

Carta Europea dei Ricercatori



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Relazione di revisione interna per la valutazione del rinnovo del premio

Allegato al Decreto del Commissario Straordinario n. 0022719 del 15.03.2024

Nome Organizzazione in fase di revisione

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

Contatto

Prof. Alberto Cavazzini, Direttore Tecnico Scientifico segreteria.technica@crea.gov.it

1. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

PERSONALE E STUDENTI al 31 dicembre 2023 (Fonte dati: Ufficio Gestione del personale)	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	938,4
Di cui internazionali (ovvero di nazionalità straniera)	20
Di cui finanziati da soggetti esterni (ovvero per i quali il CREA è organizzazione ospitante)	0,0
Di cui donne	504,0
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)	379,0
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)	467,4
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)	92,0
Numero totale di studenti (se pertinente)	0,0
Numero totale del personale (compreso il personale dirigente, amministrativo, di insegnamento e di ricerca)	2127,6

FINANZIAMENTI PER LA RICERCA Annualità fiscale 2022	€
Budget totale annuo dell'organizzazione	183.671.914,48
Finanziamento governativo diretto dell'anno (finalizzato alla ricerca)	130.134.403,00
Finanziamento governativo competitivo dell'anno (finalizzato alla ricerca, ottenuto in competizione con altre organizzazioni – inclusi finanziamenti dell'Unione Europea)	15.705.243,00
Finanziamento dell'anno da fonti private (non governative) finalizzato alla ricerca	1.567.629,00

PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE (descrizione molto sintetica della vostra organizzazione, max. 100 parole)
Il CREA, istituito con i D.Lgs. 454-1999 e L. 190-2014, è il maggiore Ente italiano di ricerca in agricoltura. Ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è vigilato dal MASAF - Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste. Svolge attività di ricerca, sviluppa soluzioni tecnologiche, definisce modelli produttivi e gestionali diversificati e promuove l'innovazione in linea con le caratteristiche dei territori, sostenendo lo sviluppo e la competitività del sistema agroalimentare. La ricerca del CREA definisce strumenti per ottenere produzioni sane, nutrienti e di qualità a prezzi accessibili, limitando gli impatti sull'ambiente, sul clima e sulla salute dei consumatori e valorizzando i servizi ecosistemici dell'agricoltura e delle foreste. Promuove e sostiene la conservazione delle risorse genetiche e della biodiversità degli ecosistemi agricoli, forestali e ittici. Il CREA è incluso tra gli enti pubblici di ricerca (EPR) ai sensi del D. Lgs. 218/2016.

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

Aspetti etici e professionali

In riferimento all'**Azione 1 Codice di etica e comportamento professionale**, il Codice approvato il 12 marzo 2020 è stato inviato a tutti i dipendenti del CREA nel novembre dello stesso anno. L'iniziativa deriva dalla decisione assunta dal Consiglio Scientifico di soprassedere alla iniziale decisione di divulgare il Codice tra il personale CREA attraverso un evento pubblico. Questo in quanto nel corso dell'anno 2020 le misure adottate negli Enti pubblici per il contenimento del COVID-19 rendevano difficile organizzare l'evento come inizialmente progettato. Dal momento che, nel corso del medesimo anno il CREA ha effettuato molte assunzioni di personale tramite stabilizzazione, si è ritenuto opportuno dare questa informazione ai dipendenti CREA mediante l'invio per posta elettronica di una nota formale.

Inoltre, a partire dalla data in cui il Codice è stato diffuso tra il personale, in tutti i contratti di lavoro sottoscritti dai dipendenti assunti dal CREA, all'articolo riguardante i "Doveri del dipendente", è stata inserita la seguente dicitura: "L'interessato dichiara di aver preso visione sul sito istituzionale del CREA, nella sezione *Amministrazione trasparente/Atti Generali* e di accettare i relativi contenuti del Codice di etica e comportamento professionale del CREA, approvato con Decreto Commissariale n. 37 del 12 marzo 2020".

L'attenzione del CREA nei confronti degli aspetti etici, connessi in modo particolare con lo svolgimento delle attività di ricerca, è stata poi confermata con l'inserimento nel nuovo Statuto del CREA, approvato nel gennaio 2024 e del quale si parlerà nelle parti generali, di uno specifico articolo che prevede l'istituzione di un Comitato etico, quale "*organismo indipendente con finalità di favorire e stimolare una riflessione etica nella ricerca e nella sperimentazione, di garantire la tutela dei diritti, della dignità, dell'integrità e del benessere di tutti i soggetti coinvolti nelle connesse attività, di fornire valutazioni e di esprimere pareri sugli aspetti etici nell'attività di ricerca*".

Il rispetto dei principi etici nella ricerca rientra tra gli obblighi dei beneficiari dei progetti finanziati dal Programma Horizon Europe e la violazione delle norme etiche possono condurre all'esclusione della proposta o, se il progetto è stato finanziato, alla risoluzione del contratto con la Commissione e alla revoca del finanziamento. A tal fine, il CREA nel 2023 ha assunto alcune specifiche iniziative riguardanti il trattamento degli aspetti etici nei progetti di ricerca e sviluppo.

A partire da gennaio 2023, il Data Protection Officer (DPO) del CREA, di cui si parlerà dettagliatamente nell'Azione 3, ha cominciato ad occuparsi del trattamento dei dati personali nell'ambito dei finanziamenti *Horizon Europe*, così come degli aspetti etici della ricerca, per i quali è infatti richiesto di produrre specifici *deliverable* e *assessment*, su base periodica, per tutta la durata dei progetti di ricerca.

Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione del personale di ricerca. Nel 2023 sono stati organizzati quattro importanti momenti formativi: il primo, dal titolo "GDPR in Horizon Europe" e il secondo, relativo agli aspetti etici della ricerca, sono stati curati dall'*Agency for the Promotion of European Research (APRE)*. A questi sono seguiti altri due eventi organizzati internamente: "L'impatto in Horizon Europe" e "Coordinamenti CREA Horizon: condividere per crescere".

La **Nuova Azione 20 Organizzazione di un evento destinato al personale del CREA per la presentazione del Comitato etico**, da realizzare entro il giugno 2025, avrà lo scopo di sensibilizzare ulteriormente il personale sul ruolo del Comitato etico e valorizzarne le funzioni.

Inoltre il CREA, attraverso la **Nuova Azione 25**, da concludersi entro dicembre 2024, si è prefissato l'obiettivo di ottenere la **Certificazione della parità di genere**, finalizzata all'attuazione, da parte dell'Ente, di politiche per la parità di genere e per il miglioramento, sviluppo e potenziamento del ruolo femminile nell'ambiente di lavoro.

La parità di genere è una delle priorità trasversali delle Missioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano (PNRR) e si ottiene su base volontaria sottoponendo il CREA ad una valutazione da parte di un Ente certificatore accreditato.

Nell'ambito dell'**Azione 2 Regolamentazione interna della responsabilità amministrativa e finanziaria sulle risorse dei progetti**, per monitorare l'attuazione del Regolamento approvato nel 2019, nel 2020 è stato somministrato a tutto il personale operante presso i Centri di ricerca un questionario volto a verificare le difficoltà procedurali connesse con la gestione amministrativo-contabile e tecnica dei progetti di ricerca, anche con riferimento alle piattaforme tecnologiche in uso presso il CREA. A seguito dell'analisi dei risultati, negli anni successivi alla somministrazione del questionario, il CREA ha adottato diverse iniziative volte a migliorare la gestione dei progetti di ricerca.

Nel 2021 e nel 2022, sono stati predisposti e condivisi 12 vademecum in cui sono indicate le fasi operative e la documentazione necessaria per la presentazione di proposte progettuali in risposta alle principali opportunità di finanziamento nazionali e internazionali. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di fornire indicazioni operative utili ai ricercatori e ai tecnici attraverso la standardizzazione e la mappatura delle fasi operative per la loro presentazione.

Nel 2022 e nel 2023 si è operato anche sulle piattaforme informatiche in uso nel CREA per il monitoraggio delle attività di ricerca (banca dati Monitor e Time report) con l'obiettivo di semplificare la gestione finanziaria dei progetti, in particolare nella fase di rendicontazione, e di assicurare una corretta gestione delle relative risorse finanziarie.

Nel 2023 sono stati organizzati alcuni incontri tra il personale CREA che si occupa della gestione dei progetti di ricerca e analogo personale operante in altre strutture di ricerca nazionali (Enti pubblici di ricerca, Università, Fondazioni ecc.), al fine di raccogliere esempi di buone pratiche utili al personale di ricerca e amministrativo del CREA.

L'**Azione 3** prevedeva la redazione di **Linee Guida per la protezione dei dati** che sono state sviluppate dall'Ufficio Sistemi Informativi.

Nel 2022 e 2023, il CREA ha inoltre realizzato attività riguardanti la *cybersecurity*, in parte connesse con il tema più generale della protezione dei dati, quali l'*assessment* della sicurezza dei servizi informatici *corporate* CREA mediante gli strumenti messi a disposizione da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) e ACN (Agenzia per la *cybersecurity* nazionale), nonché l'adozione delle misure minime in tema di sicurezza informatica previste da AgID.

Per garantire ulteriormente la sicurezza dei dati strategici e critici del CREA, questi sono stati classificati così come previsto dagli strumenti messi a disposizione dall'ACN. Sono stati inoltre migrati in tecnologia *Cloud* i servizi strategici e critici di natura *corporate* e adottati i servizi di *Disaster Recovery*. Sono stati infine adottati il sistema di autenticazione MFA (*Multi factor authenticator*) e i sistemi di *virtualhosting* per la pubblicazione dei siti dei progetti di ricerca.

Inoltre, nel settembre 2021 è stato designato un nuovo Responsabile della protezione dei dati (DPO) per il CREA come previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR – *General Data Protection Regulation*) e dalle relative norme nazionali.

Il DPO, allo scopo di fornire ai dipendenti dell'Ente linee guida in materia di protezione dei dati personali, ha predisposto un *repository* "*tool box privacy*" dove sono raccolte: fonti

normative nazionali ed europee in materia di protezione dei dati personali, provvedimenti del Garante della Privacy, documenti elaborati dall'Ente (modelli, circolari, ecc.) e materiale relativo alla formazione del personale. Nel mese di giugno 2023, il DPO ha organizzato una specifica sessione di formazione al fine di illustrare la *tool box* al personale dell'Ente e di fornire indicazioni di orientamento comune. Ad integrazione di quanto fatto sinora, la **Nuova Azione 21 Definizione di un nuovo modello organizzativo in materia di protezione dei dati personali**, da realizzare entro il 2025, prevede l'individuazione di referenti di primo livello e referenti di secondo livello e le relative funzioni.

L'**Azione 4 Criteri trasparenti per la valutazione periodica dei ricercatori** prevedeva che l'identificazione di tali criteri fosse realizzata a partire dall'emanazione da parte dell'ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca) di specifiche linee guida che avrebbero permesso l'attuazione dell'Azione. Ad oggi ANVUR non ha pubblicato le suddette linee guida né ha reso noti i motivi della loro mancata adozione. Si propone pertanto l'eliminazione della presente Azione.

Tuttavia, il nuovo Statuto prevede che il CREA si sottoponga volontariamente alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) promossa periodicamente da ANVUR e rivolta alle Università e alle istituzioni di ricerca nazionali. Si segnala che la VQR valuta le attività delle istituzioni e delle loro articolazioni interne, ma non quelle dei singoli ricercatori e tecnologi.

Parallelamente, il CREA procederà periodicamente al monitoraggio dei risultati delle attività tecnico-scientifiche dei Centri di ricerca mediante l'utilizzo di criteri ed indicatori anche coerenti con quelli adottati da ANVUR.

Nell'ottica di migliorare la visibilità dei ricercatori e tecnologi si propone la **Nuova Azione 22 Creazione, nell'ambito del sito web del CREA, di spazi dedicati ai singoli ricercatori e tecnologi**, da concludersi entro 2026 e da realizzare in collaborazione con la Direzione Tecnico Scientifica e la comunità dei Ricercatori e Tecnologi dell'Ente, per promuovere la loro valorizzazione professionale a livello nazionale e internazionale.

Al fine di divulgare ai Ricercatori e Tecnologi le finalità e le Azioni attuate dall'Ente nei diversi ambiti della Carta europea dei ricercatori, si prevede la realizzazione, entro dicembre 2025, della **Nuova Azione 24 Organizzazione di un evento rivolto a tutto il personale di ricerca per aggiornare sulle attività riguardanti la Carta europea dei ricercatori**.

Reclutamento e selezione

Con riferimento all'**Azione 5 Pubblicazione dei bandi per il reclutamento su Euraxess e sul sito del CREA in lingua inglese**, già completata, il CREA pubblica sul sito web EURAXESS tutti i bandi di concorso, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, garantendo così l'accesso alle procedure concorsuali a tutti i cittadini dell'Unione Europea. I bandi di concorso nazionali per posizioni a tempo indeterminato negli enti pubblici prevedono che i candidati abbiano un'adeguata conoscenza della lingua italiana. Questo consente al CREA di pubblicare sul sito EURAXESS e sul sito CREA, sezione lingua inglese, le informazioni generali della selezione in lingua inglese e di pubblicare i bandi ufficiali in lingua italiana. Per quanto riguarda la percentuale di domande di partecipazione ai bandi che pervengono da candidati con nazionalità non italiana, essa continua ad essere vicina allo zero. Questo può avere diverse motivazioni: a) gli stipendi dei ricercatori italiani generalmente inferiori rispetto a quelli dei ricercatori di altri paesi europei; b) l'obbligatorietà di un'adeguata conoscenza della lingua italiana; c) la difficoltà da parte dei potenziali candidati con nazionalità non italiana di acquisire, tramite il sito

web del CREA, informazioni di dettaglio sulle tematiche di ricerca ed attività svolte dai ricercatori e dai tecnologi all'interno dei Centri di ricerca dell'Ente, utili ad identificare una loro idonea collocazione professionale. Si ritiene che acquisire queste informazioni possa essere un volano per l'incremento dell'attrattività da parte di candidati di nazionalità non italiana.

Non potendo intervenire sui punti a) e b), perché determinati da norme superiori, con la Nuova Azione 22, menzionata nella narrativa della sezione Aspetti etici e professionali, si ritiene di poter affrontare la criticità riportata al punto c).

Contestualmente, l'Unità responsabile dell'Azione 5 proseguirà anche nei prossimi anni il monitoraggio dell'andamento delle domande di partecipazione a concorsi per Ricercatori e Tecnologi giunte da candidati con nazionalità non italiana.

L'Albo degli Esperti CREA, oggetto **dell'Azione 6 Accrescere la presenza di esperti internazionali e del settore privato nell'Albo CREA dal quale attingere per la formazione delle commissioni di concorso**, viene utilizzato esclusivamente per la composizione delle Commissioni nominate per la selezione di ricercatori e tecnologi a tempo indeterminato. L'ultimo aggiornamento del febbraio 2024 comprende 295 esperti, di cui 3 di nazionalità non italiana. Al momento la domanda per l'inserimento all'Albo può essere presentata per via telematica tramite la piattaforma DEMETRA® (<https://concorsi.crea.gov.it/webapp/alboesperti>), la quale richiede il possesso dello SPID (Sistema Pubblico di identità Digitale). Questo impedisce a soggetti di nazionalità non italiana di utilizzare Demetra®. Essi possono però presentare la domanda compilando un format ed inviandolo via mail all'Unità responsabile del CREA (<https://www.crea.gov.it/en/board-of-experts?inheritRedirect=true>).

L'azione è dunque da ritenersi completata, ma l'Unità responsabile proseguirà comunque a monitorare l'andamento delle presenze nell'Albo di esperti di nazionalità non italiana.

L'Azione 7 Definizione di linee guida per i membri delle commissioni di concorso, già completata, è stata implementata supportando le Commissioni di concorso con la pubblicazione di linee guida specifiche che si sono rese necessarie a seguito dell'informatizzazione delle procedure concorsuali del CREA attraverso "DEMETRA®", una piattaforma realizzata in house nel 2021 che prevede, tra l'altro, l'utilizzo di una "griglia", allegata al bando di concorso, che riporta i criteri di valutazione dei candidati a seconda della tipologia di personale che si intende reclutare. Di questi argomenti parleremo in modo dettagliato al punto 4 della Check-list Open Transparent and Merit – based Recruitment OTM-R "Facciamo un uso sufficiente di strumenti informatici a supporto del reclutamento?". Inoltre, nel dicembre 2021 è stata emanata una circolare con la quale l'Ufficio Reclutamento ha reso note le modalità per la costituzione di commissioni di concorso che prevedono anche componenti esterni al CREA

Per quanto previsto dall'**Azione 8 Definizione di un piano pluriennale per il reclutamento di ricercatori di ruolo**, già completata, il CREA ha predisposto gli aggiornamenti annuali 2021, 2022 e 2023 al Piano triennale di fabbisogno del personale. Sulla base di questi documenti, dal maggio 2020 al dicembre 2023 il CREA ha attuato un ampio piano di reclutamento di nuovo personale, per complessive 96 nuove assunzioni, di cui 33 unità di personale di ricerca. Si evidenzia che tra il personale amministrativo di nuova assunzione, 15 unità sono persone con disabilità. Nello stesso periodo 560 dipendenti del CREA hanno usufruito delle progressioni di carriera. Di questi, 367 fanno parte del personale di ricerca: 343 tra ricercatori e tecnologi e 24 tecnici. Ricordiamo che al 31.12.2020 oltre l'80% dei ricercatori e tecnologi del CREA appartenenti agli stadi R2, R3 e R4 era allo stadio R2 mentre attualmente la percentuale è scesa al 55,2%; il restante 44,8% comprende i ricercatori e tecnologi allo stadio R3 e R4.

Inoltre, negli anni 2021, 2022 e 2023 è stata promossa la mobilità tra profili a parità di livello, ovvero è stata data la possibilità ai ricercatori e tecnologi di passare da uno all'altro profilo, così da poter valorizzare al meglio le loro professionalità proprio in occasione delle selezioni per le progressioni di carriera.

Nel novembre 2023 è stato pubblicato il Piano triennale di fabbisogno del personale 2024 – 2026. Questo Piano intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nell'aggiornamento 2023, al reclutamento di nuovo personale e allo sviluppo di carriera del personale in servizio. In particolare, nel 2024 verranno assunte 24 unità di personale tra ricercatori e tecnologi, 37 tecnici e 35 unità di personale amministrativo. Inoltre, sono previste ulteriori selezioni per le progressioni di livello per i ricercatori e tecnologi.

Per l'**Azione 11 Pagina web sulle opportunità di lavoro**, già completata, prosegue la promozione delle opportunità di lavoro internazionali per i ricercatori e tecnologi presso Enti ed Istituzioni stranieri, mediante la pubblicazione dei link ai principali siti web di organizzazioni internazionali ed istituzioni straniere (<https://www.crea.gov.it/opportunit%C3%A0-di-lavoro-internazionali>). L'elenco viene costantemente aggiornato e monitorato.

Condizioni di lavoro

Durante l'emergenza COVID-19 il personale del CREA ha potuto fruire pienamente di quanto attuato con l'**Azione 9 Rafforzamento degli strumenti di networking interno e il supporto ai giovani ricercatori**, consentendo ai ricercatori e tecnologi di lavorare in rete pur non essendo fisicamente nel luogo di lavoro e di operare senza nessuna interruzione. Da un'indagine effettuata nel 2021 tra i dipendenti del CREA è emerso che il pacchetto Office 365, in dotazione a tutto il personale dal 2019, è stato ampiamente ed efficacemente utilizzato durante la pandemia.

Per quanto riguarda l'**Azione 16 Consentire l'accesso a banche dati e risorse editoriali dall'esterno ai ricercatori e tecnologi**, è stata completata dall' Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali che ha rinnovato nel 2020 gli abbonamenti con gli Editori internazionali che forniscono le risorse editoriali scientifiche utili all'aggiornamento professionale nei settori di competenza dell'Ente.

Questi nuovi contratti consentono di accedere alle banche dati e alle risorse editoriali in abbonamento indipendentemente dalle dislocazioni geografiche degli utenti, mediante autenticazione con indirizzo IP pubblico del CREA, oppure con account alternativi. A tal fine, l'Ufficio Sistemi informativi ha attivato una VPN (Virtual Private Network) che, mediante le credenziali di Office dell'utente CREA, permette di collegarsi da una postazione PC (desktop portatile o fisso) all'indirizzo IP della sede di lavoro e di accedere da ogni luogo all'area riservata del CREA, ivi incluse alle piattaforme degli editori.

Le Linee guida previste dall'**Azione 10 Linee guida su mobilità e anni sabbatici**, sono ancora vigenti e non hanno subito alcuna modifica. L'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali ha attivato bandi per Stage all'estero di cui si parlerà nell'Azione 15.

L'**Azione 12 Iniziative per migliorare l'efficacia della risoluzione dei conflitti** è stata ulteriormente implementata in quanto il CUG - Comitato Unitario di Garanzia del CREA, ha intrapreso una serie di importanti iniziative, tra cui la nomina di un "Consigliere di fiducia" a cui i dipendenti possono rivolgersi se subiscono sul posto di lavoro atti di discriminazione, molestie sessuali o morali, mobbing.

Per quanto riguarda l'**Azione 17 Monitoraggio dell'attuazione della flessibilità degli orari di lavoro**, a causa della pandemia COVID, è stata attivata una piena flessibilità degli orari di lavoro in ottemperanza alla normativa nazionale relativa allo smart working

e al contratto di lavoro nazionale. A tal fine sono stati redatti due documenti che regolano e autorizzano il lavoro agile: l'accordo individuale contenuto nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA e la circolare che disciplina le modalità di applicazione dello smartworking.

Come richiesto dall'**Azione 18 Miglioramento fruibilità del sito web**, il layout della homepage del sito web dell'Ente è stato reso di più facile e immediata lettura. È stato, altresì, costituito un gruppo di lavoro interno in cui sono rappresentati tutti i Centri di ricerca del CREA, che costantemente monitora le esigenze e implementa nel Sito i cambiamenti necessari.

Sulla base dei monitoraggi annuali effettuati dall'OIV - Organismo indipendente di valutazione del CREA, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata ulteriormente implementata.

Tra i miglioramenti di prossima attuazione vi è il posizionamento del logo "hr" sul banner principale della home page del sito web del CREA, dandogli una maggiore ed immediata visibilità.

Tuttavia l'Azione 18 non può tuttavia considerarsi conclusa in quanto sono necessari ulteriori sviluppi per migliorare la funzionalità del motore di ricerca e rendere più immediato l'accesso ai documenti online. Vista la complessità dell'Azione, il completamento della sua realizzazione si stima per il 2026.

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**, oggetto dell'**Azione 13**, adottato nel 2018, è stato ulteriormente revisionato nel 2021 su suggerimento di alcuni Ricercatori e Tecnologi, per renderlo maggiormente inclusivo. Infatti, anche allo scopo di uniformare la disciplina interna del CREA a quella delle Università e degli altri Enti pubblici di ricerca e sperimentazione, nel nuovo Regolamento del 2021 è stato stabilito che, per essere destinatari di assegni di ricerca non debba più esservi un limite di età. Inoltre, al fine di supportare le attività di ricerca attraverso adeguata formazione tecnica, il nuovo Regolamento prevede l'assegnazione di borse di studio anche a giovani in possesso del diploma di scuola secondaria superiore con un limite di età pari a 30 anni.

Riguardo l'**Azione 14 Revisione del Piano della Formazione**, già completata nel 2020, si evidenzia che l'ultimo Piano è stato approvato nel gennaio 2024 e riguarda il triennio 2024-2026.

In riferimento all'**Azione 19 Adeguamento del Piano di formazione a nuove modalità di realizzazione**, si evidenzia che rispetto al primo indicatore "Linee guida sulla formazione" il CREA, con Decreto del Commissario Straordinario n. 62 del 18 maggio 2020, ha adottato il "Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria", che può essere assimilato alle Linee guida sulla formazione.

Nel 2017 la *gap analysis* aveva evidenziato, tra l'altro, criticità riguardanti le figure dei *supervisor* che, in questo Regolamento, sono state superate solo parzialmente.

Infatti, se vengono esplicitate le figure del responsabile scientifico (per gli assegnisti) e del tutor (per i borsisti e i dottorandi), non si fa alcun riferimento a specifiche attività di tutoraggio nei confronti dei ricercatori neoassunti a seguito di concorso pubblico o di stabilizzazione. Ad oggi, l'assenza di questi *supervisor* rappresenta ancora una criticità

che dovrà essere superata. La Direttiva avente per oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” emanata nel 2023 dal Ministro della pubblica amministrazione, infatti, prevede che le amministrazioni debbano individuare nei loro Piani percorsi di formazione iniziale per il personale neoassunto allo scopo di fornire le informazioni e le conoscenze tecnico-pratiche necessarie per operare correttamente nell'amministrazione di appartenenza.

Altra criticità riguardava il ruolo dei tutor o *supervisor* CREA per dottorandi e tirocinanti. Dalla disamina di alcuni accordi quadro e accordi attuativi stipulati dal CREA emerge l'individuazione e la nomina di *tutor/supervisor* per i quali, in particolare per i tirocinanti, sono anche disciplinati i compiti. Tuttavia tali previsioni sono assenti nel Regolamento citato che non riporta indicazioni specifiche riguardanti le attività che i ruoli di *tutor* e *supervisor* devono svolgere. Nel Regolamento, invece, dovrebbe essere previsto che, anche negli Accordi riguardanti i dottorati, venga esplicitata almeno la presa di impegno del *tutor/supervisor* del CREA nel guidare gli studenti/dottorandi nello svolgimento delle attività di ricerca previste nel progetto formativo e/o per la preparazione della tesi.

Un altro elemento emerso nella *gap analysis* riguardava la possibilità per i borsisti e assegnisti di partecipare ai corsi di formazione. Nel Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, all'art. 1 - *Principi generali*, viene affermato che il CREA riconosce a tutti i lavoratori dell'Ente il diritto alla formazione permanente, garantendo pari opportunità nella fruizione della stessa. Nell'art. 10 - *Partecipazione di soggetti esterni*, inoltre, viene affermato che nell'ambito della formazione interna, nel caso in cui gli argomenti trattati siano in linea con le tematiche previste dai contratti e/o legate allo svolgimento dell'attività lavorativa, l'Ente può estendere la partecipazione all'attività formativa anche a lavoratori interinali, borsisti e assegnisti, cioè soggetti diversi da quelli indicati nell'art. 2 - *Destinatari*, ossia i dipendenti del CREA assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.

La formazione, quindi, risulta destinata a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo non indeterminato, qualunque sia la forma contrattuale con la quale operano nell'ente, ricomprendendo quindi anche gli assegnisti e i borsisti.

A tale riguardo, si evidenzia, inoltre, che l'Amministrazione nelle comunicazioni con i Centri di ricerca per la programmazione dei corsi di formazione, dichiara la possibilità di estendere la platea degli eventi formativi anche agli assegnisti e ai borsisti, qualora le materie dei corsi siano compatibili con l'oggetto del loro contratto.

Rispetto al secondo indicatore “Piano della formazione” si evidenzia che la pianificazione degli interventi formativi e la programmazione di moduli inerenti alle materie tecnico-scientifiche avviene in accordo con i Centri di ricerca tramite la rilevazione dei fabbisogni e tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili.

Inoltre, su proposta motivata può essere autorizzata l'erogazione di corsi aggiuntivi rispetto a quelli programmati annualmente.

Riguardo la partecipazione di singoli ricercatori a corsi esterni specialistici, correlati alle esigenze di ricerca, si evidenzia che il Piano della formazione contiene sempre un resoconto dell'attività formativa svolta nell'anno precedente, anche in riferimento agli utenti dei corsi. Si rileva che un numero consistente di ricercatori e tecnologi partecipa a corsi di formazione organizzati da soggetti esterni.

In riferimento alla formazione specifica, mirata a migliorare l'efficacia dei ruoli di supervisione, tutoraggio e formazione dei ricercatori senior nei prossimi Piani della formazione dovranno essere inseriti dei moduli relativi, così previsto nella Direttiva 2023,

dedicati allo sviluppo delle competenze trasversali (*soft skills*), ruoli di leadership, lavoro in team, capacità comunicative.

In considerazione degli aspetti sopra evidenziati, ma anche del nuovo contesto normativo a livello nazionale, che si rifà, tra l'altro, al PNRR, viene proposta una **Nuova Azione 23 Nuovo Regolamento per la formazione e l'aggiornamento adeguato alla normativa nazionale**.

Per quanto riguarda l'**Azione 15 Direttive su mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca**, l'art. 11 del "Regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e dei tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti" del 2019, disciplinava mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca. L'esperienza positiva degli stage all'estero del 2019 non ha avuto ulteriore seguito a causa del lungo periodo di incertezza legato alla pandemia da COVID-19, ma l'esigenza di incrementare la formazione del personale di ricerca - con priorità per i giovani ricercatori - è rimasto un asset nelle priorità strategiche dettate dalla governance dell'Ente. Nel documento programmatico "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025", approvato nel gennaio 2023, è prevista l'organizzazione di stage di mobilità internazionale di breve durata in favore dei ricercatori e tecnologi del CREA, con l'obiettivo anche di rafforzare la rete di relazioni tra il citato personale CREA e le Università e i Centri di ricerca europei e internazionali. Pertanto, una parte del budget annuale destinato alla formazione del personale (100.000,00 €) è stata riservata all'effettuazione di stages e nel mese di novembre 2023, il CREA ha pubblicato un bando interno per i ricercatori e tecnologi che prevede che il 50% delle risorse disponibili sia riservato ai ricercatori di età inferiore a 40 anni. Gli stages, di durata da 21 a 60 giorni, potranno essere effettuati presso le istituzioni di ricerca e le Università di Paesi europei ed extraeuropei. L'emanazione del bando è stata preceduta dalla somministrazione a tutti i ricercatori e tecnologi del CREA di un questionario finalizzato a conoscere le ricadute degli stages precedentemente effettuati, le criticità, e a mettere in atto azioni migliorative.

Sono state presentate 54 domande di partecipazione agli stage, che sono attualmente in fase di valutazione.

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

Le priorità nel medio e lungo termine sono le seguenti:

- a) la redazione del Documento di Visione Strategica decennale, con la partecipazione dei Centri di Ricerca;
- b) la partecipazione volontaria alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2020-2024, periodicamente promossa da ANVUR e rivolta alle Università e alla istituzioni di ricerca nazionali.

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

Di seguito vengono descritti i **mutamenti della governance del CREA** dalla presentazione della Relazione di revisione interna per la valutazione intermedia (30 aprile 2020).

Il 1° novembre 2020 si è insediato il Direttore Generale del CREA, in sostituzione del precedente che ricopriva il ruolo come facente funzione.

Il 28 dicembre 2020 è stato nominato il Presidente del CREA in sostituzione del Commissario Straordinario che si era insediato nel 2019. A seguito della nomina del Presidente si è insediato il Consiglio di Amministrazione (15 febbraio 2021) composto da

4 membri, di cui 1 eletto tra e dai ricercatori e tecnologi del CREA. Il Consiglio Scientifico, composto da 12 membri di cui 4 eletti tra e dai ricercatori e tecnologi del CREA, è stato invece rinnovato nel gennaio 2022.

La governance che si è insediata nel 2020 ha messo in atto alcune importanti iniziative, tra le quali si segnala l'introduzione di un nuovo Statuto e l'attuazione di una più attenta politica in favore del personale di ricerca.

Per quanto riguarda lo Statuto entrato in vigore il 16 febbraio 2022, esso presenta importanti modifiche rispetto alla versione approvata nel 2017 e descritta nella relazione HR 2020. In particolare, questo Statuto:

a) ha reintrodotto il Direttore Tecnico Scientifico, ruolo cancellato con lo Statuto del 2017. L'incarico è stato affidato mediante una selezione pubblica. Il Direttore tecnico-scientifico, che ha preso servizio il 15 settembre 2023, svolge attività di raccordo tra il Presidente, il Consiglio di amministrazione, il Consiglio scientifico e i Centri di ricerca dell'Ente, per favorire scambi di conoscenze e sinergie tra gli stessi;

b) ha introdotto il Comitato Etico, un organo collegiale atto a rispondere alle specifiche esigenze dei ricercatori del CREA, in relazione al perseguimento di elevati standard etici nelle attività di ricerca e sperimentazione. Al momento, il Comitato Etico non è stato ancora nominato.

Nel mese di luglio 2023, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, che vigila sul CREA, ha nuovamente disposto il commissariamento dell'Ente al fine di riorganizzare la struttura amministrativa e rilanciare le attività dell'Ente, modificando dove necessario lo Statuto e i Regolamenti interni.

Il nuovo Commissario Straordinario, che riassume le competenze del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Scientifico, ha predisposto un nuovo Statuto che è stato approvato dal Ministero vigilante in data 9 gennaio 2024. Questo Statuto, rispetto a quello approvato nel 2022, ha apportato le seguenti modifiche:

a) ha introdotto il "Documento di visione strategica decennale" tra i documenti di programmazione dell'Ente;

b) ha sostituito i Comitati scientifici di Centro con le Giunte dei ricercatori e tecnologi che coadiuvano il Direttore del Centro di ricerca nel perseguimento degli obiettivi scientifici del Centro stesso;

c) ha conferito particolare risalto alla separazione tra funzioni di indirizzo e di gestione;

d) ha attribuito al Direttore Tecnico Scientifico (ruolo reintrodotto con lo Statuto del 2022) ulteriori competenze in materia di indirizzo scientifico, coordinamento e monitoraggio. Inoltre, egli predispone, in collaborazione con il Presidente, i Piani di formazione annuali per il personale tecnico-scientifico;

e) ha previsto la partecipazione volontaria del CREA alla valutazione nazionale delle Università e degli Enti di ricerca.

Per la **formazione e lo sviluppo della carriera del personale di ricerca**, la governance attiva dal febbraio 2021 al luglio 2023 ha attuato importanti iniziative:

a) è stato approvato un ingente stanziamento di risorse finanziarie per le progressioni di livello del personale di ricerca a tempo indeterminato che ha permesso di attuare tre diverse procedure selettive tra il 2020 e il 2022, per un totale di 367 progressioni di livello;

b) è stato approvato lo stanziamento di risorse finanziarie che ha permesso ai Centri di ricerca del CREA di attivare Dottorati di ricerca in collaborazione con le Università italiane nel periodo 2022-2023;

c) negli anni 2021-2022-2023 sono stati attivati tre diversi bandi per la Mobilità tra profili a parità di livello, ovvero è stata data la possibilità ai ricercatori e tecnologi di passare da uno all'altro profilo professionale al fine di valorizzare il riconoscimento delle attività in carriera;

d) nel novembre 2023 è stato pubblicato il bando interno per realizzare degli Stage all'estero da parte dei ricercatori e tecnologi, con preferenza per i candidati con meno di 40 anni di età. Si sta procedendo alla valutazione delle domande pervenute, considerando che il budget stanziato è pari a 100.000,00 €, così come dettagliato in narrativa per l'Azione 15.

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

L'insediamento della nuova governance potrebbe portare a decisioni strategiche che possono influenzare il piano d'azione, anche se attualmente non è possibile relazionare in merito.

3. AZIONI (In questa tabella vengono elencate le Azioni proposte come “Nuove Azioni” nelle revisioni del 2017 e del 2020 e che sono state implementate o completate tra il 2017 e il 2023)

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	Nuova 2017 In progress 2020 Completata 2024	L'evento di formazione non è stato organizzato nel 2020 causa COVID-19, come spiegato in narrativa
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	Nuova 2017 Completata 2020	In narrativa sono state descritte le attività condotte successivamente al completamento dell'Azione

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 <i>Cyberdefense</i>	Linee Guida pubblicate sul sito web del CREA Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video	Nuova 2017 In progress 2020 Completata 2024	L'Azione è stata completata dall'Ufficio Sistemi Informativi e dal <i>Data Protection Officer</i> , subentrati nella gestione di tali attività
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	Nuova 2017 Estesa 2020 Completata 2024	L'Azione è stata in realtà eliminata. In narrativa vengono esplicitate le motivazioni dell'eliminazione

5	Pubblicazione dei bandi per il reclutamento su Euraxess e sul sito del CREA in lingua inglese	A partire dal 2018	Ufficio Reclutamento, formazione 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	Nuova 2017 Completata 2020	
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 formazione 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	Nuova 2017 In progress 2020 Completata 2024	L'implementazione di questa Azione è descritta in narrativa

7	Definizione di linee guida per i membri delle commissioni di concorso	Ottobre 2019	Ufficio Reclutamento formazione 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	Nuova 2017 Completata 2020	
8	Definizione di un piano pluriennale per il reclutamento di ricercatori di ruolo	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento formazione e relazioni sindacali Ufficio Gestione del personale	Piano delle risorse umane approvato dal CdA	Nuova 2017 Completata 2020	
9	Rafforzamento degli strumenti di networking interno e il supporto ai giovani ricercatori	Dicembre 2019	Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA	Nuova 2017 Completata 2020	
10	Linee guida su mobilità e anni sabatici	Dicembre 2018	Ufficio Gestione del personale in consultazione con il Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA	Nuova 2017 Completata 2020	

11	Pagina web sulle opportunità di lavoro	Dicembre 2017	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali	Pagina web sul sito CREA	Nuova 2017 Completata 2020	
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	Nuova 2017 Completata 2020	
13	Revisione del Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato	Giugno 2018	Ufficio Reclutamento formazione e relazioni sindacali	Regolamento approvato dal CdA e pubblicato sul sito del CREA	Nuova 2017 Completata 2020	
14	Revisione del Piano della Formazione	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento formazione e relazioni sindacali	Piano della formazione approvato dal CdA	Nuova 2017 Completata 2020	
15	Direttive su mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento formazione e relazioni sindacali Ufficio Gestione dei progetti di ricerca	Direttive approvate dal CdA	Nuova 2017 Completata 2020	

16	Consentire l'accesso a banche dati e risorse editoriali dall'esterno ai ricercatori e tecnologi	Giugno 2021	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali	Creazione di un tool informatico	Nuova 2020 Completata 2024	L'implementazione di questa Azione è descritta in narrativa
17	Monitoraggio dell'attuazione della flessibilità degli orari di lavoro	Dicembre 2021	Ufficio Gestione del personale	Relazione sui risultati ottenuti	Nuova 2020 Completata 2024	L'implementazione di questa Azione è descritta in narrativa
18	Miglioramento fruibilità del sito web	Dicembre 2026	Ufficio Sistemi informativi	Relazione sui risultati ottenuti	Nuova 2020 Estesa 2024	L'implementazione di questa Azione è descritta in narrativa

19	Adeguamento del Piano di formazione a nuove modalità di realizzazione	Giugno 2021	Ufficio Reclutamento formazione e relazioni sindacali	Linee guida sulla formazione Piano di formazione	Nuova 2020 Completata 2024	L'implementazione di questa Azione è descritta in narrativa
----	---	-------------	---	---	-----------------------------------	---

NUOVE AZIONI *(In questa tabella vengono elencate le 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	Principi dettati dalla Carta Europea dei Ricercatori soddisfatti dalla realizzazione delle Nuove Azioni
20	Organizzazione di un evento destinato al personale del CREA per la presentazione del Comitato etico	Giugno 2025	Direzione Tecnico Scientifica	Evento realizzato	Nuova	• Principi etici • Responsabilità professionale • Atteggiamento professionale • Buone pratiche nella ricerca
21	Definizione di un nuovo modello organizzativo in materia di protezione dei dati personali	Dicembre 2025	Sistemi informativi Responsabile per la protezione dei dati (DPO)	Nuovo modello organizzativo approvato	Nuova	• Obblighi contrattuali e legali
22	Creazione, nell'ambito del sito web del CREA, di spazi dedicati ai singoli ricercatori e tecnologi	Dicembre 2026	Sistemi informativi	Realizzazione degli spazi sul sito web del CREA	Nuova	• Buone pratiche nella ricerca • Diffusione, valorizzazione dei risultati • Riconoscimento della professione • Condizioni di lavoro

23	Nuovo Regolamento per la formazione e l'aggiornamento adeguato alla normativa nazionale	Dicembre 2025	Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Nuovo Regolamento	Nuova	• Sviluppo della carriera
24	Organizzazione di un evento rivolto a tutto il personale di ricerca per aggiornare sulle attività riguardanti la Carta europea dei ricercatori	Dicembre 2025	Direzione Tecnico Scientifica	Evento realizzato	Nuova	• Libertà di ricerca • Principi etici • Responsabilità professionale
25	Certificazione per la parità di genere	Dicembre 2024	Direzione Servizi Amministrativi	Certificazione ottenuta	Nuova	• Principi etici • Atteggiamento professionale • Impegno pubblico • Non discriminazione • Equilibrio di genere

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

Nell'ottica del rispetto della strategia OTM-R, dal 2022 il CREA ha implementato l'informatizzazione delle procedure concorsuali al fine di favorire l'inserimento dei titoli di merito (*qualification*) da parte dei candidati e la loro successiva validazione e valutazione da parte delle commissioni esaminatrici, come descritto in dettaglio al punto 4.

Al fine di favorire l'accesso ai concorsi CREA anche dall'estero, nel triennio 2020-2023, in continuità con quanto previsto dall'Azione 5 già completata, il CREA ha ulteriormente incrementato la pubblicizzazione delle procedure concorsuali per ricercatori e tecnologi a tempo indeterminato e determinato a tutti i cittadini dell'UE attraverso il sito EURAXESS.

Nel 2020, sono state inoltre emanate le "Linee guida per i membri delle commissioni di concorso" (Azione 7), tradotte in lingua italiana ed inglese.

In riferimento all'allargamento dell'Albo degli esperti CREA (Azione 6), al febbraio 2024 risultano inseriti 3 esperti di nazionalità non italiana. Attualmente, la domanda per l'inserimento all'Albo esperti da parte di cittadini UE può essere presentata compilando un format ed inviandolo via mail all'Unità responsabile del CREA <https://www.crea.gov.it/en/board-of-experts?inheritRedirect=true>.

Infine, entro il "Piano Triennale di fabbisogno del personale" (Azione 8), che definisce periodicamente il numero dei Ricercatori e Tecnologi negli stadi R2, R3 e R4 da inserire nei Centri di ricerca dell'Ente, da maggio 2020 a dicembre 2023 il CREA ha attuato un ampio piano di reclutamento di nuovo personale, favorendo anche la mobilità tra profili a parità di livello, al fine di una valorizzazione delle loro specifiche professionalità.

Check-list OTM-R - punto 4. Facciamo un uso sufficiente di strumenti informatici a supporto del reclutamento?

In risposta alle esigenze emerse in seguito alla pandemia, il CREA ha potenziato l'informatizzazione dell'Ente, implementandola attraverso due piattaforme parallele:

"**DEMETRA®**", piattaforma realizzata in house, inizialmente in collaborazione con un altro centro di ricerca italiano, l'INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, con marchio registrato da aprile 2023 di cui è titolare il CREA (<https://concorsi.crea.gov.it/webapp/concorsi>). Questa piattaforma, nata nel 2021 per l'espletamento informatizzato delle sole procedure concorsuali interne, oggi viene utilizzata per tutte le selezioni organizzate dal CREA a livello centrale e, da gennaio 2023, anche dai singoli Centri di ricerca, che la utilizzano per selezioni di personale a tempo determinato, assegni di ricerca e borse di studio. I candidati alle singole selezioni e i componenti delle commissioni di valutazione, interni ed esterni al CREA, accedono alla piattaforma DEMETRA® utilizzando credenziali riservate. Qui i candidati inseriscono la domanda concorsuale, il *curriculum vitae*, tutti i documenti a supporto della verifica della propria attività e tutti i prodotti della ricerca, come di volta in volta specificato negli allegati ai bandi di selezione, per una capacità massima di 200 MB per candidato. La sicurezza dei dati è stata accertata mediante la certificazione di un partner esterno. Oltre che per le selezioni finalizzate al reclutamento di personale, DEMETRA® viene utilizzata anche per la gestione

di selezioni finalizzate alle progressioni di carriera, all'Albo dei docenti interni e all'Albo degli esperti.

“**MONITOR**” (<https://monitor.crea.gov.it/index.php?action=Login&module=Users>), è invece la piattaforma CREA preesistente a DEMETRA® e recentemente implementata per consentire alle due piattaforme di dialogare tra loro. In MONITOR i ricercatori del CREA dispongono di aree riservate nelle quali inseriscono i propri prodotti della ricerca, ossia pubblicazioni, progetti, accordi, eventi ed altre attività professionali, valutabili a livello concorsuale. Da marzo 2022 i ricercatori del CREA che devono predisporre una domanda di selezione per le progressioni di carriera o per l'inserimento nell'Albo dei docenti interni, possono trasferire in tempo reale il contenuto della propria area riservata di MONITOR in DEMETRA®. Il trasferimento avviene solo dopo una validazione da parte dell'Ente di ciascun prodotto della ricerca inserito in MONITOR dal singolo ricercatore.

Nel 2022, in occasione delle selezioni per le progressioni di carriera dei ricercatori e tecnologi del CREA, è stata ulteriormente dettagliata la “griglia di valutazione” utilizzata da DEMETRA®, dove sono indicati i criteri con i quali i ricercatori vengono valutati. La griglia, allegata ai bandi, garantisce ai ricercatori il riconoscimento delle attività svolte, tenendo conto dello stadio di appartenenza del singolo ricercatore (R2, R3, R4). Nella griglia, in riferimento alle attività per settori e per voci, vengono riportati nel dettaglio i punteggi relativi a ciascuna attività. L'obbligo dell'utilizzo di DEMETRA® garantisce che tutta la documentazione attestante i prodotti della ricerca dichiarati nel *curriculum vitae* venga valutata in maniera trasparente dalla commissione di valutazione, essendo i relativi punteggi già definiti dal bando di selezione. Si sottolinea infine che la griglia è soggetta a periodica revisione in funzione delle specifiche professionalità da reclutare, così come la sua versione informatica in DEMETRA®.

La piattaforma DEMETRA® viene inoltre utilizzata per l'iscrizione all'Albo degli esperti e all'Albo dei docenti interni.

Check-list OTM-R, punto 5. Abbiamo in atto un sistema di controllo della qualità del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito?

Conformemente alla normativa nazionale di riferimento per l'espletamento dei bandi pubblici, tutti i bandi di concorso CREA, già pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale Italiana, vengono pubblicati sul sito dell'Ente ai seguenti link presenti in “Amministrazione trasparente/Bandi di concorso” (<https://www.crea.gov.it/bandi-a-tempo-indeterminato> e <https://www.crea.gov.it/bandi-a-tempo-determinato>), garantendo così una selezione aperta e trasparente. Inoltre, la già più volte citata informatizzazione del sistema di reclutamento e di verifica dei titoli presentati dai candidati attraverso la piattaforma DEMETRA® garantisce la tracciabilità dei procedimenti valutativi ad opera delle commissioni di valutazione.

Check-list OTM-R - punto 7. Politiche per l'attrazione di ricercatori stranieri

La Nuova Azione 22, di cui si è detto in narrativa, consistente nella costruzione di pagine web dedicate a ciascun ricercatore nel sito CREA, ha lo scopo di migliorare la visibilità internazionale dei ricercatori e tecnologi dell'Ente. Si auspica che ciò incrementi le collaborazioni scientifiche internazionali, primo passo per raggiungere una migliore attrattività del CREA verso ricercatori stranieri.

Checklist OTM-R - punto 21. Forniamo un *feedback* adeguato agli intervistati?

Dal 2022, al termine delle singole selezioni, in un'apposita area riservata a cui hanno accesso solo i candidati che hanno partecipato alla selezione, vengono pubblicate le griglie di valutazione finali dei candidati vincitori. I candidati non vincitori, entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'esito della selezione, possono richiedere via mail la propria griglia di valutazione, potendola così confrontare con la griglia di valutazione dei candidati vincitori. Il candidato non vincitore ha la possibilità di richiedere la revisione della propria valutazione, qualora dimostri errori di calcolo o valutazioni non chiare.

4. IMPLEMENTAZIONE

Panoramica generale del processo di implementazione

Il processo di implementazione del Piano d'Azione è stato sempre coerente con la recente evoluzione istituzionale e organizzativa del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria. Si fa riferimento agli importanti cambiamenti intercorsi nel 2015 con l'istituzione del CREA e la sua strutturazione in 12 Centri a partire dalla fusione di enti di ricerca preesistenti e alle modifiche alla governance dell'ente, tuttora in corso di perfezionamento.

Gli approcci strategici scelti, il percorso organizzativo e le procedure attuative messe a punto sono stati vagliati anche nell'ottica della Carta Europea dei Ricercatori e degli standard internazionali propri di un ente pubblico di ricerca.

Riguardo agli aspetti etici e professionali sono stati messi a punto: il Codice etico, un Regolamento sui diritti e sui doveri dei ricercatori e tecnologi che gestiscono progetti e attività scientifiche, numerosi percorsi per la trasparenza e la diffusione di tecnologie e innovazioni prodotte dall'ente, con particolare attenzione alla regolamentazione di brevetti e privative. Permane una difficoltà di comunicazione dell'ente con riferimento all'informazione verso i referenti specialisti e il più grande pubblico su competenze e specializzazioni di strutture e ricercatori, ma alcune nuove azioni del Piano d'Azione mirano a colmare tale deficit.

I processi di reclutamento e avanzamento di carriera sono stati sostanzialmente ripensati impostando Linee guida esplicative che ne definiscono le procedure e le modalità informatiche di attuazione. I criteri attualmente utilizzati per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera vengono periodicamente vagliati e perfezionati.

Si sta ponendo molta attenzione all'apertura del CREA a ricercatori stranieri e, al netto di difficoltà strutturali e normative, i primi segnali di cambiamento cominciano a mostrarsi.

Le condizioni di lavoro e di sicurezza sociale partivano al CREA da uno stato sostanzialmente positivo come emerso dall'indagine effettuata fra i ricercatori e tecnologi. Gli ambiti di maggiore difficoltà riguardavano la stabilità dell'impiego e la possibilità di sviluppo della carriera che, negli ultimi anni, hanno visto un sostanziale miglioramento mediante la stabilizzazione di numerosi ricercatori e tecnologi con contratti a tempo determinato e l'attuazione di reiterati processi per la progressione delle carriere. A causa del Covid e dell'accelerazione che ha impresso ai processi di lavoro a distanza anche le condizioni di lavoro sono state rese più flessibili.

Riguardo alla formazione, è stata completata e migliorata la gestione delle figure professionali in formazione mediante specifico regolamento e si è proceduto e si procederà all'adeguamento del previsto Piano di formazione in funzione delle esigenze di ricercatori e tecnologi e della normativa più recente.

In fase di avvio del processo di adesione alla Carta europea dei ricercatori è stata realizzata un'indagine che ha coinvolto sia i Ricercatori e Tecnologi dell'ente che il personale tecnico e amministrativo, consentendo di comprendere le esigenze più urgenti e le azioni da attivare. Successivamente l'adeguamento del Piano di azione è stato realizzato per il tramite di un Tavolo permanente nel quale sono rappresentati i diversi profili professionali della ricerca e quelli addetti alla gestione, amministrazione e governance dell'ente. In un ente che conta quasi 950 Equivalenti Tempo Pieno di ricercatori e tecnologi e complessive 2000 ETP

di personale suddiviso in decine di sedi dislocate sul territorio nazionale, è difficile tornare troppo spesso ad interpellare l'insieme del personale. In una prossima scadenza, all'avvicinarsi dei 10 anni dall'adesione alla Carta europea dei ricercatori, potrebbe essere utile fare una verifica.

Come hai preparato la revisione interna?

La preparazione della revisione interna ha seguito lo stesso schema delle precedenti. Con l'approssimarsi della scadenza è stata rinnovata la composizione del Tavolo permanente che si occupa della verifica dell'attuazione del Piano d'Azione, di redigere le relazioni triennali e di proporre le nuove Azioni. Per dare continuità al lavoro sin qui svolto, cinque dei dieci componenti presenti attualmente nel Tavolo sono gli stessi del Tavolo originale costituito in occasione dell'endorsement del CREA avvenuto nel 2016.

La composizione dell'attuale Tavolo, come i precedenti, ha una forte componente femminile, infatti è composto da otto donne e due uomini e rappresenta ricercatori, tecnologi, tecnici, amministrativi e dirigenza del CREA.

Il Tavolo, nella redazione della relazione di revisione interna, ha affrontato e risolto i problemi relativi al completamento di alcune Azioni e, dove non è stato possibile, ha concordato con i responsabili delle Azioni di posticiparne la scadenza. Sono stati controllati e tradotti in inglese i documenti comprovanti la realizzazione delle Azioni e si è verificato che tali documenti fossero pubblicati sulla pagina web del sito CREA dedicata alla Carta Europea dei Ricercatori. Ha infine proposto Nuove Azioni da sviluppare nei prossimi tre anni.

La relazione è stata sottoposta al vaglio del Commissario Straordinario e del Direttore Tecnico Scientifico (che come è stato già detto nella sezione "La tua organizzazione ha subito delle variazioni che hanno avuto un impatto sulla strategia per le risorse umane?" si sono insediati nella seconda metà del 2023).

L'instabilità della governance dell'Ente negli ultimi anni non ha reso possibile organizzare un confronto diretto con la totalità del personale di ricerca dell'Ente finalizzato alla stesura della Revisione interna, ma si auspica che questo sia possibile in futuro.

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

L'attuazione di alcune azioni previste dalla Relazione di revisione interna (2020), nonché la formulazione di nuove azioni della presente relazione, sono state monitorate o proposte consultando, con modalità diverse, il personale di ricerca.

In particolare, nel 2020 è stato somministrato al personale operante presso i Centri di ricerca un questionario volto a verificare le difficoltà procedurali connesse con la gestione amministrativo-contabile e tecnica dei progetti di ricerca, anche con riferimento alle piattaforme tecnologiche in uso presso il CREA. Il questionario è stato utilizzato per monitorare l'attuazione del Regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti, la cui stesura era prevista nella precedente relazione (Azione n. 2), e per verificare la necessità di sue eventuali modifiche. Negli anni successivi alla somministrazione del questionario, il CREA ha poi adottato diverse azioni con l'obiettivo di migliorare la performance nella gestione dei progetti di ricerca.

In riferimento alla realizzazione dell'Azione 18, volta a migliorare il layout della homepage del sito web dell'Ente, è stato costituito un gruppo di lavoro interno in cui sono rappresentati tutti i Centri di ricerca del CREA, che costantemente monitora le esigenze e implementa nel sito i cambiamenti necessari.

Inoltre, 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, oggetto dell'Azione 13, adottato nel 2018, è stato revisionato nel 2021 con la collaborazione di alcuni ricercatori e tecnologi.

Nell'ambito dell'Azione 15, Direttive su mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca, a fronte di una precedente esperienza positiva, è prevista, tra il 2024 e il 2025, l'organizzazione di stage di mobilità internazionale di breve durata in favore dei ricercatori e tecnologi del CREA, con l'obiettivo anche di rafforzare la rete di relazioni tra il citato personale CREA e le Università e i Centri di ricerca europei e internazionali. L'emanazione del bando, a novembre 2023, è stata preceduta dalla somministrazione a tutti i ricercatori e tecnologi del CREA di un questionario finalizzato a conoscere le ricadute degli stages precedentemente effettuati, le criticità, e a mettere in atto azioni migliorative.

In ultimo, si segnala che il Tavolo permanente per l'implementazione della Human Resources Excellence in Research (HRS4R) del CREA, nominato per la predisposizione di questa relazione interna, è costituito per oltre il 50% da ricercatori e tecnologi appartenenti ai diversi profili e livelli e ad entrambi i generi. Questa componente del Tavolo ha rappresentato, nella predisposizione delle nuove Azioni, il personale di ricerca dell'Ente.

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 aveva individuato negli anni passati due componenti del Consiglio Scientifico che avevano il compito di formulare delle valutazioni indipendenti sulla realizzazione delle Azioni previste dal Piano d'Azione e suggerivano modifiche quando lo ritenevano necessario.

Queste figure, con l'alternarsi di periodi senza Consiglio Scientifico a causa dei diversi commissariamenti dell'Ente (di cui si è parlato nella sezione "La tua organizzazione ha subito delle variazioni che hanno avuto un impatto sulla strategia per le risorse umane?"), non sono riuscite a dare continuità al compito loro assegnato, che è quindi gravato sul Tavolo stesso.

Si auspica che la reintroduzione della figura del Direttore Tecnico Scientifico e la ricostituzione del Consiglio Scientifico possano ristabilire anche queste figure dedicate alla verifica dei progressi nell'avanzamento della realizzazione delle Azioni previste nel Piano d'Azione.

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 nuovo Statuto del CREA, recentemente approvato, all'art. 1 ha confermato che il CREA uniforma la sua attività ai principi espressi nella Carta Europea dei Ricercatori; applica altresì il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE) e le indicazioni contenute nel documento *European Framework for Research Careers*. L'art. 3, inoltre, afferma che il CREA promuove l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di Condotta per il reclutamento dei ricercatori e le azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello Spazio europeo della ricerca.

Queste affermazioni del documento statutario, che riporta i principi fondamentali intorno ai quali saranno predisposti i Regolamenti attuativi che ne deriveranno, evidenziano l'allineamento delle politiche organizzative del CREA con l'HRS4R.

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

Le Nuove Azioni proposte sono state concertate con i dirigenti degli Uffici competenti per la loro attuazione, direttamente coinvolti nella loro definizione. Inoltre, le Azioni stesse vengono considerate obiettivi nei documenti di programmazione (Piano della performance, Piano delle azioni positive, Gender Equality Plan).

Come state monitorando i progressi?

In generale, come già detto sopra, l'implementazione delle Azioni previste dal Piano d'Azione è stata monitorata dai due componenti del Consiglio Scientifico appositamente individuati, nonché in maniera costante dal Tavolo permanente per l'implementazione della Human Resources Excellence in Research (HRS4R), dai responsabili delle singole Azioni e attraverso la consultazione dei Ricercatori e Tecnologi dell'Ente, coinvolti con diverse modalità e su diverse tematiche.

A seguito del monitoraggio degli indicatori individuati nella relazione 2020, si riporta quanto segue.

Nel periodo maggio 2020 - febbraio 2024 la rispondenza delle politiche dell'Ente ai principi enunciati dal Codice è stata verificata sulla base dell'indicatore 1 "Percentuale dei bandi di concorso pubblicati su EURAXESS" e dell'indicatore 3 "Completamento del processo di informatizzazione per inserimento dati *online* da parte dei partecipanti ai bandi di concorso".

Circa l'indicatore 1, i bandi a tempo indeterminato per il reclutamento di ricercatori e tecnologi sono stati inseriti in EURAXESS, con le informazioni necessarie tradotte in lingua inglese atte a favorire la partecipazione dei candidati stranieri. Analogamente, un significativo numero di bandi per ricercatori e tecnologi a tempo determinato attivati dai diversi Centri di ricerca sono stati inseriti in EURAXESS con la medesima modalità.

In riferimento all'indicatore 3, il processo di informatizzazione per l'inserimento dei dati online dei partecipanti ai bandi di concorso è stato completato, come già descritto nella narrativa OTM-R.

Indicatore 2: non è stato invece sottoposto ai ricercatori e tecnologi dell'Ente il questionario sul "Monitoraggio dell'applicazione della strategia OTM-R del CREA entro la Carta europea dei ricercatori", in quanto talune procedure, quali le stabilizzazioni del personale a tempo determinato, non si sono ancora concluse, essendo tuttora valide le graduatorie pubblicate. Di conseguenza, il CREA ha inteso attendere la chiusura di tale triennio prima di formulare il questionario, vista l'innovazione informatica introdotta solo dal 2022.

Come prevedete di prepararvi per la revisione esterna?

La revisione verrà realizzata presso la sede dell'amministrazione Centrale del CREA. Alla revisione parteciperanno i componenti del Tavolo e comunque almeno 1 referente per ciascuno degli ambiti "Condizioni di lavoro", "Etica", "Formazione" e "Reclutamento". Saranno predisposte presentazioni per descrivere le attività svolte nel triennio, relativamente sia alla parte generale, che alle attività specifiche realizzate da ciascun sottogruppo.

La revisione verrà effettuata in lingua inglese. Al fine di favorire una corretta comprensione tra i partecipanti, sarà comunque sempre presente durante i colloqui anche una componente del Tavolo, madrelingua inglese.

Il CREA renderà inoltre disponibile la documentazione più rilevante prodotta nell'ultimo triennio, anche in considerazione dei diversi cambiamenti di *governance*. Sarà altresì possibile visionare il sito CREA in lingua italiana ed inglese, la struttura di Monitor e di Demetra®, a verifica di quanto dichiarato in narrativa.

I referenti degli Uffici del CREA coinvolti nell'implementazione delle Azioni potranno all'occorrenza partecipare per eventuali richieste di chiarimento od approfondimento.

Ulteriori osservazioni / commenti sul processo di implementazione proposto

Nessuna.

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	<i>Sì, completamente</i>	Il documento “ <i>Strategia del CREA per un Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito</i> ”, che delinea le <i>policy</i> 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	<i>Sì, completamente</i>	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 “ <i>Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R</i> ”, pubblicato sul sito web del CREA in italiano ed 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 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. Il personale in questione 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.
4. Facciamo un uso sufficiente di strumenti informatici a supporto del reclutamento?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Il CREA ha attivato due piattaforme: DEMETRA®, piattaforma informatica dedicata al reclutamento dei ricercatori https://concorsi.crea.gov.it/webapp/concorsi MONITOR, piattaforma informatica dedicata alla catalogazione e validazione delle attività svolte e dei prodotti dei ricercatori https://monitor.crea.gov.it/index.php?action=Login&module=Users Le due piattaforme permettono il trasferimento diretto delle informazioni da MONITOR a DEMETRA® entro le procedure concorsuali per il reclutamento dei ricercatori.

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: • dalla normativa nazionale in materia di reclutamento del personale negli Enti pubblici; • dalle “Linee guida per il reclutamento e le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R” pubblicate nel 2020; • dalle “Indicazioni operative per le commissioni di concorso” pubblicate nel 2021; • dalla specifica professionalità del Responsabile unico del procedimento, il quale vigila sulla corretta esecuzione della procedura selettiva.
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, completamente</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. I bandi sono pubblicati sul sito web del CREA e, con annuncio in lingua inglese, su EURAXESS. Il numero dei candidati stranieri partecipanti ai bandi di concorso sarà utilizzato come indicatore di efficacia delle misure introdotte. La realizzazione della Nuova Azione 22 potrebbe attrarre maggiormente i ricercatori stranieri verso il CREA

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 purché 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>	Le strutture di ricerca, le collaborazioni e i risultati conseguiti a livello nazionale ed internazionale attestano l'eccellenza della ricerca del CREA. La realizzazione della Nuova Azione 22 potrebbe attrarre maggiormente i ricercatori stranieri verso il CREA. La scarsa attrattività dipende sicuramente anche dagli stipendi medi dei ricercatori italiani che sono generalmente inferiori rispetto a quelli dei ricercatori di altri paesi europei. Essendo questi regolati da norme nazionali il CREA non può intervenire su questo aspetto.
10. Abbiamo gli strumenti per verificare se si candidino i migliori ricercatori?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	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).

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, completamente</i>	I bandi del CREA fanno riferimento a tutti gli elementi principali del <i>toolkit</i> OTM-R.
13. Facciamo uso di EURAXESS per assicurare che le offerte di lavoro raggiungano un' <i>audience</i> più vasta?	x	x	x	<i>Sì, completamente</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?	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 di merito (<i>qualification</i>) presentati, le prove scritte e quelle orali (quando effettuate).
21. Forniamo un <i>feedback</i> adeguato agli intervistati?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	È stata istituita un'area riservata con accesso limitato ai candidati concorsuali, che riporta le valutazioni finali dei candidati vincitori. Ogni candidato non vincitore può richiedere all'Ufficio competente entro 30 giorni dalla pubblicazione della graduatoria concorsuale la propria valutazione nonché la sua revisione, in caso di dimostrati errori di calcolo o valutazioni contraddittorie.
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?	x	x	x	<i>Sì, completamente</i>	Il rispetto di leggi, regole, procedure e trasparenza è assicurato dall'Ufficio USC1 "Reclutamento, formazione e relazioni sindacali" dell'Amministrazione Centrale CREA e dai Direttori dei Centri di ricerca. L'utilizzo di griglie di valutazione nel corso delle procedure di reclutamento consente di verificare e validare tutti i prodotti della ricerca presentati da ciascun candidato.