

PIANO D'AZIONE

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

Contatti: **Dr. Stefano BISOFFI**, Direttore tecnico, direzionetecnica@crea.gov.it

Link alla versione pubblicata sul web della Strategia delle risorse umane e Piano d'Azione dell'Ente:

http://sito.entecra.it/portale/cra_carta_eur_ric.php?lingua=IT

Data di presentazione: **30 giugno 2017**

1. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

PERSONALE E STUDENTI	ETP
<i>Numero totale di ricercatori = personale dipendente, titolari di assegni e borse, studenti di dottorato a tempo pieno o parziale coinvolti in attività di ricerca</i>	854
<i>Di cui internazionali (ovvero di nazionalità straniera)</i>	0
<i>Di cui finanziati da soggetti esterni (ovvero per i quali il CREA è organizzazione ospitante)</i>	0
<i>Di cui donne</i>	445
<i>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</i> (Nota: Ricercatori e tecnologi di livello I e II secondo il CCNL degli EPR)	174
<i>Di cui sono ricercatori di stadio R2 = nella maggioranza delle organizzazioni corrispondenti al livello di Post-Doc</i> (Nota: Ricercatori e tecnologi di livello III secondo il CCNL degli EPR)	610
<i>Di cui sono ricercatori di stadio R1 = nella maggioranza delle organizzazioni corrispondenti al livello di dottorato</i> (Nota: Borsisti in possesso di una laurea specialistica (o equivalente) o	70

titolari di assegno di ricerca)	
<i>Numero totale di studenti (se pertinente)</i>	
<i>Numero totale del personale (compreso il personale dirigente, amministrativo, di insegnamento e di ricerca)</i>	1854
FINANZIAMENTI PER LA RICERCA (dati riferiti all'annualità fiscale più recente)	€
<i>Budget totale annuo dell'organizzazione</i>	151.184.539 €
<i>Finanziamento governativo diretto dell'anno (finalizzato alla ricerca)</i>	134.286.527 €
<i>Finanziamento governativo competitivo dell'anno (finalizzato alla ricerca, ottenuto in competizione con altre organizzazioni – inclusi finanziamenti dell'Unione Europea)</i>	8.477.946 €
<i>Finanziamento dell'anno da fonti private (non governative) finalizzato alla ricerca</i>	2.777.591 €
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE (descrizione molto sintetica della vostra organizzazione, max. 100 parole)	
Il CREA è il maggiore ente italiano di ricerca in agricoltura. Istituito con D.lgs. 29 ottobre 1999, n.454, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è vigilato dal Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali. Il CREA ha competenza generale in agricoltura e svolge ricerche e sviluppa innovazioni al fine di migliorare la protezione e la conservazione delle risorse naturali e la biodiversità degli ecosistemi agricoli, forestali e marini e di accrescere la profittabilità e la competitività dell'agricoltura, dell'agroindustria, della gestione forestale in un contesto di sostenibilità dei sistemi produttivi e di salute dei prodotti.	

2. NARRAZIONE (MAX. 2 PAGINE)

Aspetti etici e professionali

L'analisi degli scostamenti relativa agli aspetti etici e professionali ha evidenziato che la situazione del CREA è generalmente in linea con i principi della Carta, sia per quanto attiene all'osservanza delle leggi e norme in vigore sia per le pratiche in uso. Tuttavia sono state identificate alcune azioni da intraprendere per migliorare l'applicazione di principi etici e professionali da parte dei ricercatori.

In particolare, nonostante il CREA abbia già un Codice di comportamento individuale applicabile a tutto il personale, si dovrebbe prevedere anche l'adozione di un codice sul comportamento etico e professionale, al fine di evidenziare indicazioni specifiche su: responsabilità

professionale, disseminazione, sfruttamento dei risultati, tutoraggio di giovani ricercatori e coinvolgimento nella società civile per assicurare la diffusione della conoscenza scientifica al grande pubblico.

Le risposte ad un questionario interno hanno messo in luce una diffusa consapevolezza dei ricercatori sulla loro responsabilità nei confronti dell'Ente e dei finanziatori per la gestione efficiente delle risorse ottenute per la ricerca. Tuttavia, l'analisi degli scostamenti ha evidenziato l'esigenza di linee guida interne che definiscano i rapporti tra responsabilità scientifica e finanziaria e autorità nei processi decisionali.

Per quanto riguarda i sistemi di valutazione, sia l'analisi degli scostamenti che il sondaggio hanno evidenziato la mancanza di un sistema interno di valutazione della performance scientifica individuale; peraltro, il DPR 26 gennaio 2011 (Articolo 14) prevede che i criteri per la valutazione individuale della performance scientifica individuale siano definiti dall'ANVUR ma, al momento, tali criteri non sono disponibili.

Reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito

E' stata verificata una sostanziale rispondenza formale delle procedure di reclutamento del CREA con quanto espresso al punto 14 dei "considerata" in premessa alla Carta europea dei ricercatori *"I finanziatori o i datori di lavoro dei ricercatori dovrebbero, nel loro ruolo di "reclutatori", assumersi la responsabilità di offrire ai ricercatori procedure di selezione ed assunzione aperte, trasparenti e comparabili a livello internazionale"* e con la legislazione di riferimento (D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articoli 35-38-57, D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150).

In particolare, il CREA è perfettamente allineato con i principi della Carta per quanto riguarda l'assenza di discriminazioni legate al sesso, alla razza, alla religione, ecc. e per quanto riguarda la formulazione dei bandi di concorso che riportano in maniera chiara le procedure, i criteri di selezione e i requisiti professionali per ogni posizione. Tuttavia i bandi sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e sul sito del CREA (<http://sito.entecra.it/portale/>) solo in lingua Italiana. Allo scopo di migliorare l'accessibilità ai cittadini europei sarà necessario produrre versioni in lingua inglese da pubblicare sul sito del CREA e di Euraxess <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/>. Devono inoltre essere migliorati: i) l'eterogeneità delle commissioni di concorso, aumentando, ad esempio, il numero degli esperti internazionali e provenienti dal settore privato; ii) le comunicazioni per i candidati respinti; iii) il *feedback* da dare ai candidati intervistati in merito ai punti di forza e di debolezza della loro candidatura; iv) l'attribuzione di un maggior peso alle esperienze di mobilità, in particolare internazionali; v) le informazioni sulle prospettive di carriera e sulle opportunità di posizioni di ruolo per *post-doc*.

Condizioni di lavoro e sicurezza sociale

Le unità che compongono il CREA sono dislocate in numerose aree, sia urbane che rurali, e con un numero di ricercatori ed un grado di accesso ad infrastrutture assai variabile. Gli svantaggi derivanti da posizioni isolate dovrebbero essere almeno parzialmente corretti migliorando i sistemi per la messa in rete e il lavoro collaborativo facilitando così le comunicazioni e gli scambi.

La rigorosa applicazione nella legislazione nazionale e di quanto stabilito dal CCNL degli Enti Pubblici di Ricerca assicura elevati standard di condizioni di lavoro e sicurezza sociale per la massima parte dei dipendenti. Tuttavia, al personale temporaneo (generalmente ricercatori nelle fasi iniziali della carriera) vengono talora applicati contratti diversi che non garantiscono gli stessi standard elevati né un pieno riconoscimento professionale. Va evidenziato, peraltro, che ciò riflette una situazione diffusa in Italia, almeno in parte motivata dalla congiuntura economica generale, e del settore della ricerca in particolare. La copertura di tutte le posizioni vacanti da ricercatore nel CREA è attualmente impedita dalla carenza di risorse.

Il sondaggio interno riflette chiaramente questa situazione: le due affermazioni *“Le prestazioni dei ricercatori del CREA che non hanno un contratto stabile non risentono dell’instabilità dei contratti di lavoro”* e *“Lo sviluppo professionale è assicurato da un’adeguata strategia di gestione delle risorse umane”* hanno registrato un elevato livello di disaccordo.

Non pare sussistere un problema di genere e questo è stato confermato dagli esiti del sondaggio. I ricercatori donna sono in leggera maggioranza e il fatto che la proporzione femminile decresca ai livelli di carriera più elevati può essere spiegato dal fatto che i corsi di studio caratteristici (es. Scienze Agrarie e Scienze Forestali) erano prevalentemente frequentati da studenti maschi nei decenni passati (quindi un mero effetto demografico). Il sondaggio non ha evidenziato differenze di rilievo tra le risposte dei maschi e delle femmine su alcuno degli aspetti considerati.

La partecipazione dei ricercatori agli organi di indirizzo è in corso di realizzazione. Per il Consiglio scientifico è già prevista dal nuovo Statuto (aprile 2017). Una sua modifica, necessaria per includere un rappresentante eletto anche nel Consiglio di Amministrazione è già stata richiesta al Ministero vigilante.

Formazione e sviluppo

Nel CREA possono essere identificate tre tipologie principali di “ricercatori nella fase iniziale della carriera”: a) titolari di borse di studio (Laurea specialistica o titolo equivalente), b) Studenti di dottorato (finanziati dal CREA, ove si svolge l’attività di ricerca, ma con didattica e rilascio del diploma a carico delle Università) e c) assegnisti di ricerca (in possesso di dottorato di ricerca o con almeno tre anni di esperienza di ricerca dopo la laurea). Un Regolamento interno (Delibera CdA n. 39 del 14.03.2013 *“Regolamento per il conferimento di borse di studio, assegni di ricerca, borse dottorato di ricerca e soggiorni di studio all’estero a scopo formativo”*) stabilisce e descrive il ruolo del “supervisore” e i doveri del ricercatore sottoposto alla supervisione. Tuttavia, per gli studenti di dottorato il supervisore è individuato solo all’interno dell’Università; pertanto il Regolamento e gli accordi specifici con le Università dovranno essere modificati in modo da prevedere la designazione di un supervisore del CREA per le attività che lo studente svolge all’interno dell’Ente.

Occasionalmente si presenta un quarto tipo di “ricercatore nella fase iniziale della carriera”: un Ricercatore di III livello (ex CCNL degli EPR) vincitore di un concorso appena completati gli studi di dottorato (triennali) o tre anni di borsa di studio post-laurea, che quindi si trova ancora nei primi quattro anni dall’avvio della sua carriera di ricercatore. Si dovrà prevedere una specifica norma per questa fattispecie.

Per tutti i casi qui descritti saranno organizzati corsi specifici per ricercatori senior in modo da migliorarne le capacità di agire da supervisori, mentori, tutori, ecc. La responsabilità dei ricercatori senior nell’assistere i giovani ricercatori sarà inclusa nel “Codice etico e professionale” che verrà sviluppato.

Per quanto riguarda la formazione permanente, il CREA si è dotato di un Piano formativo che viene periodicamente aggiornato. Il Piano sarà migliorato quanto a collegamento con il Piano triennale della ricerca in modo da garantire la coerenza tra la formazione e le strategie di ricerca del CREA. La possibilità di usufruire dei corsi sarà estesa ai ricercatori nella fase iniziale della carriera. Compatibilmente con le risorse disponibili, una parte del budget per la formazione verrà dedicato alla frequenza di corsi specialistici esterni per i ricercatori e alla mobilità internazionale.

3. AZIONI

Titolo dell'azione	Tempi previsti (almeno a livello di trimestre o semestre)	Unità responsabile	Indicatori / Target
(1) Codice di etica e comportamento professionale	Marzo 2018	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
(2) Regolamentazione interna della responsabilità amministrativa e finanziaria sulle risorse dei progetti	Luglio 2018	Ufficio Gestione dei progetti di ricerca	Regolamentazione approvata dal CdA e pubblicata sul sito web del CREA Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video
(3) Linee Guida per la protezione dei dati	Marzo 2018	Ufficio Sistemi informativi	Linee Guida pubblicate sul sito web del CREA Un evento di formazione aperto a tutti i ricercatori in streaming video
(4) Criteri trasparenti per la valutazione periodica della performance scientifica dei ricercatori	Marzo 2019 (subordinato all'emanazione di linee guida specifiche da parte dell'ANVUR)	Ufficio Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca Consiglio scientifico	Documento di principi e procedure approvato dal CdA
(5) Pubblicazione dei bandi per il reclutamento su Euraxess e sul sito del CREA in lingua inglese	A partire dal 2018	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Bandi in lingua inglese sul sito CREA ed Euraxess Indicatore (dal 2019): percentuale di domande dall'estero nei bandi CREA per posizioni da ricercatore

(6) Accrescere la presenza di esperti internazionali e del settore private nell'Albo CREA dal quale attingere per la formazione delle commissioni di concorso	Settembre 2017	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Domanda di ammissione all'Albo e avviso per la selezione di esperti tradotti in lingua inglese e pubblicati sul sito web del CREA Indicatore (dal 2019): percentuale di esperti stranieri e del settore private presenti nell'Albo
(7) Definizione di line guida per i membri delle commissioni di concorso	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali	Approvazione delle linee guida da parte del Consiglio scientifico e del CdA Linee guida pubblicate sul sito del CREA in italiano e in inglese
(8) Definizione di un piano pluriennale per il reclutamento di ricercatori di ruolo	Dicembre 2018	Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali Ufficio Gestione del personale	Piano delle risorse umane approvato dal CdA
(9) Rafforzamento degli strumenti per il networking interno e il supporto ai giovani ricercatori	Marzo 2018	Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA
(10) Linee guida su mobilità e anni sabbatici	Marzo 2018	Ufficio Gestione del personale in consultazione con il Consiglio scientifico	Approvazione da parte del CdA
(11) Pagina web sulle opportunità di lavoro	Dicembre 2017	Ufficio Rapporti istituzionali e Relazioni internazionali	Pagina web sul sito CREA
(12) Iniziative per migliorare l'efficacia della risoluzione dei	Giugno 2018	Ufficio Gestione del personale	Realizzazione di un evento di sensibilizzazione

<i>conflitti</i>			<i>(conferenza in streaming video) sulla risoluzione dei conflitti in un ambiente di ricerca</i>
<i>(13) Revisione del Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato</i>	<i>Giugno 2018</i>	<i>Ufficio Formazione</i>	<i>Regolamento approvato dal CdA e pubblicato sul sito del CREA</i>
<i>(14) Revisione del Piano della Formazione</i>	<i>Dicembre 2018</i>	<i>Ufficio Formazione</i>	<i>Piano della formazione approvato dal CdA</i>
<i>(15) Direttive su mobilità e formazione all'interno di progetti di ricerca</i>	<i>Dicembre 2018</i>	<i>Ufficio Formazione</i> <i>Ufficio Gestione dei progetti di ricerca</i>	<i>Direttive approvate dal CdA</i>

- (1) Un **Codice di etica e comportamento professionale** si affiancherà al Codice di comportamento già esistente ed applicato a tutto il personale. Un codice specifico, ispirato da documenti quali *Freedom, Responsibility and Universality of Science* (ICSU, 2008), *Singapore Statement on Research Integrity* (2010), *Montreal Statement on Research Integrity in Cross-Boundary Research Collaborations* (2013) servirà a chiarire i comportamenti attesi dei ricercatori che vanno oltre la mera osservanza di leggi e norme e che includano l'onestà intellettuale, la responsabilità, la correttezza nelle relazioni di lavoro, i doveri di supporto da parte dei ricercatori senior nei confronti dei giovani, il dialogo con la società, l'impegno alla diffusione dei risultati della ricerca.
- (2) La responsabilità scientifica dei ricercatori nella pianificazione, esecuzione e monitoraggio delle attività connesse a progetti di ricerca e sviluppo è già ben definita. Tuttavia l'ambito e il livello di **autorità dei ricercatori nella gestione del budget** di progetto deve essere chiarita, in particolare a confronto con l'Amministrazione e i superiori gerarchici del ricercatore. Una regolamentazione esplicita sarà sviluppata sotto la responsabilità principale dell'Ufficio Gestione dei progetti di ricerca. La regolamentazione potrà essere inclusa in un Regolamento più ampio o essere oggetto di un atto indipendente. Dopo approvazione da parte del CdA sarà pubblicata sul sito del CREA.
- (3) Lo sviluppo di linee guida appropriate per la **protezione dei dati scientifici** aiuterà i ricercatori ad adeguarsi a buone pratiche di riconosciuta efficacia. Le linee guida riguarderanno i diritti di accesso, la gestione dei rischi (sistemi di protezione da intrusioni, *backup, disaster recovery*), l'uso e la condivisione dei dati.
- (4) Attualmente non esiste nel CREA un sistema per la valutazione periodica della produttività (scientifica ma anche di disseminazione e di supporto all'innovazione). Un recente Decreto legislativo (n. 218 del 25 novembre 2016) prevede l'introduzione di "adeguati sistemi di valutazione" tra gli obblighi degli Enti Pubblici di Ricerca, incluso il

CREA. Una norma precedente (DPCM 26.01. 2011, G.U. 20.05.2011, n. 116) stabiliva che l'ANVUR definisse i criteri per la valutazione della performance individuale dei ricercatori, ma tali criteri non sono ancora stati pubblicati. Non appena i criteri generali nazionali saranno disponibili, un documento, verosimilmente in forma di Regolamento interno, sarà sviluppato sotto la responsabilità dell'Ufficio Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca, sottoposto al parere del Consiglio scientifico e all'approvazione del CdA. Saranno osservati i principi di indipendenza e competenza dei valutatori, così come la loro provenienza internazionale, ove appropriata.

- (5) Tutti i bandi per il reclutamento di ricercatori (a tempo determinato e indeterminato) saranno tradotti in **inglese** e pubblicati sul **sito del CREA** e, in estratto, con link al sito del CREA, su **Euraxess**. Ciò sarà operativo da gennaio 2018; a partire dal 2019, annualmente, saranno raccolte statistiche sul numero di candidature provenienti dall'estero.
- (6) Attualmente i **membri esterni delle commissioni di concorso** sono tratti da un **Albo** curato dall'Ufficio Reclutamento e Relazioni sindacali, sempre aperto per nuove candidature. Le commissioni di concorso (tipicamente di tre membri) prevedono esperti esterni da un minimo di uno (posizioni per Ricercatori di stadio 1, con il membro esterno in funzione di Presidente della commissione) fino ad un massimo di tre (per Ricercatori di stadio 4). Per accrescere la proporzione di stranieri si inizierà dalla pubblicazione in lingua inglese del modulo di richiesta di ammissione all'albo e delle relative istruzioni sul sito del CREA. Ciò sarà operativo da settembre 2017; da settembre 2018, annualmente, saranno raccolte statistiche sul numero di esperti stranieri e provenienti dal settore privato ammessi nell'albo.
- (7) I membri delle commissioni di concorso sono regolarmente informati sulle procedure concorsuali così come regolate dalla normativa nazionale sul reclutamento nelle amministrazioni pubbliche. Il CREA svilupperà linee guida aggiuntive per sensibilizzare le commissioni sui principi di Carta e Codice evidenziando criteri aggiuntivi quali:
 - adeguato riconoscimento del valore della mobilità, compresa quella con il settore privato e internazionale;
 - riconoscimento delle competenze acquisite durante l'intero sviluppo della carriera, inclusa la formazione *on-the-job*, la formazione permanente e credenziali non accademiche;
 - adeguato riconoscimento del valore dell'insegnamento, della supervisione, della guida offerta ai ricercatori nelle fasi iniziali della carriera;
 - necessità di evitare un ricorso eccessivo agli indici bibliometrici come strumenti di misura delle competenze individuali;
 - stabilità nei criteri di valutazione del merito attraverso una elencazione di tali criteri;
 - adeguata informazione ai candidati bocciati (nel rispetto del diritto alla *privacy*);
 - informazione ai candidati ammessi ai colloqui sui punti forti e deboli delle loro candidature.

Tali linee guida dovranno offrire anche ai ricercatori un riferimento stabile per lo sviluppo delle loro carriere.

- (8) Il CREA redige un **Piano delle risorse umane** come parte del Piano triennale della ricerca. I criteri e le modalità di redazione del Piano delle risorse umane saranno riveduti in modo da descrivere sia in termini quantitativi che qualitativi le posizioni di ruolo che si renderanno disponibili nel successivo triennio. Le aree per le quali saranno rese disponibili le posizioni di ruolo faranno esplicito riferimento alle strategie definite nel Piano triennale della ricerca. Ciò fornirà a giovani ricercatori e post-doc indicazioni chiare sulle prospettive concrete di carriera in un arco temporale ragionevole.

- (9) Nella prossima revisione del Piano triennale della ricerca (attualmente previsto con riferimento al triennio 2018-2020) saranno previsti strumenti e iniziative per migliorare il *networking* interno (strumenti web di lavoro collaborativo) e, fatta salva la disponibilità di risorse, per la realizzazione di bandi di ricerca interni riservati a ricercatori nelle fasi iniziali della loro carriera.
- (10) La mobilità, in particolare internazionale, sarà incoraggiata con linee guida chiare su Esperti Nazionali Distaccati, associature temporanee (sia da che verso il CREA) e anni sabbatici. Fatta salva la disponibilità di risorse, il Piano della formazione dedicherà parte del budget alla mobilità breve internazionale con riferimento particolare ai ricercatori nella fase iniziale della carriera.
- (11) Al momento il CREA non è in grado di fornire un servizio di informazione completa e aggiornata sulle opportunità di lavoro offerte da altre istituzioni di ricerca e da agenzie di finanziamento; tuttavia verrà realizzata una pagina web sul sito del CREA con i link ai principali siti web o altre fonti di informazione ove trovare annunci di lavoro per ricercatori.
- (12) Un "Comitato Unico di Garanzia", obbligatorio per legge, è attivo nel CREA e si occupa di ogni questione legata a possibili discriminazioni di ogni sorta, seppure in ambito assai più ampio che quello specifico dei ricercatori. Tuttavia le funzioni e le modalità di funzionamento del CUG non sono molto conosciute dai ricercatori; verrà pertanto organizzato un **evento di sensibilizzazione** (accessibile anche via streaming video). Verrà inoltre esplorata la possibilità di avvalersi dell'assistenza di un "conciliatore" indipendente che possa trattare di questioni specifiche delle attività di ricerca.
- (13) L'attuale versione del Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato e sulla mobilità breve verso l'esterno (http://sito.entecra.it/portale/cra_avviso.php?id=9869&tipo=documento) sarà aggiornata in modo da considerare anche seguenti aspetti:
 - assicurare che tutti i ricercatori ricevano una supervisione di almeno quattro anni dall'inizio della carriera, indipendentemente dal tipo di contratto;
 - chiarire il ruolo di un supervisore CREA per gli studenti di dottorato in aggiunta al supervisore nominato dall'Università che eroga i corsi e rilascia i diplomi;
 - prevedere una formazione specifica per ricercatori senior al fine di migliorarne le competenze come supervisori, mentori, formatori di ricercatori in fase iniziale della loro carriera.
- (14) Revisione del Piano triennale della formazione. Un Piano triennale viene prodotto e periodicamente aggiornato dal CREA; la prossima revisione (prevista per dicembre 2018) verrà migliorata in modo da:
 - collegarsi esplicitamente e coerentemente al Piano triennale della ricerca;
 - dedicare parte delle risorse a corsi individuali specialistici per ricercatori;
 - assicurare l'accesso alla formazione a tutti i ricercatori indipendentemente dal tipo di contratto.
- (15) Verrà emanata una direttiva specifica per incoraggiare i ricercatori ad includere risorse per formazione e mobilità nel budget dei progetti di ricerca ovunque ciò sia appropriato e compatibile con le regole dei soggetti finanziatori.

Azioni riguardanti i principi del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito:

- a) Uno specifico documento sulle strategie CREA per un **reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito** sarà sviluppato e pubblicato sul sito web del CREA in italiano e in inglese. Tale documento sarà in larga misura basato sull'attuale Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.
- b) Linee guida CREA sulle modalità di attuazione delle politiche di **reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito** e di come i principi siano applicati nelle procedure selettive saranno pubblicate sul sito web del CREA in italiano e in inglese. Esse consisteranno prevalentemente nella spiegazione delle procedure attuali in quanto esse già osservano le norme nazionali sul reclutamento da parte delle istituzioni pubbliche.
- c) Tutti i documenti rilevanti per le procedure di selezione saranno pubblicati sul sito del CREA in **italiano** e in **inglese**. Un estratto dei bandi sarà pubblicato su **Euraxess**, con link al sito CREA.
- d) Gli **strumenti informatici** a supporto della gestione dei processi di reclutamento saranno sviluppati ulteriormente, compatibilmente con la normativa vigente che regola aspetti quali l'identificazione dei candidati, l'assenza di interferenze esterne durante le interviste, la prevenzione della diffusione di notizie riservate, ecc.
- e) L'**Albo degli esperti esterni** dal quale trarre i membri delle commissioni di concorso (che attualmente comprende 526 esperti) sarà ulteriormente ampliato con attenzione particolare ad esperti stranieri e del settore privato. Il modulo per la candidatura all'Albo e le informazioni pertinenti saranno pubblicati anche in inglese sul sito CREA.
- f) Saranno sviluppate e pubblicate in italiano e in inglese **Linee guida/Raccomandazioni per le commissioni di concorso** in aggiunta alle norme obbligatorie, con criteri generali e specifici di valutazione, con esplicito riferimento ai principi della Carta e del Codice.
- g) Ai candidati che non superano le prove concorsuali verrà dato un **feedback individuale** (in modo da proteggerne la *privacy*).

4. ATTUAZIONE (MAX. 1 PAGINA)

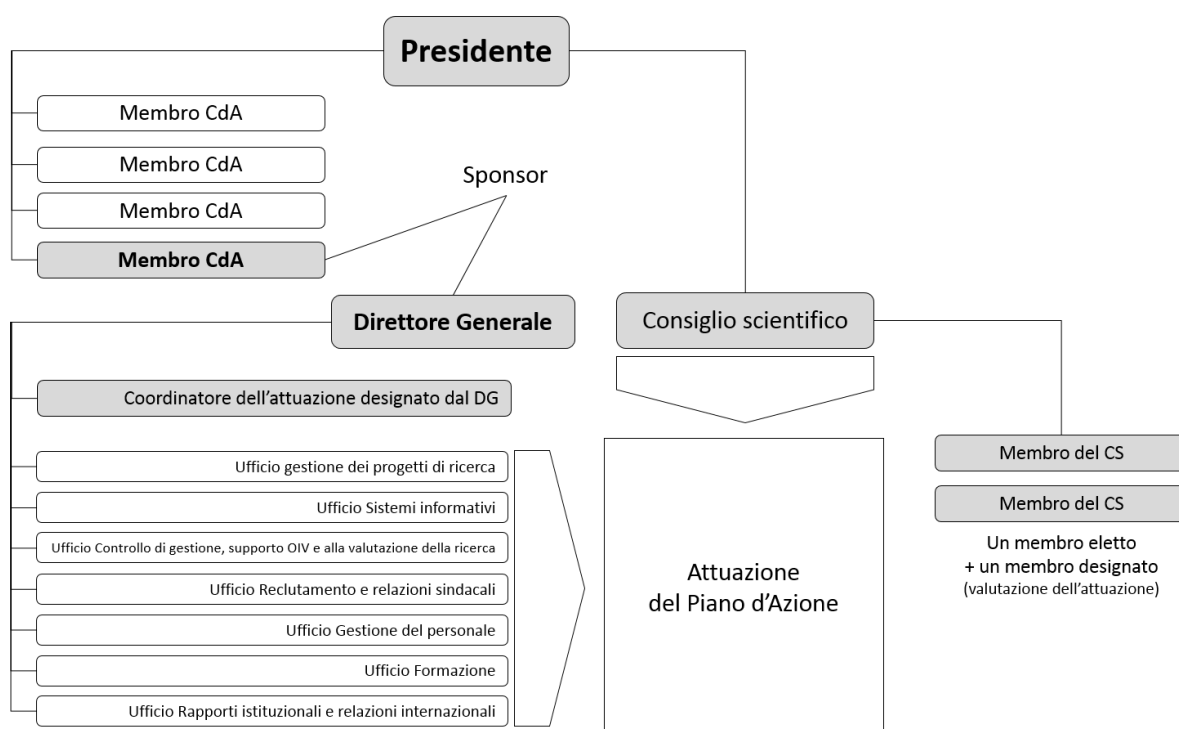
L'attuazione sarà vigilata da un **Membro del CdA** (scelto dal Presidente) e dal **Direttore Generale**, che avranno, insieme, le funzioni di "sponsor" del progetto.

La concreta redazione di documenti, procedure, linee guida, ecc. sarà compito specifico di sette **Uffici dell'Amministrazione centrale**, come evidenziato nel paragrafo 3. Ogni Ufficio è retto da un **Dirigente** tra i cui obiettivi di *performance* saranno comprese le azioni specifiche da svolgere nell'ambito del processo di attuazione.

Ad un **Dirigente**, diverso da quelli responsabili degli uffici di cui sopra, verrà assegnata la responsabilità del **coordinamento** complessivo; egli **riferirà agli "sponsor"** con cadenza almeno trimestrale e in ogni caso segnalerà questioni sopravvenute che debbano essere discusse dai vertici dell'Ente.

Una **valutazione indipendente** dell'avanzamento dell'attuazione e della coerenza tra le azioni attuate e il Piano d'azione sarà assicurata da un **comitato** costituito da due membri del Consiglio scientifico scelti dal Presidente: uno tra i quattro eletti dai ricercatori e tecnologi e uno tra gli otto designati dal Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali. Il Comitato interagirà con il **Coordinatore** e gli **"sponsor"** e **riferirà al Presidente**. Una relazione sarà prodotta con cadenza almeno semestrale e descriverà lo stato di avanzamento, eventuali questioni sopravvenute ed azioni correttive, se necessarie.

Lo **schema** seguente illustra i ruoli e le responsabilità sopra descritti.



Gli Uffici, in ogni caso in cui sia pertinente, porranno in atto una **consultazione con i ricercatori e tecnologi del CREA** nelle fasi di redazione delle bozze da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Il Coordinatore e i Dirigenti degli Uffici saranno responsabili della preparazione alla fase di valutazione esterna dopo i primi due anni di attuazione della HRS4R.