

SEZIONE 1: La Carta Europea dei Ricercatori

PRINCIPIO della Carta dei ricercatori	CRITICITA'	Piano di interventi
Applicazione della carta dei ricercatori	Verifica dell'applicazione dei principi della carta dei ricercatori e sensibilizzazione dei ricercatori sui temi ivi trattati.	<p>Azione da intraprendere: sensibilizzazione dei ricercatori sulle tematiche inerenti la carta dei ricercatori attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la promozione di iniziative di divulgazione dei contenuti della Carta dei Ricercatori, specialmente a partire dalle prime fasi della carriera di ricerca; 2) la verifica a posteriori della percezione da parte del ricercatore sull'applicazione della C&C (attraverso somministrazione di questionari mirati). <p>Responsabile dell'azione: Commissione Scientifica di Ateneo.</p> <p>Data di realizzazione: breve termine.</p>
<p>Principio generale: Stabilità e continuità dell'impiego.</p> <p><i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di</i></p>	Si riscontrano pesanti elementi di criticità tra tale principio della Carta dei Ricercatori e la legislazione nazionale.	<p>Azione da intraprendere: 1) revisione dei regolamenti (dottorato, assegni di ricerca) per favorire la maggiore flessibilità per l'avvio e la conclusione delle attività, in modo da migliorare nella misura possibile la stabilità delle condizioni di lavoro.</p> <p>2) Promozione e diffusione di ciò che</p>

<p><i>lavoro dei ricercatori, attuando e rispettando le condizioni stabilite nella Direttiva UE sul Lavoro a Tempo Determinato ¹⁰.</i></p> <p><i>¹⁰ La direttiva mira ad impedire che i lavoratori a tempo determinato siano trattati meno favorevolmente dei lavoratori a tempo indeterminato analoghi, a prevenire gli abusi derivanti dal ricorso a contratti di durata determinata successivi; a migliorare l'accesso alla formazione per i lavoratori a tempo determinato e a garantire che i lavoratori a tempo determinato siano informati sui lavori a durata indeterminata vacanti.</i></p>		<p><i>può esser utile al ricercatore per ciò che riguarda le opportunità, la continuità e la stabilità dell'impiego.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: Rettore e Organi competenti (Senato, Commissione Scientifica di Ateneo).</p> <p>Data di realizzazione: entro 12 mesi</p>
<p>Principio generale: Finanziamento e salari.</p> <p><i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione) conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità.</i></p>	<p>Si riscontrano punti di criticità nella realizzazione delle condizioni giuste e attrattive a livello di normativa nazionale, dal momento che il salario dei ricercatori in Italia è comunque decisamente inferiore rispetto alla maggior parte dei paesi europei. Si ravvisa un ulteriore elemento di criticità nell'informazione del personale sulle questioni inerenti ai diritti pensionistici.</p>	<p>Azione da intraprendere: 1) valorizzazione nel sito di Ateneo di una sezione dedicata alla divulgazione di informazioni e modulistica in materia fiscale, assistenziale e previdenziale, con particolare riferimento al caso di mobilità fra paesi membri diversi e fra settori differenti (pubblico/privato) e alle questioni inerenti ai ricercatori sin dalla prima fase della carriera.</p> <p>2) monitoraggio delle condizioni contrattuali e degli importi salariali previsti per i contratti stipulati dall'ateneo e rispetto ai quali l'ateneo può esercitare la propria autonomia.</p> <p>3) Promozione e diffusione di ciò che può esser utile al ricercatore sul tema finanziamento e salari.</p> <p>Responsabile dell'azione: Servizio Ricerca Internazionale, Servizio Ricerca, Servizio Coordinamento Fiscale e IVA, Servizio Concorsi e Carriere Docenti e Servizio Pensioni, Delegata alla promozione delle opportunità dei giovani ricercatori, Commissione Scientifica di Ateneo.</p>

		Data di realizzazione: entro 9 mesi.
<p>Principio generale: Equilibrio di genere ¹¹. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera senza, tuttavia, che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere.</p> <p>¹¹ Cfr. SEC(2005) 260, Donne e scienza: eccellenza e innovazione – Uguaglianza di genere nella scienza.</p>	<p>Non rilevate.</p> <p>Si osserva tuttavia una diminuzione della presenza del genere femminile ai livelli superiori. In tal senso il comitato e l'osservatorio per le pari opportunità hanno il preciso compito di formulare strategie atte a compensare e vigilare su tale divario.</p>	
<p>Principio generale: Sviluppo professionale. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero elaborare, preferibilmente nell'ambito della loro gestione delle risorse umane, un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale. Tale strategia dovrebbe prevedere anche la presenza di mentori destinati a fornire sostegno e orientamento per lo sviluppo umano e professionale dei ricercatori, motivandoli e contribuendo a ridurre eventuali insicurezze</p>	<p>Un elemento di criticità riguarda eventualmente la definizione di una figura di mentore: l'Ateneo si è infatti dotato di servizi trasversali per il supporto allo sviluppo professionale invece che procedere con l'individuazione di mentori ad hoc, ruolo che peraltro è svolto dai tutor dei dottorandi e dai responsabili di progetto per gli assegnisti Junior. Un elemento di criticità inoltre si ravvisa nella informazione: sebbene tali servizi</p>	<p>Azione da intraprendere: 1) sostenere le iniziative a favore dei giovani ricercatori quali il Bando Giovani studiosi in modo da garantire finanziamenti per idee progettuali innovativi e di eccellenza. 2) Promozione e diffusione di ciò che può esser utile al ricercatore in merito allo sviluppo professionale.</p> <p>Responsabile dell'azione: Commissione Scientifica di Ateneo in collaborazione con Servizio Ricerca.</p>

<p><i>circa il loro futuro professionale. Tutti i ricercatori dovrebbero essere informati di questi dispositivi e accordi.</i></p>	<p>siano presenti nel web nel sito istituzionale, il loro ruolo non è sempre noto. Tale criticità è stata tuttavia recepita nel nuovo statuto tant'è che si esplicita che l'Università adotta il principio di pubblicità e della trasparenza della propria attività operando la diffusione delle informazioni riguardanti la propria attività avvalendosi di tutti gli strumenti di comunicazione (Titolo I capo I art. 6).</p>	<p>Data di realizzazione: entro 12 mesi</p>
<p>Principio generale: Valore della mobilità. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori devono riconoscere il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e transdisciplinare e virtuale, nonché della mobilità tra il settore pubblico e privato, come strumento fondamentale di rafforzamento delle conoscenze scientifiche e di sviluppo professionale in tutte le fasi della carriera di un ricercatore. Dovrebbero pertanto integrare queste opzioni nell'apposita strategia di sviluppo professionale e valutare e riconoscere pienamente tutte le esperienze di mobilità nell'ambito del sistema di valutazione/avanzamento della carriera. E' pertanto necessario creare gli strumenti amministrativi che consentano la «trasferibilità» dei diritti in materia di previdenza sociale e retribuzioni, conformemente alla legislazione nazionale.</i></p>	<p>Non si ravvisano particolari criticità se non per quanto riguarda la «trasferibilità» dei diritti in materia di previdenza sociale e retribuzioni. Tuttavia in tale materia l'Ateneo non gode di autonomia e quindi non ha strumenti per intervenire. Inoltre si ravvisa un possibilità di miglioramento delle iniziative per l'internazionalizzazione se si prevedessero interventi mirati anche per le figure professionali post-dottorato quali gli assegnisti.</p>	<p>Azione da intraprendere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Promuovere e pubblicizzare ulteriori programmi di "short mobility" e "long mobility" tra i paesi membri europei. Per i giovani ricercatori (dottorandi) prevedere elementi di valorizzazione per coloro che trascorrono un periodo di almeno 6 mesi all'estero durante il triennio (mobilità tra Stati membri). 2) Favorire iniziative di mobilità per i post-dottorati. 3) Per tutte le categorie dei ricercatori, potenziare gli accordi bilaterali e avviare uno studio di fattibilità sulla possibilità di attivare convenzioni specifiche con aziende locali, regionali e interregionali al fine di consentire una mobilità tra il settore pubblico e privato. 4) Promozione e diffusione di ciò che può esser utile al ricercatore in merito al valore della mobilità.

		<p>Responsabile dell'azione: Servizio Ricerca Internazionale; Servizio Relazioni internazionali, Servizio Sviluppo progetti di integrazione con istituzioni pubbliche ed enti privati</p> <p>Data di realizzazione: entro 9 mesi.</p>
<p>Principio generale: Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua.</p> <p><i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità, mediante l'accesso a misure per lo sviluppo continuo delle competenze e delle conoscenze. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutarne l'accessibilità, l'accettabilità e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, degli skills e dell'occupabilità.</i></p>	<p>Si rileva ad oggi un punto di criticità nella valutazione dei risultati a lungo termine e nella verifica periodica dell'efficacia dello strumento di perfezionamento proposto. Il processo di verifica è quindi in fase di attuazione.¹ Tale criticità verrà presumibilmente rimossa a breve termine con l'entrata in vigore del nuovo statuto e dei regolamenti da essi derivanti dal momento che si esplicita (Titolo I Capo I art.1 comma 7) "l'Università promuove ogni forma di valutazione interna delle strutture e del personale che le compone" e (Titolo I Capo I art.2 comma 4) "valuta periodicamente la qualità della ricerca tenendo conto dei criteri elaborati dagli organismi nazionali di valutazione e accettati dalle comunità scientifiche nazionali e internazionali".</p>	<p>Azione da intraprendere: 1) Promuovere l'organizzazione di attività seminari per lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei ricercatori (tra i quali competenze in project management, proprietà intellettuale e sugli spin-off, etc) per il miglioramento delle loro capacità di ricerca e di valorizzazione dei risultati.</p> <p>2) valorizzazione di una sezione del sito di ateneo per la pubblicizzazione degli eventi dedicati allo sviluppo continuo delle competenze tra cui anche la pubblicizzazione dei corsi di dottorato, suddivisi per tematica.</p> <p>3) monitoraggio dei processi di verifica sul raggiungimento degli obiettivi. Promozione e diffusione di ciò che può essere utile al ricercatore in merito l'accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua.</p> <p>Responsabile dell'azione: Dipartimenti, Servizio Formazione alla Ricerca, Servizio Ricerca Internazionale, Servizio Ricerca e Servizio Relazioni</p>

¹ E' importante sottolineare che a seguito della dell'art.7 del Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2010, è stato introdotto un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale con un relativo piano della performance (attualmente il piano copre 2011-2013) in cui vengono definiti gli obiettivi strategici e introdotti anche degli indicatori di performance.

		<p><i>Pubbliche, , Servizio Sviluppo Progetti di Integrazione con Istituzioni Pubbliche ed Enti Privati.</i></p> <p>Data di realizzazione: entro 12 mesi.</p>
<p>Accesso all'orientamento professionale. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che ai ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, vengano offerti servizi di orientamento professionale e di assistenza nella ricerca di un lavoro, sia negli istituti interessati sia mediante la collaborazione con altre strutture.</i></p>	<p>Non si riscontrano elementi di criticità nell'implementazione della Carta dei Ricercatori, se non per il fatto che sarebbe necessario rendere più puntuale ed efficace l'informazione sul ruolo e sulle iniziative proposte da tali servizi.</p>	<p>Azione da intraprendere: <i>Promozione e diffusione con ogni canale comunicativo di tutto ciò che può esser utile al ricercatore in merito all'orientamento professionale</i></p> <p>Responsabile dell'azione: <i>Organi competenti.</i></p> <p>Data di realizzazione: entro 6 mesi.</p>
<p>Principio generale: Supervisione. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero assicurare che venga chiaramente identificata una persona cui i ricercatori nella fase iniziale di carriera possano fare riferimento per lo svolgimento dei loro doveri professionali e dovrebbero, di conseguenza, informarne i ricercatori. In tale ambito si dovrebbe specificare chiaramente che i supervisori proposti vantano un'adeguata esperienza nella supervisione della ricerca, e hanno il tempo, le conoscenze, l'esperienza, le competenze e la disponibilità per offrire al ricercatore in questione il sostegno adeguato. A chi viene formato alla ricerca dovrebbero inoltre essere fornite le adeguate procedure di avanzamento e di</i></p>	<p>Non si ravvisano elementi di criticità se non per la verifica a posteriori del supervisore.</p>	<p>Azione da intraprendere: 1) <i>monitoraggio ex-post delle attività svolte dal supervisore e dell'esperienza lavorativa del ricercatore (attraverso la somministrazione di un questionario da sottoporre al ricercatore affidato al supervisore successivamente alla fine delle attività).</i> 2) <i>regolamentazione dei ruoli e compiti del supervisore nonché delle modalità e procedure di assegnazione del supervisore al ricercatore.</i> 3) <i>Promozione e diffusione di ciò che può esser utile al ricercatore in merito all'esser supervisore.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: <i>Prorettore alla formazione alla ricerca,</i></p>

<p>esame, nonché i meccanismi di feedback necessari.</p>		<p><i>Direttori delle scuole di dottorato in collaborazione con Servizio formazione alla ricerca, Commissione Scientifica di Ateneo, Servizio Ricerca, Delegata del rettore alla promozione delle opportunità dei giovani ricercatori.</i></p> <p>Data di realizzazione: entro 12 mesi.</p>
<p>Principio generale: Insegnamento. <i>L'insegnamento è un mezzo essenziale per strutturare e diffondere le conoscenze e dovrebbe pertanto essere considerato un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori. Tuttavia, gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi e non dovrebbero impedire ai ricercatori, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera, di svolgere attività di ricerca. I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero accertarsi che i compiti d'insegnamento siano adeguatamente remunerati e siano presi in considerazione nei sistemi di valutazione e che il tempo consacrato dai membri più esperti del personale addetto alla formazione dei ricercatori nella fase iniziale di carriera sia considerato come tempo dedicato ad attività di insegnamento. Si dovrebbe offrire una formazione adeguata per le attività di insegnamento e di mentoring nell'ambito dello sviluppo professionale dei ricercatori.</i></p>	<p>Non si ravvisano elementi di criticità se non per la mancanza di formazione alla docenza.)</p>	<p>Azione da Intraprendere: 1) organizzare attività seminariali per lo sviluppo delle competenze didattiche dei partecipanti e sulla organizzazione didattica generale e sugli indicatori di qualità (con particolare bacino di fruitori rivolto a dottorandi e assegnisti). 2) Promozione e diffusione di ciò che può esser utile al ricercatore in merito all'insegnamento.</p> <p>Responsabile dell'azione: Direttori delle scuole di dottorato, Servizio formazione alla ricerca.</p> <p>Data di realizzazione: entro 12 mesi.</p>
<p>Sistemi di valutazione.</p>	<p>Non si ravvisano elementi di criticità</p>	<p>Non si propongono azioni di intervento essendo tali sistemi di valutazione</p>

<p><i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori di comprovata esperienza, dei sistemi di valutazione che consentano ad un comitato indipendente (e, nel caso dei ricercatori di comprovata esperienza, un comitato preferibilmente internazionale) di valutare periodicamente e in modo trasparente le loro prestazioni professionali. Queste procedure di valutazione dovrebbero tenere in debito conto la creatività complessiva nella ricerca e i risultati ottenuti, ossia le pubblicazioni, i brevetti, la gestione della ricerca, le attività di insegnamento e le conferenze, le attività di supervisione e di mentoring, e le collaborazioni nazionali o internazionali, i compiti amministrativi, le attività di sensibilizzazione del pubblico e la mobilità. Tali aspetti dovrebbero essere considerati anche per lo sviluppo della carriera.</i></p>	<p>nell'implementazione di tale principio della Carta se non per il fatto che non sono sempre chiari i sistemi di <i>feedback</i> di tali valutazioni.</p>	<p><i>normati dalla L.240.</i></p>
<p>Reclami e ricorsi. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero stabilire procedure adeguate, conformemente alle regole e alle disposizioni nazionali, ricorrendo possibilmente ad una persona imparziale (del genere mediatore) per il trattamento dei reclami e dei ricorsi dei ricercatori, nonché dei conflitti tra supervisori e ricercatori nella fase iniziale di carriera. Queste procedure dovrebbero fornire all'insieme del personale di ricerca, nel rispetto della riservatezza,</i></p>	<p>Pur riconoscendo la presenza del Difensore civico ce, in senso lato, offre i suoi servizi anche agli studenti in formazione alla ricerca (dottorandi e assimilati) si individua una criticità nella piena applicazione di tale principio della Carta dei Ricercatori per il fatto che non risulta pubblicizzata la presenza del servizio deputato alla raccolta dei reclami e ricorsi, né il personale coinvolto nella</p>	<p>Azione da intraprendere: 1) <i>nel sito internet di ateneo evidenziare gli uffici di competenza e i riferimenti cui sottoporre quesiti e reclami (ed eventualmente ricorsi) al fine di fornire supporto informale per risolvere i conflitti di lavoro e promuovere il dialogo per migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro, specie nelle prime fasi della carriera e con particolare riferimento ai conflitti con i supervisori.</i> 2) <i>Promozione e diffusione di ciò che può</i></p>

<p><i>un'assistenza informale per risolvere i conflitti di lavoro, le controversie ed i reclami al fine di favorire un trattamento giusto ed equo in seno all'istituzione e migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro.</i></p>	<p>ricerca (quali dottorandi e post-doc) appare consapevole delle procedure da adottare per i ricorsi e per i reclami specie per ciò che riguarda i conflitti tra supervisori e ricercatori nella fase iniziale di carriera.</p>	<p><i>esser utile al ricercatore in merito ai reclami e ricorsi.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: organi decisionali di ateneo.</p> <p>Data di realizzazione: entro 12 mesi.</p>
<p>Principio Generale: Partecipazione agli organismi decisionali. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero riconoscere che è del tutto legittimo, nonché auspicabile, che i ricercatori siano rappresentati negli organi consultivi, decisionali e d'informazione delle istituzioni per cui lavorano, in modo da proteggere e promuovere i loro interessi individuali e collettivi in quanto professionisti e da contribuire attivamente al funzionamento dell'istituzione ¹³ A tale proposito, cfr. la Direttiva UE 2002/14/CE.</i></p>	<p>Si ravvisa un elemento di criticità nell'implementazione del presente principio generale della Carta dei Ricercatori dal momento che non è prevista nello statuto attualmente vigente una rappresentanza diretta in tutti gli organi di governo del personale ricercatore non strutturato quali gli assegnisti di ricerca, tuttavia ciò deriva dall'applicazione della legge L.240 che definisce la composizione degli stessi senza tener conto di questo aspetto. Si rileva tuttavia che gli assegnisti sono rappresentati nei Consigli di Dipartimento, ossia nelle sedi ove svolgono la loro attività.</p>	<p>Azione da Intraprendere: <i>promuovere la consultazione dei ricercatori ad ogni titolo e grado in ogni organo/organismo collegiale qualora siano trattate materia di loro interesse. Promuovere incontri tra i rappresentanti dei dottorandi e assegnisti dei vari dipartimenti (come previsti dal nuovo statuto) e per valorizzare il dialogo verso gli organi competenti.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: Servizio Statuto e Regolamenti e Dipartimenti.</p> <p>Data di realizzazione: entro 6 mesi.</p>
<p>Principio generale: Assunzione. <i>I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le norme di accesso e ammissione per i ricercatori, soprattutto per quelli nella fase iniziale della loro</i></p>	<p>Si ravvisa un elemento di criticità nell'implementazione di questo principio della Carta dei Ricercatori a livello di normativa nazionale. Per ciò che riguarda le agevolazioni all'accesso in ruolo per</p>	<p><i>Non si propongono azioni di intervento dato che le selezioni sono pubbliche e normate dalla L.240 che non predispone agevolazioni per categorie di svantaggiate o di ricercatori che riprendono la carriera.</i></p>

<p><i>carriera, siano rese note. Dovrebbero inoltre agevolare l'accesso ai gruppi svantaggiati o ai ricercatori che riprendono la loro carriera di ricercatore, ivi compresi gli insegnanti (di qualsiasi livello). I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori, in fase di nomina o assunzione di ricercatori, dovrebbero conformarsi ai principi stabiliti nel Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.</i></p>	<p>alcune categorie quali gruppi svantaggiati o ricercatori che riprendono la carriera.</p>	
---	---	--

SEZIONE 2: Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori

PRINCIPIO	CRITICITA'	
<p>Principio generale: Selezione. <i>I comitati di selezione dovrebbero comprendere membri con esperienze e competenze diverse, riflettere un adeguato equilibrio tra uomini e donne e, laddove necessario e possibile, comprendere membri provenienti da vari settori (pubblico e privato) e discipline, nonché da altri paesi e con l'esperienza necessaria per valutare i candidati. Nella misura del possibile, si dovrebbero utilizzare procedure di selezione diverse, come la valutazione di esperti esterni e le interviste face-to-face. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati.</i></p>	<p>Si ravvisa un elemento di criticità nel regolamento assegni dal momento che non è sempre prevista la possibilità di includere nella commissione giudicatrice membri che non siano docenti e ricercatori afferenti all'area scientifica predefinita.</p>	<p>Azione da intraprendere <i>revisione dei regolamenti vigenti (Assegni di ricerca) affinché sia possibile l'eventuale inclusione nelle commissioni di valutazione di ulteriori membri esperti nell'ambito disciplinare che non siano strettamente docenti e ricercatori afferenti all'area scientifica predefinita.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: <i>Commissione Scientifica di Ateneo, Servizio Ricerca</i></p> <p>Data di realizzazione: <i>entro 6 mesi.</i></p>
<p>Principio generale: Trasparenza. <i>I candidati dovrebbero essere informati, prima della selezione, sulle procedure di assunzione e sui criteri di selezione, sul numero di posti disponibili e sulle prospettive di carriera. Al termine del processo di selezione, dovrebbero inoltre essere informati dei punti deboli e dei punti di forza della loro candidatura.</i></p>	<p>Non si ravvisano elementi di criticità se non per il fatto che non è esplicitamente espresso nel regolamento come il candidato possa apprendere la valutazione sulla sua candidatura.</p>	<p>Azione da intraprendere <i>modifica del regolamento Assegni vigente affinché al candidato sia chiarito il modo attraverso cui può accedere alla valutazione e giudizio della sua candidatura in modo da comprendere gli eventuali punti di forza o debolezza.</i></p> <p>Responsabile dell'azione: <i>Commissione Scientifica di Ateneo, Servizio Ricerca</i></p> <p>Data di realizzazione: <i>entro 6 mesi.</i></p>