>	<p><b>+/-</b></p>	<p>Il CREA possiede un codice di comportamento individuale ma non un codice etico e di comportamento professionale.</p>	<p>È necessario definire un codice etico e di comportamento professionale.</p>

3. Responsabilità professionale	+/-	Il CREA possiede un codice di comportamento individuale ma non un codice etico e di comportamento professionale.	È necessario definire un codice etico e di comportamento professionale.
4. Comportamento professionale	+		
5. Obblighi contrattuali e legali	+		
6. Responsabilità finanziaria/ amministrativa	+/-	La responsabilità amministrativa dei ricercatori nei confronti delle risorse finanziarie non è chiaramente specificata dalle attuali norme.	E' necessario adottare norme o linee guida per specificare i livelli di responsabilità dei ricercatori sull'utilizzo delle risorse finanziarie dei progetti.
7. Buone pratiche nel campo della ricerca	+/-	Esistono linee guida per la tutela della <i>privacy</i> e della sicurezza personale nell'ambiente di lavoro.  Mancano linee guida per la protezione dei dati scientifici.	Devono essere sviluppate linee guida per l'uso corretto e la protezione dei dati della ricerca.  Occorre intraprendere specifiche iniziative per aumentare la consapevolezza dei ricercatori sulla protezione dei dati (inclusi quelli relativi alla <i>privacy</i> ).
8. Diffusione e valorizzazione dei risultati	+/-	Il CREA possiede un codice di comportamento individuale, ma non un codice etico e di comportamento	E' necessario definire un codice etico e di comportamento professionale comprendente le responsabilità nei confronti della diffusione e dello

		professionale.	sfruttamento dei risultati.
9. Impegno verso l'opinione pubblica	<b>+/-</b>	Il CREA possiede un codice di comportamento individuale, ma non un codice etico e di comportamento professionale.	E' necessario definire un codice etico e di comportamento professionale comprendente le responsabilità nei confronti dell'impegno pubblico.
10. Non discriminazione	<b>+</b>		
11. Sistemi di valutazione	<b>-/+</b>	<p>Il CREA fa parte delle Istituzioni di ricerca valutate periodicamente da ANVUR (Agenzia Nazionale per la Valutazione delle Università e della Ricerca), la cui valutazione è basata sull'attività dei ricercatori.</p> <p>Non esiste ancora un sistema per la valutazione indipendente delle attività scientifiche dei singoli ricercatori.</p> <p>Una Legge nazionale (DPCM 26.01.2011, G.U. 20.05.2011, n. 116) stabilisce che ANVUR dovrà definire i criteri per la valutazione delle prestazioni individuali dei ricercatori.</p> <p>Tale Legge non è stata ancora attuata.</p>	Non appena i criteri per la valutazione delle prestazioni individuali dei ricercatori saranno stabiliti da ANVUR, verrà definito un processo completo e trasparente per una valutazione periodica, indipendente e qualificata dei singoli ricercatori.

<p>Reclutamento e selezione – occorre tener presente che gli elementi qui elencati corrispondono ai principi di Carta e Codice. <b>Inoltre</b>, deve essere compilata anche la lista di controllo sul reclutamento <b>aperto, trasparente e basato su merito</b>, che si concentra sull'attuazione di questi principi.</p>			
12. Assunzione	+		
13. Reclutamento (Codice)	+/-	<p>I bandi di reclutamento del personale sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (4° Serie Speciale - Concorsi e Esami) e su una pagina specifica del sito web CREA dedicato alle opportunità di lavoro:</p> <p><a href="http://sito.entecra.it/portale/cra_elenco_lavori.php?lingua=IT&amp;tipo=bando&amp;access_flag=0">http://sito.entecra.it/portale/cra_elenco_lavori.php?lingua=IT&amp;tipo=bando&amp;access_flag=0</a></p>	<p>I bandi di reclutamento del personale devono essere pubblicati anche in lingua inglese sul sito CREA e sul sito web EURAXESS:</p> <p><a href="https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/">https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/</a></p>
14. Selezione (Codice)	+/-	<p>Le commissioni di concorso per i ricercatori sono generalmente composte da professori e ricercatori delle Università italiane e delle organizzazioni pubbliche di ricerca.</p> <p>La legislazione italiana (DPR 09.05.1994, n. 487) non prevede l'obbligo di includere nelle commissioni di concorso esperti di altri Paesi o del settore privato.</p> <p>Nel 2005 il CREA ha istituito un Albo di esperti esterni da includere nelle commissioni di concorso, come previsto</p>	<p>L'eterogeneità delle commissioni di concorso deve essere migliorata aumentando il numero di esperti internazionali e/o membri provenienti da settori privati di adeguata esperienza.</p> <p>Il modulo per la richiesta di inserimento nell'Albo degli esperti del CREA deve essere pubblicato anche in lingua inglese. <b>[FATTO]</b></p> <p>Devono essere elaborate delle specifiche <b>linee guida</b> che indichino ai componenti delle commissioni di concorso quali sono i criteri, in linea con la Carta e il Codice, da seguire nel corso della selezione.</p>

		<p>dall'articolo 4, comma 1, lettera c) del "Regolamento di organizzazione e funzionamento" del CREA. Tale Albo viene regolarmente aggiornato ed è pubblicato sul sito CREA:</p> <p><a href="http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/albo_esperti.pdf">http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/albo_esperti.pdf</a></p>	
15. Trasparenza (Codice)	<b>-/+</b>	<p>Secondo la legislazione vigente non è previsto che al candidato, a conclusione della selezione, vengano comunicati i punti di forza e di debolezza della sua prova.</p> <p>In base alle Leggi di tutela della privacy (D.Lgs. 30/06/2003 n. 196 "Codice in materia di protezione di dati individuali "), non è altresì prevista la pubblicazione dei risultati delle prove con esito negativo.</p> <p>La Legge prevede che ciascun candidato possa avere accesso agli atti del concorso di suo interesse previa formale richiesta (Legge 241/1990 - Diritto di accesso agli atti amministrativi - Trasparenza, Legge 33/2013 - Diritto di accesso agli atti amministrativi, D.Lgs. / 2016 - FOIA).</p>	<p>Devono essere elaborate delle specifiche linee guida che indichino ai componenti delle commissioni di concorso quali sono i criteri, in linea con la Carta e il Codice, da seguire nel corso della selezione. Tali linee guida devono includere i criteri con i quali fornire un feedback individuale ai candidati in merito ai punti di forza e ai punti di debolezza delle loro prove. Devono inoltre specificare come comunicare ai singoli candidati l'eventuale esito negativo delle loro prove.</p>
16. Valutazione del merito (Codice)	<b>+/-</b>	<p>Nei bandi di concorso il CREA inserisce regolarmente un allegato dove vengono specificati i criteri di valutazione che saranno applicati ed il relativo peso di</p>	<p>Devono essere elaborate delle specifiche linee guida che indichino ai componenti delle commissioni di concorso quali sono i criteri, in linea con la Carta e il Codice, da seguire nel corso della selezione in merito alla valutazione dell'intera</p>

		ciascun criterio.	gamma di esperienze dei candidati, in particolare bilanciando l'uso di indici bibliometrici con una più ampia gamma di criteri di valutazione.
17. Variazioni nell'ordine cronologico dei CV (Codice)	+		
18. Riconoscimento delle esperienze di mobilità (Codice)	+		
19. Riconoscimento delle qualifiche (Codice)	+/-	Nei bandi di concorso il CREA inserisce regolarmente un allegato dove vengono specificati i criteri di valutazione che saranno applicati ed il relativo peso di ciascun criterio.	Devono essere elaborate delle <b>specifiche linee guida</b> che indichino ai componenti delle commissioni di concorso quali sono i criteri, in linea con la Carta e il Codice, da seguire nel corso della selezione in merito alla valutazione dell'intera gamma di esperienze dei candidati, comprese le qualifiche informali ed la mobilità (in particolare a livello internazionale).
20. Anzianità (Codice)	+/-	Le commissioni di concorso per i ricercatori sono generalmente composte da professori e ricercatori delle Università italiane e delle organizzazioni pubbliche di ricerca.  La legislazione italiana (DPR 09.05.1994,	L'eterogeneità delle commissioni di concorso dovrebbe essere migliorata nelle selezioni per ricercatore senior, aumentando il numero di esperti internazionali e/o esperti provenienti dai settori privati di adeguata esperienza.  Occorre elaborare delle <b>specifiche linee guida</b>



		<p>n. 487) non prevede l'obbligo di includere nelle commissioni di concorso esperti di altri Paesi o del settore privato.</p> <p>I componenti delle commissioni di concorso sono scelti tra gli esperti presenti nell'Albo di esperti esterni, come sopra descritto.</p>	<p>per la composizione delle commissioni di concorso per la selezione di ricercatori senior, in linea con la Carta e il Codice.</p>
21. Nomine post-dottorato (Codice)	-/+	<p>I titolari di borse di studio post-dottorato hanno limitate informazioni sulle prospettive future di carriera.</p>	<p>Il Piano delle Risorse Umane (Piano triennale e piani esecutivi annuali di fabbisogno del personale tecnico-scientifico), che costituisce parte del Piano di Ricerca Triennale, dovrebbe essere migliorato fornendo indicazioni sulle posizioni permanenti disponibili (compatibilmente con la necessaria copertura finanziaria), al fine di chiarire le opportunità concrete di carriera per i ricercatori più giovani.</p>
Condizioni di lavoro e sicurezza sociale			
22. Riconoscimento della professione	+/-	<p>I ricercatori (sia a tempo determinato che indeterminato) la cui posizione lavorativa ricade nelle disposizioni del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro del comparto Ricerca, godono del pieno riconoscimento della loro professionalità.</p> <p>I dottorandi, i borsisti e gli assegnisti di ricerca non sono pienamente riconosciuti come ricercatori poiché si considera questo periodo principalmente come fase</p>	<p>I diritti dei dottorandi, dei borsisti e degli assegnisti dovrebbero essere oggetto di ulteriori approfondimenti e chiarimenti.</p>

		di formazione.	
23. Ambiente di ricerca	+/-		Dovranno essere intrapresi ulteriori sforzi per migliorare gli strumenti per il lavoro collaborativo (piattaforme web).
24. Condizioni di lavoro	+/-	Il CREA dispone di una serie di norme che regolano in modo soddisfacente il lavoro flessibile.	Devono essere elaborate delle linee guida o uno specifico Regolamento che preveda la regolamentazione dei periodi sabatici.
25. Stabilità e continuità dell'impiego	-	<p>La situazione del CREA non è certamente più critica di quella della maggior parte delle Istituzioni di ricerca italiane per quanto riguarda la lunga permanenza dei ricercatori in posizioni temporanee.</p> <p>Il D.Lgs 81/2015 ha disciplinato le procedure di assunzione, limitando i tipi di contratto applicabili all'ambiente di ricerca.</p> <p>La legislazione recente (Legge 07.08.2015, n. 124 e D.lgs 25.11.2016, n. 218) introduce norme finalizzate a facilitare l'accesso di personale a tempo determinato a posizioni stabili (stabilizzazioni).</p>	<p>Il CREA deve continuare a svolgere le necessarie azioni preliminari finalizzate alla piena implementazione delle previsioni della legge 07.08.2015, n. 124.</p> <p>E' opportuno che il CREA preveda un Piano delle Risorse Umane atto a fornire indicazioni sulle posizioni a tempo indeterminato che si renderanno disponibili, sempre tenendo conto della necessaria copertura finanziaria.</p>
26. Finanziamento e salari	+		

27. Equilibrio di genere	+		
28. Sviluppo professionale	-	<p>Le opportunità di sviluppo professionale sono adeguatamente pubblicizzate anche se non sono inserite in una specifica strategia di sviluppo delle risorse umane.</p> <p>E' disponibile un regolamento che riguarda supervisione e tutoraggio solo per i ricercatori nella loro fase iniziale della carriera, come assegnisti o borsisti.</p>	<p>Le opportunità di sviluppo professionale dovrebbero essere chiaramente indicate nel Piano delle Risorse Umane.</p> <p>I compiti del tutor dovrebbero essere inclusi nel codice di condotta etica e professionale.</p> <p>Si dovrebbero realizzare degli eventi finalizzati a promuovere la figura del tutor.</p> <p>Si dovrebbero prevedere dei bandi interni di ricerca riservati ai giovani ricercatori e finalizzati all'incremento delle loro capacità professionali di ricerca, sempre tenendo conto della necessaria copertura finanziaria.</p>
29. Valore della mobilità	-/+	<p>Il CREA ha stipulato numerosi accordi di collaborazione con Istituzioni scientifiche nazionali ed estere, che includono la possibilità di scambio di personale. Tuttavia, la reale applicazione di questi accordi è modesta.</p>	<p>Occorre prevedere regolamenti interni che definiscano lo status di Esperto Nazionale Distaccato e l'Associatura (sia da che per il CREA)</p>
30. Accesso all'orientamento professionale	+/-	<p>Il CREA informa i ricercatori sulle posizioni disponibili in altre Istituzioni di ricerca nazionali ed estere; tuttavia queste informazioni non sono diffuse in modo regolare.</p>	<p>Occorre prevedere l'implementazione di una pagina web che riporti i link dei siti specializzati nella diffusione delle informazioni relative ai bandi di concorso nazionali ed internazionali per posizioni da ricercatore</p>

31. Diritti di proprietà intellettuale	+		
32. Co-autore	+		
33. L'insegnamento	+		Occorre prevedere specifiche linee guida che indichino chiaramente alle commissioni esaminatrici i criteri addizionali (in linea con la Carta e con il Codice) riguardanti l'adeguata considerazione delle attività di insegnamento, formazione, supervisione e tutoraggio.
34. Reclami e ricorsi	+/-	Come previsto dalla normativa vigente, il CREA ha stabilito procedure e regolamenti, ma essi sono rivolti principalmente a reclami e ricorsi riguardanti discriminazioni, mobbing, ecc.	Dovrebbero essere realizzate azioni specifiche rivolte a Ricercatori e ai Direttori di Centro finalizzate all'incremento della conoscenza degli organismi e delle procedure esistenti in tema di reclami e ricorsi.  Occorre prevedere specifiche Linee guida sulla prevenzione e risoluzione dei conflitti interni e, allo stesso tempo, si dovrebbero studiare possibili iniziative alternative (es. "conciliatori" esterni)
35. La partecipazione agli organi	+/-	Lo statuto del CREA, recentemente approvato, prevede dei rappresentanti eletti dei ricercatori (quattro su dodici membri) all'interno del Consiglio scientifico. Le elezioni sono state avviate.	Il CREA avrà a breve un rappresentante eletto dei ricercatori nel Consiglio di Amministrazione (costituito da cinque membri incluso il Presidente) e quattro rappresentanti eletti nel Consiglio Scientifico (fatto di tredici membri incluso il

		Il D.lgs n. 218 del 25 novembre 2016, prevede che un rappresentante eletto dei ricercatori faccia parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente. E' stata pertanto proposta una modifica dello Statuto CREA al Ministero vigilante. In attesa dell'approvazione di tale modifica sono state avviate le elezioni.	Presidente).
Formazione e sviluppo			
36. Relazione con i supervisori	+/-	Un regolamento interno del CREA (Del. CdA n.39 del 14.03.2013) identifica la figura del supervisore per i titolari di borse di studio, per i dottorandi di ricerca e per gli assegnisti di ricerca. Non sono previste disposizioni esplicite nell'ambito del Contratto Nazionale di lavoro per le organizzazioni pubbliche di ricerca per quanto riguarda i ricercatori (sia a tempo indeterminato che determinato) nelle prime fasi della loro carriera.	Occorre migliorare i regolamenti interni per assicurare che tutti i giovani ricercatori, almeno fino al completamento del quarto anno di attività della loro carriera di ricerca, siano seguiti da un tutor esperto appositamente nominato.
37. Supervisione e mansioni manageriali	+/-	Un regolamento interno del CREA (Del CdA n.39 del 14.03.2013) indica chiaramente il ruolo e le funzioni della figura del supervisore per i titolari di borse di studio e assegni di ricerca, ma non per dottorandi di ricerca e per i giovani ricercatori (vedi sopra).	Occorre migliorare i regolamenti al fine di rendere espliciti i compiti dei tutor nei confronti dei dottorandi e dei giovani ricercatori. Gli accordi di dottorato con le Università devono includere le disposizioni per il tutor CREA in aggiunta a quelle stabilite per il tutor delle Università.

		I dottorandi di ricerca sono sotto una duplice supervisione: da parte dell'Università, che provvede ai corsi e rilascia i diplomi, e del CREA, che provvede allo svolgimento delle attività di ricerca. Tuttavia, negli accordi di dottorato con le Università non è chiaramente definito il ruolo della duplice supervisione.	
38. Sviluppo professionale continuo	+		
39. Accesso alla formazione per la ricerca e allo sviluppo continuo	-/+	<p>IL CREA predispone un Piano di formazione che viene periodicamente aggiornato con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione. La selezione delle tematiche per i corsi di formazione è basata anche sulle richieste del personale CREA. Tuttavia, non è chiaramente evidente un collegamento diretto con il Piano Triennale della Ricerca.</p> <p>Le risorse sono principalmente dedicate all'organizzazione di corsi dove è prevista una forte partecipazione del personale, al fine di massimizzare l'efficienza del limitato budget. Vengono realizzati sia corsi frontali che a distanza.</p> <p>Attualmente non esiste una voce di bilancio dedicata alla frequenza di corsi</p>	<p>E' necessario che le prossime revisioni del Piano di formazione abbiamo un collegamento più esplicito con il Piano Triennale di Ricerca.</p> <p>Dovrebbe essere prevista la partecipazione dei titolari di borse di studio o di assegni di ricerca ai corsi di formazione.</p> <p>Compatibilmente con le risorse disponibili, il Piano di formazione dovrebbe includere i fondi per la partecipazione di singoli ricercatori a corsi esterni specialistici, correlati alle esigenze di ricerca.</p> <p>Occorre incentivare l'inserimento di risorse per la formazione nel budget dei progetti di ricerca (laddove sia possibile e compatibile con le regole imposte dagli Enti finanziatori).</p>

		esterni al CREA offerti ai ricercatori. Al momento i titolari di borse di studio o di assegni di ricerca non sono ammessi alla frequenza di corsi di formazione.	
40. Supervisione	<b>-/+</b>	Mancano attualmente delle linee guida metodologiche sulla supervisione.	Dovrebbero essere definite delle linee guida per le attività di supervisione, tutoraggio e formazione.  Il Piano di formazione dovrebbe specificare le azioni volte a migliorare i ruoli di supervisione, tutoraggio e formazione dei ricercatori senior.
Altre questioni			

## Check-list

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

	Aperto	Traspa- rente	Basato sul merito	Rispondere: <b>Sì completamente</b> <b>Sì, sostanzialmente</b> <b>Sì, parzialmente</b> <b>No</b>	Indicatori suggeriti (o modalità di misura)
<b>Sistema aperto, trasparente e basato sul merito</b>					
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	<i>Sì, completamente</i>	Un documento specifico che delinea le <i>policy</i> CREA di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito, in linea con la normativa 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	<i>Sì, parzialmente</i>	Le procedure e prassi attuali sono totalmente in linea con la normative vigente (per le posizioni di ruolo: 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) ma non sono descritte in un documento interno specifico. <b>Linee guida specifiche</b> per il reclutamento aperto, trasparente



					e basato sul merito saranno sviluppate e pubblicate sul sito web in italiano e in inglese.
3. Ogni persona coinvolta nel processo di reclutamento è sufficientemente preparata nel campo del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	Il personale dedicato ai processi di reclutamento (6 unità di personale) 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
4. Facciamo un uso sufficiente di strumenti informatici a supporto del reclutamento?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	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.
5. Abbiamo in atto un sistema di controllo della qualità del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	Il rispetto di leggi, regole e procedure è assicurato dall'Ufficio Vigilanza, trasparenza e anticorruzione
6. La nostra attuale politica di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito incoraggia candidature esterne?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	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).
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?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	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. Tuttavia i bandi sono al momento pubblicati solo in lingua italiana sul sito web del CREA e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana  <b>I bandi saranno pubblicati anche in lingua inglese</b> sul sito web del CREA e su EURAXESS.

					I futuri trend della quota di candidati stranieri saranno utilizzati come indicatori di efficacia delle misure introdotte.
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?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	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 in ogni caso in cui questo non pregiudichi le necessarie competenze.
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?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	Un trend in crescita nel numero di candidature esterne all'Ente dimostra l'attrattività delle condizioni di lavoro nel CREA
10. Abbiamo gli strumenti per verificare se si candidino i migliori ricercatori?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	Il posizionamento relativo dei vincitori dei concorsi all'interno della comunità scientifica può essere stimato da strumenti quale l'indice di Hirsch, che generalmente è preso in considerazione durante il processo di selezione.  La qualità dei vincitori dei concorsi è assicurata, in linea di principio, dall'ampio ventaglio di elementi considerati durante la selezione.
<b>Fase del bando e della presentazione delle domande</b>					
11. Abbiamo linee guida o modelli (es. EURAXESS) per pubblicizzare i bandi?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	I modelli di bando sono basati sulla legislazione nazionale di riferimento (D.Lgs. n. 165/2001, artt. 35 e 38, comma 1).

					<b>Verranno introdotti i modelli di EURAXESS</b>
12. Includiamo nei bandi i riferimenti o i link a tutti gli elementi previsti dal <i>toolkit OTM-R</i> ? [v. <i>Cap. 4.4.1 a</i> ] del rapporto degli esperti su <i>OTM-R</i> <sup>3</sup> ]	X	X	X	<i>Sì, sostanzialmente</i>	I bandi del CREA fanno riferimento a tutti gli elementi principali del <i>toolkit</i> OTM-R (sezione 4.4.1), ma solamente in lingua italiana
13. Facciamo uso di EURAXESS per assicurare che le offerte di lavoro raggiungano un' <i>audience</i> più vasta?	X	X	X	<i>No</i>	Si prevede un uso complete di EURAXESS
14. Utilizziamo altri strumenti di pubblicizzazione dei bandi?	X	X	X	<i>Sì, sostanzialmente</i>	Sito CREA e Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (Serie speciale 4)
15. Limitiamo al minimo indispensabile gli oneri amministrativi per i candidati? [v. <i>Cap. 4.4.1 b</i> )]	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.
<b>Fase di selezione e valutazione</b>					
16. Abbiamo regole chiare per la formazione delle commissioni di concorso? [v. <i>Cap. 4.4.2 a</i> )]	X	X	X	<i>Sì, sostanzialmente</i>	Il numero minimo dei membri (3), l'indipendenza (almeno 2/3 esterni al CREA, in alcuni casi tutti), l'assenza di conflitti d'interesse, l'equilibrio di genere sono assicurati nella formazione delle commissioni di concorso. La dimensione internazionale e la presenza di esponenti non accademici dovrebbe essere migliorata.

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

17. Abbiamo regole chiare per la composizione delle commissioni di concorso?	X	X	X	<i>Sì, sostanzialmente</i>	I membri delle commissioni di concorso sono tratti da un Albo di esperti ( <a href="http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/albo_esperti.pdf">http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/albo_esperti.pdf</a> ) costituito sulla base dell'articolo 4, comma 1, lettera c) del Regolamento di organizzazione e funzionamento del CREA. Le domande di ammissione all'albo sono valutate secondo quanto previsto da Decreto del Commissario straordinario n. 95 dell'11 novembre 2015.
18. Le commissioni di concorso rispettano l'equilibrio di genere?	X	X	X	<i>Sì, completamente</i>	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, sostanzialmente</i>	Indicazioni chiare sui criteri e gli elementi da considerare nella valutazione sono riportate in tutti i bandi. Saranno sviluppati criteri ulteriori che riflettano le strategie di ricerca del CREA e saranno definite strategie di sviluppo delle risorse umane con esse coerenti
<b>Fase dell'assunzione</b>					
20. Informiamo tutti i candidati al termine del processo di selezione?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	Gli elenchi dei vincitori sono pubblicati sul sito web del CREA <a href="http://sito.entecra.it/portale/cra_elenco_lavori.php?lingua=IT&amp;tipo=bando&amp;access_flag=0">http://sito.entecra.it/portale/cra_elenco_lavori.php?lingua=IT&amp;tipo=bando&amp;access_flag=0</a> .  Nel caso di selezioni che comprendono fasi diverse, i candidati ammessi alla fase successiva ricevono informazione individuale. In futuro informazioni standard individuali saranno inviate per posta elettronica a tutti i candidati, compresi quelli respinti.

21. Forniamo un <i>feedback</i> adeguato agli intervistati?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	I candidati ammessi ai colloqui non ricevono un'informazione preventiva sui punti forti e deboli delle loro candidature. E' possibile che ricevano tali informazioni dalla commissione durante il colloquio.
22. Abbiamo previsto meccanismi appropriate per reclami?	X	X	X	<i>Sì, sostanzialmente</i>	Ogni candidato che ritenga che il processo di selezione non sia stato regolare può avere accesso alla documentazione mediante richiesta formale a conclusione delle procedure (D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 – FOIA). I ricorsi sono regolati dal Codice di Procedura Civile (art. 669 bis).  Si dovrebbero produrre statistiche sui reclami.
<b>Valutazione complessiva</b>					
23. Abbiamo un sistema per valutare se il reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito consente di soddisfare efficacemente gli obiettivi che si prefigge?	X	X	X	<i>Sì, parzialmente</i>	La regolarità formale (rispetto di leggi, regolamenti e procedure) è assicurata da un Ufficio di controllo interno.  Una valutazione sostanziale sull'impatto delle politiche di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito sulla qualità dei ricercatori non viene effettuata.  Tuttavia l'ANVUR, nella sua valutazione periodica della qualità della ricerca (VQR) di Università ed Enti di ricerca, valuta separatamente i ricercatori di recente assunzione, fornendo così una valutazione indiretta della qualità del reclutamento.