



C/2023/1640

29.12.2023

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 18 dicembre 2023

su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa

(C/2023/1640)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 182, paragrafo 5, e l'articolo 292, prima e seconda frase,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

- (1) La raccomandazione 2005/251/CE della Commissione ⁽¹⁾ ha avuto un ruolo importante nel sostenere i ricercatori e le carriere della ricerca nell'Unione. La Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori («Carta e codice dei ricercatori») sono diventati punti di riferimento per i ricercatori e per i loro datori di lavoro o finanziatori, contribuendo a rafforzare lo Spazio europeo della ricerca (SER) e sostenendo lo sviluppo di un mercato del lavoro dell'Unione più attraente, aperto e sostenibile per i ricercatori. Dal 2008 è in vigore una procedura europea che certifica l'impegno e i progressi di un'istituzione verso l'attuazione dei principi della Carta e del codice dei ricercatori: la strategia in materia di risorse umane per i ricercatori (HRS4R).
- (2) La comunicazione della Commissione dal titolo «Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza» ⁽²⁾, adottata il 1° luglio 2020, sottolinea che i ricercatori sono all'avanguardia della scienza e dell'innovazione e hanno bisogno di competenze specifiche per percorrere carriere di successo in ambito accademico e non. La comunicazione prevede la definizione di una tassonomia delle competenze per i ricercatori, per consentire, tra l'altro, il monitoraggio statistico della circolazione dei cervelli, lo sviluppo di un quadro europeo delle competenze per i ricercatori e il sostegno per dotare i ricercatori delle competenze necessarie per la mobilità intersettoriale. La prima azione faro dell'agenda per le competenze, il patto dell'Unione per le competenze, sostiene il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione professionale attraverso la collaborazione tra l'industria, gli erogatori di istruzione e formazione, le parti sociali e le autorità pubbliche nell'ambito di ampi partenariati per le competenze.
- (3) La comunicazione della Commissione dal titolo «Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione» ⁽³⁾, adottata il 30 settembre 2020, riconosce che nella corsa mondiale ai talenti le condizioni di sviluppo delle carriere sono un elemento fondamentale per attrarre e trattenere i ricercatori più brillanti dell'Unione e che il problema del lavoro precario, in particolare per i ricercatori all'inizio della carriera, negli ultimi anni non è stato adeguatamente affrontato. Essa evidenzia inoltre il frequente disallineamento tra le competenze dei ricercatori e le esigenze della società e dell'economia come pure l'importanza di formare e incentivare i ricercatori affinché intraprendano una carriera al di fuori del mondo accademico, coinvolgendo l'industria. Tale comunicazione sottolinea che per rafforzare le carriere della ricerca in Europa occorre una serie di misure finalizzate al riconoscimento delle competenze dei ricercatori, allo sviluppo di un quadro delle competenze per i ricercatori, al rafforzamento della mobilità e dei meccanismi di scambio tra il mondo accademico e l'industria, all'offerta di opportunità di formazione mirate e alla creazione di un portale di tipo sportello unico che dia accesso a un'ampia gamma di servizi di sostegno a tutti i ricercatori del settore pubblico e privato. Tale comunicazione prevede inoltre il miglioramento del sistema di valutazione della ricerca affinché sia riconosciuta correttamente e a giusto titolo la diversità dei percorsi professionali e delle attività che rispondono meglio alle esigenze della società.

⁽¹⁾ Raccomandazione 2005/251/CE della Commissione, dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (GU L 75 del 22.3.2005, pag. 67).

⁽²⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza», COM(2020) 274 final.

⁽³⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione (COM(2020) 628 final).

- (4) Le conclusioni del Consiglio sul nuovo Spazio europeo della ricerca del 1° dicembre 2020 sottolineano che la creazione di condizioni di lavoro attraenti e sicure e il miglioramento dell'attrattiva delle carriere della ricerca, tenendo conto della scienza aperta, della parità di genere, delle competenze digitali, della valutazione della ricerca, della diversificazione delle carriere della ricerca e dei percorsi multiprofessionali, sono elementi essenziali del nuovo SER, che contribuiscono ad attrarre e trattenere ricercatori di eccellenza.
- (5) Le conclusioni del Consiglio «Approfondimento dello Spazio europeo della ricerca: offrire ai ricercatori carriere e condizioni di lavoro attraenti e sostenibili e fare della circolazione dei cervelli una realtà», del 28 maggio 2021, riconoscono che i ricercatori sono al centro dei sistemi di ricerca e innovazione dell'Unione e che è necessaria un'azione più coordinata a livello di Unione per superare le sfide esistenti che i ricercatori si trovano ad affrontare nello sviluppo di carriere della ricerca interoperabili e sostenibili — che consentano percorsi professionali diversificati e multipli —, stimolando una circolazione equilibrata del talento e facendo dell'Europa una destinazione attraente per i ricercatori. Tali conclusioni suggeriscono che sia svolta un'analisi della possibile evoluzione della Carta e del codice dei ricercatori verso un quadro unico e completo, che affronti tutte le sfide connesse alle carriere della ricerca al di là dei valori e dei principi e si concentri su tutti i possibili settori occupazionali nel settore della ricerca, e chiedono alla Commissione di presentare una proposta entro il 2022. Tra le questioni da includere in tale proposta figurano aspetti quali l'assunzione dei ricercatori, gli incentivi per i ricercatori all'inizio della carriera, la diversificazione e la progressione delle carriere, l'interoperabilità con tutti i settori della società, compresa l'industria, la valutazione dei ricercatori, la parità di genere, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e il miglioramento della governance e dei servizi per EURAXESS e di altri strumenti come Europass.
- (6) La raccomandazione (UE) 2021/2122 del Consiglio su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa ⁽⁴⁾ include le carriere della ricerca e la mobilità dei ricercatori, insieme con la valutazione della ricerca, dei ricercatori e delle istituzioni, quali importanti ambiti di intervento nel contesto dei settori prioritari per l'azione congiunta dell'Unione e degli Stati membri a sostegno del SER, e specifica un insieme comune di principi e valori a sostegno della ricerca e dell'innovazione nell'Unione. La raccomandazione sottolinea inoltre la necessità di prestare maggiore attenzione alla carriera dei ricercatori a inizio e metà carriera, compresi gli ostacoli specifici cui le donne sono confrontate in tali fasi.
- (7) L'agenda politica del SER allegata alle conclusioni del Consiglio sulla futura governance dello Spazio europeo della ricerca del 26 novembre 2021 comprende azioni specifiche per «progredire verso la riforma del sistema di valutazione per la ricerca, i ricercatori e le istituzioni per migliorarne la qualità, i risultati e l'impatto» e «promuovere carriere attraenti e sostenibili nel campo della ricerca, una circolazione equilibrata dei talenti e una mobilità internazionale, transdisciplinare e intersettoriale in tutto il SER». Quest'ultima azione prevede lo sviluppo di un quadro dell'Unione per le carriere della ricerca, unitamente alla creazione di nuovi strumenti e iniziative e all'aggiornamento di quelli esistenti. Ciò comprende il varo di un osservatorio sulle carriere della ricerca; una revisione della Carta e del codice dei ricercatori; l'istituzione della piattaforma per i talenti del SER quale sportello unico online di accesso ai servizi, alla rete e ai portali di EURAXESS, tra cui HRS4R e RESAVER; il varo dell'iniziativa ERA4You per promuovere la circolazione dei talenti tra i settori e in tutta l'Unione; lo scambio di buone pratiche in relazione ai sistemi di ricerca e innovazione per sostenere una circolazione equilibrata di cervelli; la sperimentazione del nuovo quadro per le carriere della ricerca con le alleanze universitarie europee.
- (8) La comunicazione della Commissione dal titolo «Una strategia europea per le università», adottata il 18 gennaio 2022 ⁽⁵⁾, prevede l'elaborazione di un quadro per le carriere della ricerca, in sinergia con un quadro europeo per carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore da proporre entro il 2023.
- (9) La comunicazione della Commissione dal titolo «Una nuova agenda europea per l'innovazione», adottata il 5 luglio 2022 ⁽⁶⁾, riconosce che l'innovazione dipende dalla capacità di attirare, alimentare e trattenere individui di talento e stimolare un'ampia gamma di competenze, e sottolinea l'importanza della mobilità intersettoriale.

⁽⁴⁾ Raccomandazione (UE) 2021/2122 del Consiglio, del 26 novembre 2021, su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa (GU L 431 del 2.12.2021, pag. 1).

⁽⁵⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni su una strategia europea per le università (COM(2022) 16 final).

⁽⁶⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Una nuova agenda europea per l'innovazione (COM(2022) 332 final).

- (10) La raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze ⁽⁷⁾ sottolinea l'importanza di investire nello sviluppo di una cultura, pratiche e competenze imprenditoriali dei ricercatori e di altri attori della ricerca e dell'innovazione, compresi gli intermediari, il cui sviluppo professionale continuo è essenziale al fine di massimizzare la trasformazione dei risultati della ricerca e dell'innovazione in soluzioni vantaggiose per la società. Un codice di buone pratiche sulla collaborazione tra industria e mondo accademico sosterrà l'attuazione di tale raccomandazione.
- (11) Nelle conclusioni del Consiglio sull'iniziativa delle università europee – Colmare la distanza tra istruzione superiore, ricerca, innovazione e società: aprire la strada a una nuova dimensione dell'istruzione superiore europea ⁽⁸⁾ si invitano gli Stati membri e la Commissione a promuovere sinergie tra la dimensione dell'istruzione superiore dello spazio europeo dell'istruzione, del SER e dello Spazio europeo dell'istruzione superiore (SEIS).
- (12) I ricercatori sono una risorsa fondamentale per la società. Svolgono attività di ricerca, promuovono l'innovazione, contribuiscono a trovare soluzioni alle sfide della società e forniscono ai responsabili delle politiche dati per processi decisionali informati. I ricercatori sono talenti altamente qualificati dotati di un grande potenziale per soddisfare meglio la domanda del mercato del lavoro. È fondamentale migliorare, nel loro complesso, l'ambiente e le condizioni di lavoro dei ricercatori, anche offrendo loro stipendi allettanti.
- (13) Una maggiore attrattiva e stabilità delle carriere della ricerca in tutta l'Unione è un elemento chiave del SER. Esiste pertanto la chiara necessità di rendere le carriere della ricerca più attraenti e inclusive per gli studenti e i laureati e di creare condizioni quadro per trattenere ricercatori di talento nell'Unione, nonché per rendere l'Unione una destinazione interessante e competitiva per i ricercatori internazionali.
- (14) Le azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA) sostengono da oltre 25 anni, nell'ambito dei programmi quadro di ricerca e innovazione, ricercatori provenienti da tutto il mondo, in tutte le fasi della loro carriera, con particolare attenzione alla formazione, alle competenze e all'evoluzione della carriera. Il programma ha inoltre avuto un impatto strutturante sulle organizzazioni — istituti di istruzione superiore, organismi di ricerca, imprese ecc. — diffondendovi buone pratiche e aumentandone l'attrattiva e la visibilità a livello internazionale, in particolare attraverso lo sviluppo di programmi di dottorato di eccellenza. Le MSCA contribuiscono alla mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geografica, sviluppano le competenze dei ricercatori, affrontano gli squilibri di genere, trattengono ricercatori di talento in Europa e ne attraggono di nuovi. In particolare, il programma di dottorato industriale MSCA può essere considerato un esempio di migliore pratica nella misura in cui l'esperienza di ricerca, la presenza e la supervisione di un dottorando sono equamente condivisi tra una sede accademica e una non accademica con disposizioni volte a garantire standard accademici. È un importante esempio di interazione e cooperazione tra gli attori dell'ecosistema, che promuove le competenze trasversali e la mobilità intersettoriale e sostiene l'industria nel soddisfare il proprio fabbisogno di talenti altamente qualificati e i ricercatori nel comprendere le sfide industriali, con l'obiettivo di aumentare le opportunità di assunzione all'interno dell'ecosistema.
- (15) I dati Eurostat indicano una tendenza in aumento riguardo al numero di ricercatori equivalenti a tempo pieno nell'Unione. Nel 2021 negli Stati membri lavoravano 2 milioni di ricercatori, ossia 627 000 in più rispetto al 2011. La maggior parte dei ricercatori lavora nel settore delle imprese (56 %) e dell'istruzione superiore (32 %), seguiti dal settore pubblico (11 %). È importante sostenere questa crescita con investimenti, infrastrutture e politiche adeguati, a livello nazionale e dell'Unione che favoriscano l'attrattiva delle carriere della ricerca, anche per quanto riguarda la diversità, l'inclusività e la parità di genere, e che promuovano una cultura che valorizzi le carriere della ricerca in tutti i settori della società.
- (16) Sono necessarie una definizione e una comprensione chiare e comuni di «ricercatore» a livello dell'Unione, per esempio la definizione ampiamente accettata del manuale di Frascati, che gode di ampia accettazione. Per ricercatori si dovrebbero intendere professionisti che svolgono attività di ricerca e innovazione in tutti i settori, compresi il mondo accademico (istituti di istruzione superiore, organismi di ricerca, infrastrutture di ricerca), le imprese (comprese l'industria, le start-up, le spin-off o le piccole e medie imprese), gli enti della pubblica amministrazione (compresi il governo, gli organi decisionali, i laboratori pubblici e il sistema sanitario) e il terzo settore. I ricercatori possono inoltre essere coinvolti in diversi tipi di attività in qualsiasi settore dell'economia o della società. Sono necessari sforzi per ottenere il pieno riconoscimento delle carriere dei ricercatori come anche per progredire sul fronte della comparabilità tra gli Stati membri e i settori.

⁽⁷⁾ Raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio, del 2 dicembre 2022, sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze (GU L 317 del 9.12.2022, pag. 141).

⁽⁸⁾ Conclusioni del Consiglio sull'iniziativa delle università europee – Colmare la distanza tra istruzione superiore, ricerca, innovazione e società: aprire la strada a una nuova dimensione dell'istruzione superiore europea (GU C 221 del 10.6.2021, pag. 14).

- (17) Svolgere attività di ricerca e innovazione di alto livello richiede il sostegno di altri professionisti. In particolare, le carriere nella gestione della ricerca e i tecnici di ricerca meritano un adeguato riconoscimento, anche attraverso ulteriore analisi e allineamento a livello dell'Unione. La capacità di gestione della ricerca dovrebbe essere rafforzata definendo le abilità e le competenze necessarie, sviluppando i relativi percorsi di formazione, promuovendone la comparabilità e consentendo a chi esercita tali professioni di gestire e sostenere efficacemente la ricerca e l'innovazione.
- (18) La classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) è stata aggiornata nel 2022 per includere tassonomie migliorate delle competenze e delle occupazioni per i ricercatori, specificando in tal modo le professioni pertinenti per i ricercatori in tutti i settori del mercato del lavoro e le competenze trasversali che i ricercatori devono acquisire. L'attuazione della classificazione ESCO in EUROPASS e nella rete europea dei servizi per l'impiego (EURES) agevola l'adozione di tale tassonomia migliorata nel mercato del lavoro. Occorre che la Commissione interagisca con l'Organizzazione internazionale del lavoro per garantire che la categoria specifica di «ricercatore» sia inclusa nelle future revisioni della classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO), su cui si basa la classificazione ESCO.
- (19) Come riconosciuto dall'articolo 13 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e affermato nella dichiarazione di Bonn sulla libertà della ricerca scientifica del 20 ottobre 2020, nel comunicato di Roma sullo Spazio europeo dell'istruzione superiore del 19 novembre 2020 e nella raccomandazione (UE) 2021/2122 del Consiglio, la libertà accademica e la libertà della ricerca scientifica devono essere salvaguardate quali prerequisiti essenziali per consentire ai ricercatori di far progredire la ricerca e l'innovazione. Il documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo «*Tackling R&I foreign interference*» (Lotta alle ingerenze straniere nella R&I), pubblicato nel gennaio 2022, delinea le migliori pratiche per sostenere gli istituti di istruzione superiore e gli organismi di ricerca nella salvaguardia dei loro valori fondamentali, tra cui la libertà accademica, l'integrità e l'autonomia istituzionale, nonché per proteggere il loro personale, gli studenti, i risultati e le risorse della ricerca.
- (20) È necessario affrontare efficacemente le persistenti disuguaglianze di genere, compresi il divario retributivo di genere, i pregiudizi di genere nella valutazione e nel riconoscimento, le questioni relative all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la violenza di genere, oltre a possibili intersezioni tra generi e altre condizioni di vulnerabilità o emarginazione quali l'origine etnica, la disabilità e l'orientamento sessuale nelle carriere di ricerca, dal momento che sono tutti elementi che influiscono sulla partecipazione e l'avanzamento di carriera. Gli strumenti di cambiamento istituzionale, come i piani inclusivi per la parità di genere, possono essere importanti a tale riguardo, alla luce della strategia per la parità di genere 2020-2025^(*). Stando ai dati di SHE FIGURES 2021, le donne continuano a essere sottorappresentate nella ricerca e rappresentano solo il 33 % del totale dei ricercatori nell'Unione. Per di più tale relazione mostra anche che le ricercatrici sono proporzionalmente più numerose nel settore dell'istruzione superiore, rispetto agli omologhi uomini, e invece meno numerose nel settore pubblico e nel mondo aziendale. In tutta l'Unione, la percentuale di ricercatrici che lavora a tempo parziale e con contratti precari nell'istruzione superiore è più alta di quella degli uomini (11 % nel caso delle donne e 7 % nel caso degli uomini) e solo il 26 % delle posizioni accademiche di alto livello, quelle di professore ordinario o posizioni equivalenti di ricercatore, è ricoperto da donne. Servono pertanto interventi specifici per affrontare le disuguaglianze di genere nelle carriere della ricerca e il problema della sottorappresentanza delle donne nella ricerca e nell'innovazione nei campi della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica, nonché nel settore dell'istruzione superiore, come evidenziato nella strategia europea per le università.
- (21) Per sostenere il pieno sviluppo personale e professionale dei ricercatori nell'Unione, in particolare dei ricercatori all'inizio della carriera, è essenziale affrontare le problematiche esistenti che hanno conseguenze negative sull'intero sistema di ricerca e innovazione dell'Unione e sul mercato interno della ricerca. Questi problemi comprendono aspetti relativi all'occupazione e alle condizioni di lavoro, quali il diverso inquadramento (studenti o dipendenti) dei dottorandi negli Stati membri, la frequente assenza di processi di assunzione aperti, trasparenti e basati sul merito, la precarietà legata a contratti a breve termine basati su progetti, l'accesso insoddisfacente alle pari opportunità, l'assenza di opportunità di mobilità intersettoriale durante la formazione per il dottorato e il lavoro post-dottorato, l'assenza di un equilibrio tra vita professionale e vita privata, l'assistenza familiare, le misure a favore del benessere e della salute fisica e mentale nonché le carenze degli strumenti di protezione sociale, comprese le difficoltà di portabilità dei diritti tra settori e tra Stati membri.

(*) Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – «Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025» (COM(2020) 152 final).

- (22) L'occupabilità e l'evoluzione della carriera dei ricercatori all'inizio della carriera si gioverebbero di incentivi specifici all'assunzione, ad esempio gli incentivi di tipo finanziario o in termini di protezione sociale, comprese opportunità di contratti permanenti o a tempo indeterminato, in linea con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999 ⁽¹⁰⁾. Al riguardo, oltre ai finanziamenti basati su progetti, si potrebbe promuovere un uso più ampio dei finanziamenti di base o di quelli per la ricerca lungo il ciclo di vita. I finanziamenti di base forniscono agli istituti di istruzione superiore o agli organismi di ricerca una proiezione di sostegno finanziario garantito in cambio del raggiungimento di determinati risultati e standard di qualità; il finanziamento lungo il ciclo di vita è caratterizzato da una gara iniziale per il finanziamento, che viene rinnovato in caso di valutazione positiva a seguito di un processo di monitoraggio. Ciò consente agli organismi di ricerca di sviluppare strategie di ricerca a più lungo termine e di assumere impegni sostenibili nei confronti dei dipendenti, utilizzando nel contempo finanziamenti basati su progetti per continuare a esplorare nuovi percorsi.
- (23) Come sancisce l'articolo 22 della Dichiarazione universale dei diritti umani, ogni individuo, in quanto membro della società, ha diritto alla sicurezza sociale, nonché alla realizzazione dei diritti economici, sociali e culturali indispensabili alla sua dignità ed al libero sviluppo della sua personalità. Il principio 15 del pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che, in pensione, i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi hanno diritto a una pensione commisurata ai loro contributi che garantisca un reddito adeguato. Tuttavia i ricercatori in mobilità incontrano difficoltà nel costituire pensioni complementari adeguate a causa della lunghezza dei periodi di acquisizione, delle commissioni di trasferimento elevate, della scarsa conoscenza di prodotti finanziari complessi e degli oneri amministrativi che entrano in gioco al momento della pensione. È pertanto opportuno assicurare ai ricercatori le garanzie basate sulla raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi ⁽¹¹⁾.
- (24) RESAVER, la soluzione pensionistica europea sostenuta dalla Commissione che tratta le disposizioni in materia di pensioni professionali per gli organismi di ricerca e sarà una componente della futura piattaforma di talenti del SER, ha il potenziale per affrontare i problemi di protezione sociale incontrati dai ricercatori in mobilità. Tuttavia, la sua adozione è ostacolata da scarsa consapevolezza e notevoli ostacoli amministrativi e giuridici. Per salvaguardare i diritti pensionistici professionali dei ricercatori in mobilità, è opportuno fornire informazioni su come la mobilità potenziale potrebbe incidere sui diritti pensionistici e prendere in considerazione la partecipazione a RESAVER degli organismi di ricerca.
- (25) Una mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geograficamente equilibrata è essenziale per rendere le carriere della ricerca nell'Unione più efficaci, sostenibili e attraenti. La mobilità rende più competitivo il sistema della ricerca e dell'innovazione nel suo complesso e migliora la produzione, la circolazione e l'utilizzo delle conoscenze, promuovendo nel contempo — e rendendo possibili — percorsi professionali non lineari e diversificati. Tali forme di mobilità — inclusa quella virtuale — dovrebbero essere promosse, incentivate e adeguatamente integrate nello sviluppo professionale dei ricercatori e si dovrebbero intraprendere azioni volte all'eliminazione degli ostacoli esistenti di ogni tipo, compresi i limiti alla portabilità delle sovvenzioni, gli oneri amministrativi associati ad esempio ai viaggi per affari o per quanto riguarda il riconoscimento dei permessi di soggiorno per i ricercatori in mobilità, le sfide connesse al trasferimento, le barriere linguistiche o ancora il trasferimento dei diritti pensionistici.
- (26) È necessario un cambiamento di approccio per promuovere carriere della ricerca interoperabili e intersettoriali, ove il sistema di valutazione e ricompensa attribuirebbe pari valore alle carriere intraprese in tutti i settori e non penalizzerebbe la mobilità geografica, interdisciplinare e intersettoriale, le interruzioni di carriera o il trasferimento di carriera, compresi l'aspettativa o il congedo parentale, e i ricercatori prenderebbero in considerazione le carriere nel mondo accademico alla stregua di quelle svolte in altri ambiti. I percorsi multiprofessionali, caratterizzati da mobilità geografica, settoriale e interorganizzativa, o i percorsi ibridi con una combinazione simultanea di settori meritano pieno riconoscimento e considerazione, alla stessa stregua dei percorsi professionali lineari, ovvero sia le carriere che si sviluppano seguendo un'evoluzione lineare da una posizione a un'altra, solitamente nello stesso settore o disciplina.

⁽¹⁰⁾ Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43).

⁽¹¹⁾ Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01) (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

- (27) In alcuni casi, i programmi di dottorato continuano ad essere finalizzati a future carriere nel mondo accademico e non tengono sufficientemente conto dell'ampia gamma di professioni in tutti i settori pertinenti o dell'importanza di promuovere l'imprenditorialità tra i ricercatori. Dotare i ricercatori di competenze trasversali attraverso formazioni formali e informali, in aggiunta a solide competenze di ricerca, è estremamente importante per creare migliori opportunità di carriera, la mobilità intersettoriale e l'innovazione e per rendere più attraenti le carriere della ricerca nell'Unione.
- (28) Il quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp), elaborato dalla Commissione in consultazione con gli Stati membri e i portatori di interessi, svolgerà un ruolo importante nel dotare i ricercatori di un'ampia gamma di competenze trasversali e nel colmare il divario di competenze tra il mondo accademico e tutti gli altri settori interessati. Si potrebbe sviluppare una formazione dei ricercatori — programmi di dottorato inclusi — in funzione delle competenze descritte nel quadro e sulla base dello scambio di migliori pratiche, al fine di consentire il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei ricercatori lungo tutto l'arco della vita. Sarebbe necessario garantire adeguati meccanismi di riconoscimento e convalida delle opportunità di formazione formale e informale, compresa la formazione sul posto di lavoro.
- (29) Per garantire che l'elaborazione, anche collaborativa, della formazione dei ricercatori avvenga sulla base degli effettivi bisogni in materia di competenze, si potrebbe promuovere l'interazione e la cooperazione tra il mondo accademico, l'industria, le imprese, la pubblica amministrazione, il terzo settore e tutti gli altri attori interessati dell'ecosistema della ricerca, ad esempio in relazione a stage, tirocini o affiancamento lavorativo. A tale riguardo potrebbero essere presi in considerazione i principi sulla formazione innovativa per il dottorato inclusi nella relazione del 2011 del gruppo direttivo sulle risorse umane e la mobilità del SER come pure la raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio, del 2 dicembre 2022, sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze ⁽¹²⁾, che sottolinea la necessità di disporre di un sistema che favorisca le attività imprenditoriali a vantaggio dei ricercatori.
- (30) La promozione dello spirito imprenditoriale e delle relative competenze tra i ricercatori, compresa la capacità di reperire investitori e capitali, è fondamentale per migliorare la valorizzazione delle conoscenze e la trasformazione di idee innovative in nuovi servizi e prodotti con un maggiore potenziale di diffusione sul mercato, di crescita sostenibile, di innovazione e di benefici per la società. Seguire un percorso imprenditoriale di successo richiede un'adeguata comprensione e una gestione efficace delle risorse intellettuali quali pubblicazioni, dati, know-how e proprietà intellettuale, come indicato nella raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio, del 2 dicembre 2022, sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze ⁽¹²⁾.
- (31) La circolazione intersettoriale dei talenti e una migliore interoperabilità dei profili professionali della ricerca e dell'innovazione tra diversi settori richiedono una combinazione di misure diverse e complementari a livello nazionale e dell'Unione, in conformità dei principi della libertà accademica e dell'autonomia istituzionale, compresa la riforma del sistema. Un approccio strategico che preveda l'apprendimento reciproco sulla base di modelli di successo per i programmi di mobilità intersettoriale può contribuire a consolidare una cooperazione reciprocamente vantaggiosa tra il mondo accademico e non accademico e rafforzare gli ecosistemi dell'innovazione, migliorare la formazione e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita dei ricercatori, degli innovatori e di altri talenti nel campo della ricerca e dell'innovazione, compresi il miglioramento del livello delle competenze per sviluppare capacità di sostegno, e migliorare il sistema di assunzione, e promuovere lo sviluppo delle competenze imprenditoriali dei ricercatori.
- (32) I ricercatori non sono sempre consapevoli del ruolo cruciale che l'elaborazione delle politiche svolge nel settore della ricerca e dell'innovazione, né del ruolo della scienza nell'elaborazione delle politiche. Entrambe le dimensioni possono avere un impatto sulle carriere della ricerca nel loro insieme così come sul sistema di ricerca e innovazione. È importante che i programmi di dottorato includano e favoriscano la comprensione di questo nesso, al fine di garantire un maggiore coinvolgimento dei ricercatori nel processo di elaborazione delle politiche e di riconoscere l'importanza delle loro attività in ambito scientifico ai fini dell'elaborazione delle politiche nel corso della loro intera carriera.
- (33) I ricercatori, in particolare quelli a inizio carriera, dovrebbero essere informati delle opportunità disponibili in tutti i settori e della possibilità di perseguire tali opportunità per ampliare il loro spettro di sviluppo personale e professionale. I servizi di consulenza e sostegno professionale, adattati alle esigenze dei ricercatori, hanno un ruolo importante da svolgere, stimolando la mobilità intersettoriale, interdisciplinare, geografica e virtuale e attraverso la possibilità di sviluppare attività imprenditoriali. Si dovrebbe promuovere la mobilità interistituzionale, in

⁽¹²⁾ Raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio del 2 dicembre 2022 sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze (GU L 317 del 9.12.2022, pag. 141).

particolare tra i diversi profili degli istituti di istruzione superiore e gli organismi di ricerca e lungo percorsi accademici diversificati e flessibili, anche affrontando gli ostacoli legati alle competenze sviluppate nell'istituzione precedente e a quelle richieste nella nuova.

- (34) La valutazione della ricerca dovrebbe consentire di valutare le prestazioni dei ricercatori e della ricerca per ottenere la massima qualità e il massimo impatto. Come sottolineato nell'invito di Parigi del 2022 sulla valutazione della ricerca, nella relazione ricognitiva «Verso la riforma del sistema di valutazione della ricerca» pubblicata dalla Commissione nel 2021 e basata su un'ampia consultazione con i portatori di interessi, nelle conclusioni del Consiglio «Valutazione della ricerca e attuazione della scienza aperta» del 10 giugno 2022 e nell'accordo sulla riforma della valutazione della ricerca pubblicato nel luglio 2022, un'adeguata valutazione delle prestazioni richiede il riconoscimento di risultati, attività e pratiche di ricerca sempre più diversificati, tra cui la collaborazione e la condivisione aperta dei risultati, come anche la garanzia di elevati standard di integrità nella ricerca e dell'impatto della ricerca sulla società. La valutazione dei ricercatori dovrebbe pertanto evolversi verso un approccio più equilibrato tra la valutazione quantitativa e quella qualitativa della ricerca, favorendo un giudizio espresso da pari, suffragato da un uso responsabile degli indicatori quantitativi.
- (35) Al fine di rafforzare le carriere nel mondo accademico che conducono alle posizioni di più alto livello, è necessario un sistema trasparente, strutturato, inclusivo e basato sulla parità di genere nell'accesso alla carriera e nella progressione di carriera. A tal fine si potrebbe prendere in considerazione, a livello degli Stati membri e degli organismi di ricerca, lo sviluppo di regimi analoghi al *tenure-track* intesi come quadri definiti nell'ambito dei quali i contratti a tempo determinato contemplano la prospettiva di una progressione verso una posizione permanente in caso di valutazione positiva.
- (36) Nonostante gli sforzi compiuti a livello dell'Unione e ai livelli nazionale e regionale, il problema della fuga di cervelli dalle regioni meno sviluppate dell'Unione persiste, come sottolineato nella comunicazione della Commissione dal titolo «Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa»⁽¹³⁾, e sono necessarie misure aggiuntive per migliorare l'equilibrio della mobilità geografica dei ricercatori. Le analisi della Commissione sulla circolazione dei talenti nel periodo 2021-2022 rilevano un contributo positivo delle azioni esistenti a livello dell'Unione per incoraggiare una circolazione più equilibrata dei talenti, ma individuano anche sfide persistenti e suggeriscono percorsi per incentivare l'afflusso di cervelli. Ambienti di ricerca di eccellenza (comprese le infrastrutture di ricerca), condizioni di lavoro attraenti e un livello di retribuzione commisurata alle qualifiche professionali e alle attività svolte sono fattori molto importanti in questo contesto, che tuttavia spesso richiedono riforme dei sistemi nazionali di ricerca e innovazione. È opportuno perseguire un approccio strategico a sostegno e incentivo di tali trasformazioni del sistema, che preveda esercizi di apprendimento reciproco sulla base di percorsi che siano riusciti a realizzare una circolazione più equilibrata dei talenti negli Stati membri.
- (37) Sostenere la mobilità e l'evoluzione delle carriere dei ricercatori, garantendo nel contempo una riserva sostenibile di talenti per il settore della ricerca e dell'innovazione e rafforzando la collaborazione scientifica tra l'Unione e il resto del mondo, è l'obiettivo principale di EURAXESS, un'iniziativa paneuropea unica che fornisce gratuitamente informazioni e servizi di assistenza ai ricercatori e alle loro famiglie. Per perseguire ulteriormente tale obiettivo, EURAXESS potrebbe ampliare le attività di informazione e sostegno offerte ai ricercatori, agli istituti di istruzione superiore e agli organismi di ricerca, con una struttura ottimizzata dei servizi e della governance, una migliore esperienza digitale e degli utenti e l'interoperabilità con altre iniziative dell'Unione quali Europass ed EURES. L'efficacia e la coerenza dei portali e dei servizi informativi di EURAXESS trarrebbero vantaggio da forti organizzazioni nazionali di collegamento.
- (38) Per rimanere competitiva a livello globale, l'Unione deve diventare più attraente per i talenti di tutto il mondo, evitando nel contempo la fuga dei cervelli che colpisce i paesi in via di sviluppo. La comunicazione della Commissione dal titolo «Attrarre competenze e talenti nell'UE», adottata il 27 aprile 2022⁽¹⁴⁾, sottolinea la necessità per l'Unione di migliorare la sua attrattività per i talenti di tutto il mondo, in particolare attraverso la promozione dell'innovazione e dell'imprenditorialità nell'Unione e vagliando ulteriori possibilità di migrazione legale verso l'Unione nel medio e lungo termine. La revisione della direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹⁵⁾ ha rappresentato un passo importante per migliorare l'attrattività dell'Unione, consentendo ai migranti

⁽¹³⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 17 gennaio 2023 — Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa (COM(2023) 32 final).

⁽¹⁴⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Attrarre competenze e talenti nell'UE (COM(2022) 657 final).

⁽¹⁵⁾ Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2021, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio (GU L 382 del 28.10.2021, pag. 1).

altamente qualificati di beneficiare di maggiori diritti e di procedure semplificate e più rapide. Anche la direttiva (UE) 2016/801 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁶⁾ contribuisce al conseguimento di tali obiettivi rendendo l'ingresso nell'Unione più facile e l'Unione più interessante per gli studenti e i ricercatori promuovendo al contempo la circolazione di conoscenze e competenze attraverso il rafforzamento dei diritti di mobilità all'interno dell'Unione.

- (39) La Carta e il codice dei ricercatori sono rivisti per rispondere alla nuova realtà e alle sfide cui oggi devono far fronte ricercatori e istituzioni e consentire, tra l'altro, di meglio integrare le dimensioni dell'equilibrio di genere, della parità di genere, dell'inclusività — comprese misure tese a garantire ambienti di ricerca privi di violenza di genere — e delle pratiche di scienza aperta. La nuova Carta dei ricercatori, che figura nell'allegato II della presente raccomandazione, è semplificata per agevolarne l'attuazione e promuoverne la diffusione al di fuori del settore accademico. Tutte le organizzazioni che impiegano o finanziano ricercatori sono invitate ad aderire alla nuova Carta dei ricercatori. L'adesione delle organizzazioni che hanno aderito ai principi della Carta e del codice dei ricercatori è considerata estesa alla nuova Carta dei ricercatori. Ciò dovrebbe applicarsi in particolare alle istituzioni che hanno avviato o completato il processo della strategia in materia di risorse umane per i ricercatori (HRS4R), di cui l'adesione alla Carta costituisce il primo passo.
- (40) Per monitorare l'attuazione delle misure volte a rafforzare le carriere della ricerca e le riforme del sistema occorre un osservatorio ad hoc che riunisca i migliori dati sulla situazione attuale dell'Unione in un unico posto. L'osservatorio dovrebbe sostenere le esigenze degli Stati membri e degli organismi di ricerca in termini di dati utili per adattare e sviluppare politiche per le carriere della ricerca. Dovrebbe inoltre aiutare i ricercatori a comprendere meglio le sfide e le opportunità e a incrementare l'attrattiva degli organismi europei di ricerca per i talenti migliori. Se del caso, potrebbero essere presi in considerazione i punti di contatto con l'osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore proposto nella strategia europea per le università. I dati raccolti in applicazione del regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁷⁾ potrebbero essere adattati per rispondere alle esigenze degli utenti dell'osservatorio delle carriere della ricerca.
- (41) Affinché il quadro europeo riesca ad attrarre e trattenere i talenti nei settori della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità nell'Unione, è necessario l'impegno degli Stati membri e di tutti i portatori di interessi coinvolti. In particolare, le alleanze degli istituti di istruzione superiore, come quelle istituite nell'ambito dell'iniziativa delle università europee e sostenute dal programma Erasmus+ e dai programmi quadro di ricerca e innovazione, nonché il settore dell'istruzione superiore in generale, gli organismi di ricerca e tutti i pertinenti portatori di interessi potrebbero essere incoraggiati a contribuire, su base volontaria e seguendo un approccio dal basso verso l'alto, a un'attuazione del quadro su vasta scala con attività pilota pertinenti.
- (42) Tali raccomandazioni dovrebbero essere attuate nel dovuto rispetto dell'ampia eterogeneità dei sistemi di ricerca e innovazione e delle circostanze nazionali nonché del principio dell'autonomia istituzionale degli istituti di istruzione superiore e degli organismi di ricerca in tutta l'Unione,

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

Ricercatori, gestori della ricerca e tecnici di ricerca nello Spazio europeo della ricerca

1. Ai fini della presente raccomandazione,

con il termine «ricercatori» si intendono i professionisti impegnati nell'elaborazione o nella creazione di nuove conoscenze scientifiche sulla base di concetti o ipotesi originali. I ricercatori svolgono attività di ricerca e migliorano o sviluppano concetti, teorie, modelli, infrastrutture, tecniche, strumentazioni, software o metodi operativi. I ricercatori possono essere coinvolti, in tutto o in parte, in diversi tipi di attività, quali ricerca di base o applicata,

⁽¹⁶⁾ Direttiva (UE) 2016/801 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di ricerca, studio, tirocinio, volontariato, programmi di scambio di alunni o progetti educativi, e collocamento alla pari (GU L 132 del 21.5.2016, pag. 21).

⁽¹⁷⁾ Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 ottobre 2019, che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie, basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, che modifica i regolamenti (CE) n. 808/2004, (CE) n. 452/2008 e (CE) n. 1338/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, e che abroga il regolamento (CE) n. 1177/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio (GU L 261 I del 14.10.2019, pag. 1).

sviluppo sperimentale, utilizzo di apparecchiature di ricerca, in tutti i settori dell'economia o della società e diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca. Possono essere inoltre parzialmente coinvolti, tra l'altro, in gestione di progetti, insegnamento, tutoraggio, sostegno all'elaborazione di politiche basate su dati concreti, pratiche della scienza aperta, attività di trasferimento delle conoscenze e della tecnologia e comunicazione scientifica. I ricercatori individuano nuove possibili attività di ricerca e sviluppo e le pianificano e gestiscono avvalendosi di competenze e conoscenze di alto livello acquisite attraverso l'istruzione e la formazione formali o l'esperienza.

2. I ricercatori possono condurre le loro attività, con pari rilevanza, in tutti i settori che svolgono attività di ricerca e innovazione, tra cui il mondo accademico, l'industria, le imprese, la pubblica amministrazione e il terzo settore, in cui le loro competenze, conoscenze e la loro attitudine possono recare vantaggi alla società, al sistema di ricerca e innovazione e all'economia dell'Europa.
3. Le carriere nella gestione della ricerca possono essere intraprese da ricercatori e altri professionisti per gestire e sostenere le attività di ricerca e innovazione. Le carriere nella gestione della ricerca dovrebbero essere adeguatamente inquadrare e riconosciute a livello dell'Unione attraverso la definizione delle pertinenti abilità e competenze, così da rafforzare le capacità professionali dei gestori della ricerca, consentire di sviluppare percorsi di formazione opportuni e promuovere la comparabilità. I gestori della ricerca possono svolgere diversi compiti, ad esempio:
 - a) razionalizzare o agevolare la pianificazione, lo sviluppo, la gestione, la gestione dei dati FAIR, l'amministrazione, il monitoraggio, la comunicazione e la valorizzazione della ricerca e dell'innovazione;
 - b) garantire il rispetto degli obiettivi strategici, dei requisiti dei programmi di finanziamento, delle norme finanziarie e delle disposizioni giuridiche;
 - c) migliorare l'efficienza e l'efficacia dei progetti o sistemi di ricerca e innovazione;
 - d) rafforzare l'impatto di ricerca e innovazione sulle politiche e sulla società;
 - e) sostenere l'ideazione e l'attuazione delle politiche, dei programmi e dei progetti in materia di ricerca e innovazione.
4. I tecnici di ricerca sono professionisti i cui compiti principali richiedono elevati livelli di conoscenze tecniche, formazione ed esperienza in uno o più settori dell'ingegneria, delle scienze fisiche e naturali o delle scienze sociali e umane. Partecipano a compiti scientifici e tecnici che prevedono l'applicazione di concetti e metodi operativi e l'uso di apparecchiature di ricerca, generalmente sotto la supervisione di ricercatori. I tecnici di ricerca svolgono un ruolo di sostegno essenziale nelle attività di ricerca e innovazione di alto livello. Gli Stati membri dovrebbero valutare la possibilità di inquadrare e riconoscere adeguatamente le carriere dei tecnici di ricerca a livello nazionale.
5. Indipendentemente dal loro status e settore di occupazione, tutti i ricercatori dovrebbero essere inquadrati nei seguenti profili:
 - a) R1 – Ricercatore junior (First Stage Researcher): ricercatori che svolgono attività di ricerca sotto supervisione fino al conseguimento di un dottorato di ricerca o a un livello equivalente di competenza ed esperienza.
 - b) R2 – Ricercatore riconosciuto (Recognised Researcher): ricercatori con un dottorato di ricerca o un livello equivalente di competenza ed esperienza che non hanno ancora raggiunto un significativo livello di autonomia nello sviluppare la propria ricerca, reperire finanziamenti o dirigere un gruppo di ricerca.
 - c) R3 – Ricercatore confermato (Established Researcher): ricercatori con un dottorato di ricerca o un livello equivalente di competenza ed esperienza che sono in grado di sviluppare autonomamente la propria ricerca, reperire finanziamenti e dirigere un gruppo di ricerca.
 - d) R4 – Ricercatore principale (Leading Researcher): ricercatori con un dottorato di ricerca o un livello equivalente di competenza ed esperienza riconosciuti dai loro pari come leader del proprio settore di ricerca.
6. Ai fini della presente raccomandazione, i profili R1 e R2 dovrebbero essere considerati ricercatori all'inizio della carriera e i profili R3 e R4 ricercatori esperti.

Si raccomanda agli Stati membri di incoraggiare l'uso di riferimenti ai profili in tutti i posti vacanti specificamente destinati ai ricercatori oppure, se del caso, a invitare gli istituti di istruzione superiore e gli organismi di ricerca a farlo.

I profili non dovrebbero necessariamente essere considerati come fasi di un percorso professionale progressivo.

Nell'allegato I è riportato un elenco non esaustivo di esempi di posizioni lavorative per ricercatori corrispondenti ai profili R1-R4 nei vari settori.

Riconoscimento, interoperabilità e comparabilità delle carriere dei ricercatori

7. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di promuovere e sostenere il pieno riconoscimento delle carriere dei ricercatori, nonché una pari stima e ricompensa dei diversi percorsi, indipendentemente dal settore di occupazione o di attività, e di adottare misure di sostegno volte a consentirne la piena interoperabilità e comparabilità tra gli Stati membri, i settori e le istituzioni.
8. I percorsi non lineari, multiprofessionali e ibridi potrebbero essere incoraggiati e sostenuti dagli Stati membri e dovrebbero essere riconosciuti al pari di percorsi professionali lineari con molteplici risultati professionali.
9. Si raccomanda agli Stati membri di attuare nuove versioni e aggiornamenti della classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO), con particolare riguardo alle professioni e alle competenze dei ricercatori.
10. Si raccomanda agli Stati membri di incoraggiare gli uffici delle risorse umane in tutti i settori a mappare le strutture delle carriere dei ricercatori sulla base dei profili di cui al punto 5.

Assunzione e condizioni di lavoro

11. Si raccomanda agli Stati membri di promuovere e sostenere processi di selezione e assunzione dei candidati aperti, trasparenti e meritocratici, che non penalizzino le interruzioni di carriera o percorsi di carriera non lineari, multiprofessionali e ibridi.
12. Si raccomanda agli Stati membri di incoraggiare il rispetto dei contratti collettivi e un dialogo sociale efficace e di adottare azioni di sostegno affinché i datori di lavoro e i finanziatori offrano condizioni di ricerca e di lavoro attraenti, inclusive e competitive, in cui i ricercatori siano valorizzati, incoraggiati e sostenuti. Tali azioni di sostegno potrebbero comprendere:
 - a) offrire una retribuzione adeguata, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e condizioni di lavoro flessibili che consentano di conciliare vita personale, famiglia, assistenza, salute, sicurezza e benessere in generale, senza pregiudicare le carriere;
 - b) garantire la parità di genere, l'equilibrio di genere, le pari opportunità e l'inclusività ai ricercatori provenienti da tutti i contesti, compresi i gruppi sottorappresentati ed emarginati, e promuovere l'uso, l'attuazione e il monitoraggio di strumenti di cambiamento istituzionale — quali piani inclusivi per la parità di genere aperti a intersezioni tra generi e altre categorie sociali — presso gli organismi di ricerca e le organizzazioni finanziatrici, in linea con il nuovo quadro dello Spazio europeo della ricerca e la strategia europea per le università;
 - c) salvaguardare la libertà della ricerca scientifica da eventuali limitazioni o ingerenze, anche da parte di soggetti stranieri;
 - d) offrire ai ricercatori un'assistenza specifica a livello istituzionale per l'adempimento degli obblighi amministrativi;
 - e) adottare azioni risolutive per contrastare il fenomeno della precarietà e favorire la sicurezza e la stabilità del posto di lavoro. Ciò potrebbe incentivare, su base volontaria, l'introduzione di un numero massimo di contratti a tempo determinato per organizzazione rispetto al numero totale delle risorse umane impiegate come ricercatori. Quando vengono svolti compiti di ricerca permanenti, a lungo termine o molto frequenti, lo strumento appropriato raccomandato è costituito da contratti permanenti o a tempo indeterminato. I ricercatori con contratto a tempo determinato dovrebbero beneficiare di misure specifiche, di cui al punto 29 della presente raccomandazione, che promuovano lo sviluppo e la continuità della loro carriera;
 - f) valutare il ricorso a diversi modelli di finanziamenti, ad esempio di base, lungo il ciclo di vita o basati su progetti, per consentire agli organismi di ricerca di sviluppare strategie di ricerca più a lungo termine e assumere impegni più stabili nei confronti dei dipendenti;

- g) offrire l'accesso a un'adeguata protezione sociale indipendentemente dalla forma del rapporto di lavoro, fatto salvo il diritto degli Stati membri di definire i principi fondamentali dei propri sistemi di previdenza sociale. Tali misure potrebbero riguardare i seguenti settori, nella misura in cui sono previsti negli Stati membri:
- 1) prestazioni di disoccupazione;
 - 2) prestazioni per malattia e assistenza sanitaria;
 - 3) congedo di maternità, di paternità e parentale e relative prestazioni;
 - 4) prestazioni d'invalidità;
 - 5) prestazioni di vecchiaia e prestazioni ai superstiti;
 - 6) prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali.
13. Si raccomanda agli Stati membri di garantire l'accesso dei ricercatori a informazioni aggiornate, complete, facilmente fruibili e chiare sui loro diritti e doveri in materia di protezione sociale, e di garantire che i diritti a prestazioni – siano essi acquisiti mediante sistemi obbligatori o volontari – siano preservati, accumulati e/o trasferibili in tutti i tipi di lavoro subordinato e autonomo, ovunque e in tutti i settori economici, nel corso dell'intera vita lavorativa di una persona o durante un determinato periodo di riferimento, e da un sistema all'altro all'interno di un determinato settore di protezione sociale.
14. Si raccomanda agli Stati membri che mirano ad aumentare i risparmi nei fondi complementari in regime di contribuzione definita di promuovere l'uso delle soluzioni fornite dal fondo pensione RESAVER, che garantisce l'assenza di un periodo di acquisizione e di commissioni per il trasferimento di attivi.
15. Si raccomanda agli Stati membri di incoraggiare misure specifiche a sostegno dei ricercatori all'inizio della carriera, corrispondenti ai profili R1 e R2 di cui al punto 5 della presente raccomandazione. Tenuto conto delle circostanze nazionali, tali misure specifiche potrebbero comprendere:
- a) offrire ai ricercatori junior protezione sociale e condizioni di lavoro applicabili ai ricercatori in altre fasi della carriera, nonché un reddito adeguato;
 - b) offrire ai ricercatori all'inizio della carriera incentivi finanziari e di protezione sociale;
 - c) promuovere e sostenere il ricorso a incentivi per l'assunzione di ricercatori all'inizio della carriera da parte dei datori di lavoro in tutti i settori, in particolare con contratti permanenti o a tempo indeterminato;
 - d) promuovere e riconoscere la mobilità interistituzionale, intersettoriale, interdisciplinare e geografica, compresa quella virtuale;
 - e) promuovere la cooperazione tra il mondo accademico, i finanziatori della ricerca e altri pertinenti attori dell'ecosistema, in particolare l'industria e altre imprese, nonché le organizzazioni senza scopo di lucro e pubbliche, per quanto riguarda il fabbisogno e l'offerta di competenze, in modo da incoraggiare l'assunzione di ricercatori altamente qualificati dotati delle competenze specifiche necessarie nei settori interessati;
 - f) promuovere il coinvolgimento dei ricercatori all'inizio della carriera in gruppi di ricerca, evitando di chiedere loro di svolgere compiti non rientranti nella loro formazione scientifica.

Ricercatori qualificati per carriere intersettoriali e interdisciplinari e per l'imprenditorialità e l'innovazione

16. L'obiettivo dei ricercatori all'inizio della carriera è coltivare lo spirito della ricerca, alimentare la flessibilità del pensiero, la creatività e l'autonomia intellettuale attraverso un progetto di ricerca originale e concreto. Si raccomanda agli Stati membri di adottare le misure opportune per promuovere l'orientamento della formazione ricevuta durante il dottorato verso tali obiettivi e, inoltre, renderla compatibile con carriere interoperabili in tutti i settori pertinenti e con la pratica della scienza aperta, anche avvalendosi di ResearchComp, dei principi sulla formazione innovativa ricevuta durante il dottorato, del codice di condotta europeo per l'integrità della ricerca e di qualsiasi altra iniziativa futura volta a rafforzare le competenze trasversali dei ricercatori.

17. Si raccomanda alla Commissione di intervenire per sostenere e agevolare l'uso di ResearchComp, promuovere lo scambio di buone pratiche e prendere in considerazione future revisioni del quadro delle competenze, ove necessario, in funzione dell'evoluzione del sistema di ricerca e innovazione e del mercato del lavoro.
18. Si raccomanda agli Stati membri di dare risalto ai programmi volti a rafforzare le competenze trasversali necessarie ai ricercatori per intraprendere attività di valorizzazione delle conoscenze e imprenditoriali. Tali sistemi potrebbero includere attività di sensibilizzazione e formazione su temi pertinenti, tra cui la gestione del patrimonio intellettuale, la normazione, la collaborazione tra industria e mondo accademico e tra mondo accademico e pubblica amministrazione — compresa la scienza al servizio di attività strategiche — come anche l'impegno nei confronti della società.
19. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di incoraggiare l'interazione e la cooperazione, compresi i partenariati, tra il mondo accademico, l'industria, altre imprese, la pubblica amministrazione, il terzo settore e tutti gli altri pertinenti attori dell'ecosistema, e di garantire che la formazione di dottorato e la formazione mirata siano sviluppate, anche congiuntamente, sulla base delle competenze effettivamente necessarie ai soggetti coinvolti, ispirandosi tra l'altro a esempi di migliori pratiche attuati nell'ambito dei programmi esistenti a livello dell'Unione e degli Stati membri.

Si raccomanda in particolare di sostenere tale interazione e cooperazione nei settori in cui occorrono competenze specifiche per il funzionamento di infrastrutture tecnologiche e di ricerca all'avanguardia.

20. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di agire per promuovere lo spirito innovativo e imprenditoriale tra i ricercatori, comprese le competenze necessarie per la ricerca di investimenti, con l'obiettivo di consentire a coloro che intraprendono una carriera imprenditoriale di abbinare le loro capacità di produzione delle conoscenze alle competenze che le valorizzano, trasformando idee innovative in attività economiche e promuovendo l'innovazione e il progresso.

È opportuno privilegiare la promozione dell'imprenditorialità e l'innovazione tra le donne e la creazione di spin-off guidate da donne. È opportuno prevedere lo stesso approccio per i gruppi minoritari ed emarginati.

Gli Stati membri potrebbero prendere in considerazione misure per attenuare i potenziali rischi per i ricercatori che intraprendono una carriera imprenditoriale, anche garantendo la possibilità di riprendere il loro precedente percorso professionale.

21. Si raccomanda agli Stati membri di agire per sostenere lo sviluppo e l'erogazione di una formazione mirata, per incentivare le opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione dei ricercatori lungo tutto l'arco della vita e per promuovere la mobilità intersettoriale e interdisciplinare. Si raccomanda inoltre agli Stati membri di adottare le misure necessarie per promuovere una procedura di convalida equa e trasparente delle opportunità di formazione formale e informale, compresa la formazione sul posto di lavoro.

22. Nel contesto dello sviluppo di iniziative volte a promuovere la circolazione intersettoriale dei talenti, si raccomanda alla Commissione di intraprendere le seguenti azioni:

- a) sostenere iniziative di apprendimento reciproco degli Stati membri sulla base di modelli di programmi di mobilità intersettoriale stabiliti dalla Commissione, in tre settori prioritari:

- 1) rafforzare la cooperazione tra il mondo accademico e non accademico;
- 2) migliorare l'offerta di formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita per i ricercatori, gli innovatori e altri talenti della ricerca e dell'innovazione;
- 3) promuovere l'imprenditorialità, le competenze trasversali e la partecipazione dei ricercatori in attività che aumentano l'impatto sociale;

- b) rafforzare le componenti relative alla mobilità intersettoriale negli strumenti esistenti per la mobilità dei ricercatori e integrarle con nuovi strumenti, ove ritenuto necessario;

- c) sensibilizzare in merito ai programmi di mobilità intersettoriale attraverso una sezione della piattaforma per i talenti del SER di cui al punto 33.

23. Si raccomanda agli Stati membri di prendere in considerazione l'istituzione di programmi nazionali che promuovano la mobilità intersettoriale in almeno uno dei tre settori prioritari di cui al punto 22.
24. Si raccomanda agli Stati membri di compiere tutti gli sforzi necessari per promuovere l'eliminazione delle barriere strutturali e amministrative esistenti che possono ostacolare o impedire la mobilità tra settori, anche sostenendo i ricercatori nel superamento delle barriere familiari e personali alla mobilità, sostenendo l'interoperabilità delle carriere, ove opportuno, e agevolando la mobilità temporanea o permanente, senza ostacolare i percorsi professionali lineari nel settore della ricerca.
25. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di promuovere la mobilità interdisciplinare dei ricercatori, anche prendendo adeguatamente in considerazione e affrontando ostacoli quali il mancato riconoscimento e le difficoltà nell'ottenere finanziamenti da fonti tradizionali.

Valutazione, evoluzione e progressione della carriera

26. Si raccomanda agli Stati membri di adoperarsi per il riconoscimento del valore della mobilità geografica, intersettoriale, interistituzionale, interdisciplinare e transdisciplinare quale importante strumento per migliorare le conoscenze scientifiche e per lo sviluppo professionale in qualsiasi fase della carriera di un ricercatore. Anche la mobilità virtuale si è dimostrata una valida risorsa e può essere presa in considerazione. Il sistema di valutazione e di ricompensa non dovrebbe penalizzare i percorsi non lineari, multiprofessionali e ibridi.
27. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di promuovere e sostenere sistemi di valutazione e ricompensa dei ricercatori che:
 - a) si basino su un giudizio qualitativo imparziale espresso da pari e da altri esperti pertinenti, suffragato da un uso responsabile di indicatori quantitativi;
 - b) premino la qualità e i vari impatti potenziali della loro attività di ricerca sulla società, la scienza e l'innovazione;
 - c) riconoscano una varietà di risultati, tra cui pubblicazioni, serie di dati, software, metodologie, protocolli, brevetti; una varietà di attività, tra cui tutoraggio, supervisione della ricerca, ruoli di leadership, imprenditorialità, gestione dei dati secondo i principi FAIR (ovverosia dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili), valutazione inter pares, insegnamento, valorizzazione delle conoscenze, cooperazione tra industria e mondo accademico, sostegno all'elaborazione di politiche basate su dati concreti, interazione con la società; e una varietà di pratiche, tra cui la scienza aperta, la condivisione precoce delle conoscenze e dei dati e la collaborazione aperta, nonché tutte le esperienze di mobilità di cui al punto 26;
 - d) garantiscano che l'attività professionale dei ricercatori soddisfi elevati standard di etica e integrità, si applichi in modo adeguato alle attività di ricerca condotte e valorizzi le buone pratiche, tra cui le pratiche aperte per la condivisione dei risultati e delle metodologie della ricerca, ove possibile;
 - e) utilizzino criteri e processi di valutazione che rispettano la varietà delle discipline di ricerca e dei contesti nazionali;
 - f) sostengano una varietà di profili e percorsi professionali e valorizzino tanto i contributi individuali dei ricercatori, quanto il ruolo dei gruppi, il lavoro collaborativo e l'interdisciplinarietà;
 - g) garantiscano la parità di genere, l'equilibrio di genere, le pari opportunità e l'inclusività.

Per assicurare un'attuazione coerente delle raccomandazioni elencate nel presente punto, si incoraggiano gli Stati membri a promuovere la formazione continua dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione e ricompensa.

28. Gli Stati membri sono invitati a esortare gli organismi ad aderire a coalizioni, alleanze o iniziative istituite per far evolvere i sistemi di valutazione in linea con le raccomandazioni elencate al punto 27. Sono inoltre incoraggiati ad affrontare, nei rispettivi ambiti di competenza, le barriere amministrative o giuridiche che, a livello nazionale, ostacolano l'evoluzione in tal senso della valutazione della ricerca e a contribuire a prevenire eventuali incongruenze o incompatibilità nell'applicazione delle raccomandazioni di cui al punto 27 tra le valutazioni della ricerca, dei ricercatori e degli organismi di ricerca.

29. Si raccomanda agli Stati membri di promuovere misure, compresi meccanismi di consulenza e tutoraggio, che mettano i ricercatori, in particolare quelli all'inizio della carriera, a conoscenza delle opportunità offerte in tutti i settori pertinenti e di promuovere una cultura della diversificazione delle carriere per un migliore sviluppo personale e professionale. A tale riguardo, si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di favorire la prestazione di servizi di consulenza e sostegno alla carriera (ad es. EURAXES) per stimolare la mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geografica, nonché la creazione e lo sviluppo di attività imprenditoriali.
30. Si raccomanda agli Stati membri di promuovere un sistema di accesso alle carriere e di avanzamento di carriera equo, giusto, inclusivo, trasparente e strutturato che garantisca la parità di genere per i ricercatori del mondo accademico, fino ai livelli più alti. A questo proposito, si raccomanda agli Stati membri di prendere in considerazione lo sviluppo di regimi analoghi al *tenure-track* intesi come quadri predefiniti nell'ambito dei quali i contratti a tempo determinato contemplano la prospettiva di una progressione verso una posizione permanente in caso di valutazione positiva.

Circolazione equilibrata dei talenti e rendere l'Unione una destinazione attraente

31. Si raccomanda agli Stati membri di adottare misure risolutive per creare condizioni favorevoli, attraenti e competitive per lo svolgimento di attività di ricerca e innovazione e per il rientro dei ricercatori dall'estero. Tali misure potrebbero comprendere, tra l'altro:
- a) incentivi per rendere le attività di ricerca più attraenti, tenendo conto della necessità di una concorrenza leale per i talenti;
 - b) la semplificazione degli obblighi giuridici e amministrativi per i ricercatori;
 - c) investimenti nel sistema di ricerca e innovazione, compreso il sostegno alla creazione di reti all'interno e all'esterno dell'Unione, per collegare e integrare i sistemi nazionali di ricerca e innovazione alle reti di ricerca europee e offrire maggiore visibilità alle capacità nazionali e alle infrastrutture tecnologiche e di ricerca di alto livello;
 - d) lo scambio di migliori pratiche per la creazione di un ambiente di ricerca e innovazione attraente, sicuro, inclusivo, competitivo e basato sulla parità di genere, persino per quanto riguarda il miglioramento della retribuzione, delle condizioni di lavoro e dei servizi, nonché la riduzione delle barriere amministrative e linguistiche per i ricercatori stranieri e in mobilità internazionale;
 - e) borse per favorire il rientro e il reinserimento professionale e posizioni interessanti per i ricercatori che tornano nel proprio paese;
 - f) la possibilità di ricoprire due incarichi in istituzioni stabilite in diversi Stati membri, promuovendo in tal modo il trasferimento di conoscenze, lo sviluppo delle competenze e la collaborazione e prevenendo la fuga di cervelli;
 - g) la valutazione delle opzioni per adottare un approccio comune per il personale delle infrastrutture di ricerca, in particolare nel caso di un consorzio per un'infrastruttura europea di ricerca (ERIC).

Si raccomanda alla Commissione di sostenere gli sforzi degli Stati membri, anche promuovendo sinergie tra i programmi dell'Unione nonché tra i programmi nazionali e quelli dell'Unione.

32. Si raccomanda alla Commissione di adottare le seguenti azioni per promuovere una circolazione più equilibrata dei talenti:
- a) sostenere iniziative di apprendimento reciproco degli Stati membri in vista della riforma dei loro sistemi di ricerca e innovazione, anche attraverso inviti a manifestare interesse per creare una comunità di pratiche tramite attività di formazione e orientamento rivolte agli Stati membri sulla base di percorsi e soluzioni efficaci che consentano una circolazione più equilibrata dei talenti;
 - b) monitorare i flussi di mobilità, all'interno dell'Unione e con i paesi terzi, attraverso una mappa interattiva della circolazione dei talenti nell'osservatorio sulle carriere della ricerca di cui al punto 40;
 - c) agevolare la creazione di legami transnazionali con le comunità della diaspora e dei paesi terzi nel settore della ricerca e dell'innovazione e facilitare l'attrazione di talenti o il rientro dei cervelli attraverso una sezione della piattaforma per i talenti del SER di cui al punto 33;

- d) promuovere una circolazione equilibrata dei talenti per i ricercatori a livello dell'Unione rafforzando la base di capitale umano, con ricercatori e innovatori che abbiano maggiori capacità imprenditoriali e gestionali e siano meglio formati.

Azioni di sostegno per le carriere della ricerca

33. Si raccomanda alla Commissione e agli Stati membri di adottare misure adeguate per rafforzare i portali, i servizi e la dimensione internazionale di EURAXESS e di sviluppare la piattaforma per i talenti del SER quale sportello unico online per ricercatori e istituzioni in tutti i settori, con un nuovo quadro di governance e l'attribuzione di un ruolo di coordinamento agli organismi e alle istituzioni nazionali competenti coinvolti nell'erogazione di servizi. La piattaforma per i talenti del SER dovrebbe consentire:

- a) ai ricercatori di gestire le proprie opportunità di apprendimento e formazione e la propria carriera;
- b) alle istituzioni, ai datori di lavoro e ai finanziatori nel settore della ricerca e dell'innovazione di svolgere attività di rete, gestire meglio i talenti di cui dispongono, collaborare e scambiare le migliori pratiche, rendendo anche più facile attirare e trattenere i talenti e migliorando i dati per comprendere meglio le tendenze della mobilità in Europa e nel resto del mondo.

L'offerta potrebbe essere ampliata così da proporre, tra l'altro, servizi per lo sviluppo dei talenti e la gestione delle carriere, con particolare attenzione ai ricercatori in tutti i settori pertinenti della società, compreso il mondo accademico.

34. Si raccomanda alla Commissione di garantire che la piattaforma per i talenti del SER e altre iniziative pertinenti dell'Unione e nazionali, tra cui Europass, ESCO ed EURES, siano collegate e interoperabili come pure di fornire un modello di governance migliore della piattaforma e della rete di centri di servizio associata per rispondere meglio alle esigenze dei ricercatori e degli organismi di ricerca.
35. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di riconoscere l'importanza dell'approvazione e dell'attuazione della Carta dei ricercatori di cui al punto 36.
36. La nuova Carta dei ricercatori all'allegato II della presente raccomandazione dovrebbe sostituire la Carta e il codice dei ricercatori di cui all'allegato della raccomandazione 2005/251/CE. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di incoraggiare l'approvazione e l'attuazione della nuova Carta dei ricercatori da parte dei datori di lavoro e dei finanziatori della ricerca di tutti i settori, anche attraverso incentivi specifici, affinché diventi uno strumento strutturale a sostegno dei ricercatori e delle carriere della ricerca.
37. Si raccomanda alla Commissione di adeguare la strategia in materia di risorse umane per i ricercatori, o qualsiasi meccanismo di attuazione analogo futuro, alla nuova Carta dei ricercatori e di garantire continuità per quanto concerne le istituzioni che hanno approvato i principi della vecchia Carta e del vecchio codice per i ricercatori e che hanno aderito alla strategia in materia di risorse umane per i ricercatori, in particolare considerando che la loro adesione si estenda alla Carta dei ricercatori di cui all'allegato II della presente raccomandazione. Si raccomanda alla Commissione di applicare le stesse misure transitorie alle istituzioni che hanno avviato il processo della strategia in materia di risorse umane per i ricercatori nel quadro della vecchia Carta e del vecchio codice per i ricercatori.
38. Si raccomanda alla Commissione di riesaminare e adattare periodicamente tutti gli strumenti a sostegno delle carriere della ricerca, in funzione delle reali esigenze dei ricercatori, in coordinamento con gli Stati membri e i portatori di interessi.
39. Si raccomanda alla Commissione e agli Stati membri di dare incoraggiamento e sostegno alle alleanze degli istituti di istruzione superiore, quali le alleanze delle università europee, l'intero settore europeo dell'istruzione superiore, della ricerca e dell'innovazione e tutti i portatori di interessi affinché mettano in atto, su base volontaria, le azioni pertinenti previste dalla presente raccomandazione seguendo un approccio dal basso verso l'alto.

Monitoraggio delle carriere della ricerca

40. Oltre ai sistemi generali di monitoraggio dello Spazio europeo della ricerca, si raccomanda alla Commissione e agli Stati membri di monitorare gli aspetti pertinenti delle carriere della ricerca nell'Unione e l'attuazione della presente raccomandazione attraverso un osservatorio ad hoc, a vantaggio della comunità della ricerca, dei responsabili politici, delle amministrazioni pubbliche e delle organizzazioni pertinenti a livello europeo e nazionale. L'osservatorio dovrebbe aiutare i ricercatori a comprendere meglio le sfide e le opportunità e inoltre rendere gli organismi di ricerca dell'Unione più attraenti per i migliori talenti, garantendo nel contempo la protezione della riservatezza dei dati durante tutta l'attuazione.
41. L'osservatorio dovrebbe esaminare e determinare attentamente il tipo di dati di sostegno che sarebbero pertinenti per monitorare le carriere della ricerca. Ove possibile, è opportuno che i collegamenti con i dati esistenti siano presi in considerazione e vi si faccia ricorso in via prioritaria al fine di ridurre gli oneri amministrativi per gli Stati membri e per tutti i pertinenti portatori di interessi. Si raccomanda agli Stati membri di cooperare al fine di raccogliere i dati pertinenti per la messa in atto dell'osservatorio in modo efficiente e sostenibile.
42. La Commissione è invitata a proporre, sulla base dei dati forniti dall'osservatorio sulle carriere della ricerca, ulteriori misure che incoraggino e promuovano lo sviluppo delle carriere della ricerca.
43. Si raccomanda alla Commissione — in collaborazione con gli Stati membri — di valutare la creazione di pertinenti punti di contatto tra l'osservatorio sulle carriere della ricerca e l'Osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore proposto nella strategia europea per le università, rafforzando in tal modo le sinergie tra lo Spazio europeo della ricerca e lo spazio europeo dell'istruzione.
44. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di prendere in considerazione l'adeguamento dei dati raccolti nel contesto del regolamento (UE) 2019/1700 alle esigenze specifiche dell'osservatorio di cui al punto 40.

Fatto a Bruxelles, il 18 dicembre 2023

Per il Consiglio
Il presidente
T. RIBERA RODRÍGUEZ

ALLEGATO I

Esempi di posizioni lavorative per ricercatori corrispondenti ai profili R1-R4 nei vari settori

Tenendo debitamente conto delle competenze nazionali e al fine di facilitare l'uso di riferimenti ai profili in tutti i posti vacanti specificamente destinati ai ricercatori, il presente allegato fornisce esempi per ciascun settore allo scopo di rendere le carriere dei ricercatori comparabili e interoperabili in tutti i paesi e i settori di occupazione.

Le entità interessate dovrebbero tenere conto della definizione di ricercatore e dei relativi profili, di cui ai punti 1, 2, 5 e 6 della raccomandazione.

Tabella 1

esempi di posizioni lavorative nel quadro europeo per le carriere della ricerca

R2 - Ricercatore riconosciuto (Recognised Researcher)	R2 - Ricercatore riconosciuto (Recognised Researcher)
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 - Ricercatore confermato (Established Researcher)	R4 - Ricercatore principale (Leading Researcher)
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

Per quanto riguarda gli esempi di posizioni lavorative per ricercatori corrispondenti ai profili R1-R4 elencati nella tabella 1, è importante segnalare che:

- gli esempi non intendono essere esaustivi ma offrono un'indicazione dei tipi di titoli per ricercatori corrispondenti ai profili R1-R4 nei vari settori;
- gli esempi indicati prevedono unicamente titoli in inglese, anche se si riconosce che i titoli differiranno a seconda dei settori e dei paesi, come anche a seconda delle diverse lingue;
- alcune posizioni lavorative per ricercatori possono apparire in più profili R1-R4: il profilo dipenderà dal livello di indipendenza, esperienza e riconoscimento;
- la decisione finale in merito a quale sia lo specifico profilo R1-R4 cui appartengono una persona e una posizione lavorativa sarà presa caso per caso in funzione della persona e della posizione lavorativa.

ALLEGATO II

Carta europea dei ricercatori

La Carta europea dei ricercatori è un insieme di principi su cui si fonda lo sviluppo di carriere della ricerca attraenti per sostenere l'eccellenza nella ricerca e nell'innovazione in tutta Europa. Il punto centrale della Carta europea dei ricercatori («Carta dei ricercatori») è costituito dai diritti e dalle responsabilità di ricercatori, datori di lavoro, finanziatori e responsabili politici. La Carta si compone di 20 principi chiave, classificati nei quattro pilastri indicati di seguito:

- a) etica, integrità, genere e scienza aperta;
- b) valutazione dei ricercatori, assunzione e avanzamento;
- c) condizioni e pratiche di lavoro;
- d) carriere della ricerca e sviluppo dei talenti.

La Carta dei ricercatori è rivolta a tutti i ricercatori, ai settori che effettuano attività di ricerca e alle rispettive organizzazioni ombrello (portatori di interessi), compresi:

- a) ricercatori in tutti i settori (mondo accademico, organismi di ricerca pubblici e privati);
- b) datori di lavoro di ricercatori nel settore pubblico e privato;
- c) finanziatori di attività di ricerca e ricercatori nel settore pubblico e privato;
- d) responsabili politici interessati alle politiche pertinenti alla Carta.

Si rivolge a ricercatori di tutte le discipline, tra cui scienza, tecnologia, ingegneria, matematica (STEM) e scienze sociali e umane (SSH). Riguarda tutti i tipi di ricerca: di frontiera, mirata, strategica, applicata e vicina al mercato.

PILASTRO 1 – ETICA, INTEGRITÀ, GENERE E SCIENZA APERTA

-
1. ETICA E INTEGRITÀ DELLA RICERCA
 2. LIBERTÀ DELLA RICERCA SCIENTIFICA
 3. SCIENZA APERTA
 4. PARITÀ DI GENERE
 5. INCLUSIONE DELLA DIVERSITÀ
 6. IL RICERCATORE
 7. LIBERA CIRCOLAZIONE DEI RICERCATORI
 8. SOSTENIBILITÀ DELLA RICERCA
-

Questo pilastro riunisce i principi fondamentali della Carta dei ricercatori e ne riflette l'impegno a sostegno dell'eccellenza nella ricerca, intesa in questo contesto come promozione dei migliori progetti e gruppi di ricerca, senza pregiudizi di genere o di altro tipo. I principi presentati in questo pilastro dovrebbero contribuire a costruire le basi della visione di uno Spazio europeo della ricerca rivitalizzato ed essere di ispirazione per i ricercatori, i datori di lavoro, i finanziatori e i responsabili politici europei nel settore della ricerca. Per la loro natura trasversale, tutti questi valori dovrebbero essere integrati e presi in considerazione nell'applicazione degli altri principi.

1) Etica e integrità della ricerca ⁽¹⁾

I ricercatori dovrebbero conformarsi a rigorose norme etiche e svolgere il proprio lavoro con onestà, affidabilità, obiettività, imparzialità e indipendenza, comunicazione aperta, dovere di sollecitudine, equità e responsabilità nei confronti delle future generazioni scientifiche. Tali valori costituiscono le fondamenta di una ricerca responsabile e affidabile esente da indebite influenze (tra cui ingerenze straniere e conflitto di interessi). Essi costituiscono un prerequisito per raggiungere l'eccellenza, e sono alla base della responsabilità dei ricercatori di astenersi da pregiudizi e scorciatoie metodologiche.

(¹) Integrità della ricerca - Conclusioni del Consiglio (adottate l'1° dicembre 2015), doc. 14853/15 del Consiglio.

I ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali applicabili nella o nelle loro discipline, nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali.

La responsabilità primaria per l'integrità della ricerca ricade sui ricercatori stessi. I ricercatori dovrebbero essere sostenuti da una cultura istituzionale fondata sull'integrità della ricerca per creare e rispettare norme, procedure e orientamenti, nonché da attività di formazione e tutoraggio basate sullo scambio delle migliori pratiche.

Al fine di promuovere buone pratiche di ricerca e una cultura fondata sull'integrità della ricerca, tutti i portatori di interessi coinvolti devono tenere in considerazione una serie di fattori, quali l'integrità della ricerca negli ambienti di ricerca, la formazione e lo sviluppo di capacità per l'integrità della ricerca, processi e politiche di ricerca che incorporino l'integrità della ricerca, nonché politiche relative a dati, pubblicazione, diffusione, revisione, valutazione e redazione. Analogamente dovrebbero essere messi a punto meccanismi per individuare, segnalare e gestire condotte illecite nella ricerca.

I ricercatori dovrebbero evitare qualsiasi forma di plagio. Occorre prestare particolare attenzione ai principi della proprietà congiunta quando le ricerche sono svolte in collaborazione con supervisori e/o altri ricercatori — in base alla disciplina — nonché alle norme sulla proprietà intellettuale. Ciò dovrebbe essere applicato in tutte le fasi del processo di ricerca, che includono la concezione, la preparazione delle domande di finanziamento e lo sviluppo e il conseguimento dei risultati. L'esigenza di convalidare le osservazioni dimostrando che i risultati sono riproducibili non dovrebbe essere considerata plagio, a condizione che i dati da convalidare siano espressamente indicati.

I valori dell'etica e dell'integrità rivestono grande importanza anche quando i ricercatori svolgono un ruolo di supervisione e dovrebbero essere puntualmente applicati per garantire un ambiente di ricerca sicuro, inclusivo e basato sulla parità di genere per tutti i soggetti coinvolti, in particolare quando si verificano discriminazioni, molestie sessuali o morali, impedimenti all'apprendimento o al lavoro di ricerca o appropriazione personale ingiustificata di dati o risultati.

2) Libertà della ricerca scientifica

La libertà della ricerca scientifica è un valore e un principio centrale comune per la cooperazione nel settore della ricerca all'interno dello Spazio europeo della ricerca e con partner internazionali. L'attività di ricerca dovrebbe essere finalizzata al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza umana, mentre i ricercatori dovrebbero al contempo godere della libertà di pensiero, opinione ed espressione ed essere liberi di definire i temi da sottoporre a ricerca, di individuare i metodi per risolvere i problemi, di scegliere ed elaborare teorie, di mettere in discussione le opinioni comuni e proporre nuove idee, nonché di associarsi in organismi accademici professionali o rappresentativi. I ricercatori dovrebbero avere il diritto di diffondere e pubblicare i risultati delle loro ricerche anche attraverso attività di formazione e insegnamento. I ricercatori dovrebbero tuttavia riconoscere i limiti di questa libertà che potrebbero manifestarsi in particolari circostanze del progetto — tra cui supervisione/guida/gestione — o eventuali vincoli giuridici od operativi, dovuti ad esempio a diritti di proprietà intellettuale e a motivi di bilancio o infrastrutturali.

3) Scienza aperta

I ricercatori dovrebbero impegnarsi in tutti gli aspetti della scienza aperta ⁽²⁾ ed essere agevolati in tal senso dai loro datori di lavoro e finanziatori. Dovrebbero condividere apertamente i risultati raggiunti, ad esempio attraverso dati aperti e FAIR (*Findable, Accessible, Interoperable and Reusable* - reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili), pubblicazioni ad accesso aperto, nonché tramite software, modelli e algoritmi aperti. Dovrebbero adottare provvedimenti per garantire la riproducibilità dei risultati della ricerca, puntare a mettere in pratica le metodologie della scienza aperta e impegnarsi in una valutazione *inter pares* aperta. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero sostenere e premiare una vera cultura della scienza aperta in tutta l'Unione, nonché fornirle le infrastrutture e gli strumenti necessari, ad esempio favorendo il libero accesso alle pubblicazioni accademiche, ai dati di ricerca e ad altri risultati della ricerca — vale a dire seguendo il principio «il più aperto possibile, chiuso il tanto necessario» — come anche la diffusione e l'adozione dei principi e delle pratiche della scienza aperta, tenendo conto nel contempo delle differenze disciplinari e culturali, compreso il multilinguismo, sostenendo lo sviluppo di competenze per la scienza aperta e sviluppando e integrando ulteriormente l'infrastruttura e il servizio digitali su cui si fondano.

⁽²⁾ La transizione verso un sistema di scienza aperta - Conclusioni del Consiglio (adottate il 27 maggio 2016), doc. 9526/16 del Consiglio.

Scienza dei cittadini

I ricercatori, per quanto possibile e ove pertinente, dovrebbero integrare nei loro progetti la scienza dei cittadini. Ciò significa coinvolgere i cittadini nella concezione, progettazione e attuazione dei progetti di ricerca nelle discipline STEM e SSH. Si tratta di un mezzo ideale per democratizzare la scienza, creare fiducia in essa e sfruttare la straordinaria intelligenza e le immense capacità della società per condurre ricerca e innovazione di eccellenza.

4) Parità di genere

Tutti i portatori di interessi dovrebbero promuovere la parità di genere e l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, negli organismi direttivi e decisionali, nei comitati di assunzione e promozione e nei gruppi consultivi. Ciò include promuovere l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, dell'insegnamento e dell'innovazione al fine di migliorare la qualità scientifica, l'eccellenza e la pertinenza sociale delle conoscenze prodotte. La parità di genere mira inoltre a contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali. Dovrebbe essere intesa in una prospettiva intersezionale, in cui i diversi sistemi di potere tra le categorie di genere e altre categorie e identità sociali si intersecano e si rafforzano a vicenda. I cambiamenti istituzionali sostenibili, realizzati attraverso piani sulla parità di genere^(?) o simili, che consentono una corretta segnalazione delle violazioni e includono sistemi di monitoraggio e valutazione, rappresentano meccanismi adeguati per promuovere la parità di genere.

Una componente fondamentale della trasformazione della cultura di un'organizzazione in un'ottica di avanzamento della parità di genere è l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Tale equilibrio è importante sia per le donne che per gli uomini e consiste nel garantire adeguato sostegno a ogni membro del personale affinché possa portare avanti la propria carriera parallelamente alle responsabilità personali che può avere al di fuori del luogo di lavoro, comprese le responsabilità di assistenza.

5) Inclusione della diversità

Un principio fondamentale dello Spazio europeo della ricerca consiste nel tenere conto delle diversità in senso lato, compresi, tra l'altro, il genere, l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la diversità sociale, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale, e nel combattere ogni forma di discriminazione. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero accogliere con favore la diversità tra i loro ricercatori, poiché esperienze di vita differenti apportano ai progetti di ricerca preziose prospettive. Inoltre, la diversità dei partecipanti può contribuire a far sì che l'attività di ricerca approdi a risultati applicabili alle società eterogenee in cui viviamo, arricchendole. È inoltre necessario riconoscere l'esistenza di pregiudizi inconsci, ad esempio nello svolgimento dei compiti di assunzione, promozione o verifica, e, ove possibile, compensarli, soprattutto nel mondo scientifico.

6) Il ricercatore

Tutti i ricercatori sono impegnati nell'elaborazione o nella creazione di nuove conoscenze scientifiche sulla base di concetti o ipotesi originali. I ricercatori sono professionisti il cui lavoro dovrebbe essere valorizzato, a prescindere dal settore in cui operano. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale delle carriere, ossia subito dopo la laurea, e bisognerebbe includere tutti i livelli, indipendentemente dalla classificazione nazionale.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero incoraggiare e sostenere percorsi non lineari e multiprofessionali, intesi come percorsi caratterizzati da mobilità geografica, disciplinare, intersettoriale e interorganizzativa (ad esempio distacchi). Dovrebbero inoltre incoraggiare percorsi ibridi che combinino contemporaneamente diversi settori, da considerare alla pari di percorsi professionali lineari.

Atteggiamento professionale

I ricercatori dovrebbero conoscere gli obiettivi strategici che regolano il loro ambiente di ricerca, nonché i meccanismi di finanziamento, e dovrebbero chiedere tutte le autorizzazioni necessarie prima di avviare le loro attività di ricerca o di accedere alle risorse fornite. I ricercatori dovrebbero adoperarsi al massimo per garantire che i loro lavori siano utili per la società in quanto consentono una migliore comprensione del mondo, e che non riproducano inutilmente ricerche già effettuate altrove. Ciò implica un'efficace valorizzazione dei risultati della ricerca.

^(?) Cfr. comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni dal titolo «Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025» (COM(2020) 152 final).

Dovrebbe esserci una comunicazione chiara tra ricercatori e datori di lavoro, finanziatori o supervisori circa il ritardo, la modifica o il completamento di un progetto di ricerca; bisognerebbe segnalare se un progetto di ricerca deve terminare prima del previsto o essere sospeso per qualsiasi ragione.

Responsabilità

Essere responsabili significa assumersi la responsabilità delle proprie azioni quando si svolgono attività di ricerca. I ricercatori devono essere consapevoli del fatto che sono responsabili nei confronti dei loro datori di lavoro, finanziatori o altri organismi pubblici o privati collegati e, su un piano più strettamente etico, nei confronti della società. Se sono finanziati con fondi pubblici sono inoltre responsabili dell'utilizzo efficiente del denaro dei contribuenti. Pertanto, dovrebbero aderire ai principi di una gestione finanziaria solida, trasparente ed efficace e cooperare durante gli audit autorizzati sulla loro ricerca, siano essi effettuati dai loro datori di lavoro/finanziatori o da comitati etici. Questa aspettativa richiede loro di adottare un comportamento etico che sia esemplare per i loro pari e per la società in generale.

I metodi di rilevazione e di analisi dei dati, i risultati e, se del caso, le informazioni dettagliate concernenti tali dati dovrebbero essere accessibili a esami tanto interni che esterni, qualora necessario e su richiesta delle autorità competenti. Ciò è importante anche per rendere aperti i dati e contribuire a garantire la riproducibilità dei risultati.

7) Libera circolazione dei ricercatori

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero promuovere la libera circolazione dei ricercatori, delle conoscenze scientifiche e delle tecnologie, oltre ad attirare i talenti e scongiurare la potenziale fuga. Dovrebbero riconoscere il valore della mobilità geografica, interistituzionale, intersettoriale, interdisciplinare e transdisciplinare quale importante strumento per migliorare le conoscenze e lo sviluppo professionale in ogni fase della carriera di un ricercatore e valorizzare e riconoscere pienamente qualsiasi esperienza di mobilità all'interno del sistema di avanzamento/valutazione della carriera. Può essere presa in considerazione anche la mobilità virtuale, dimostratasi una valida risorsa. Ciò richiede inoltre la creazione dei necessari strumenti amministrativi che consentano la portabilità delle sovvenzioni e dei diritti in materia di previdenza sociale, conformemente alla legislazione nazionale.

8) Sostenibilità della ricerca

Ricercatori, datori di lavoro e finanziatori dovrebbero promuovere l'attuazione sostenibile di attività di ricerca in linea con le iniziative politiche attuali e future adottate per far progredire la società, quali il Green Deal europeo, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. I ricercatori dovrebbero essere assistiti da una cultura istituzionale fondata su una gestione sostenibile delle attività di ricerca, nonché da una formazione e un tutoraggio basati sullo scambio delle migliori pratiche. Dovrebbero prendere l'iniziativa di ridurre le proprie emissioni di carbonio in modo da essere di esempio per gli altri membri della comunità di ricerca.

Si può utilizzare come punto di riferimento la «Carta verde MSCA» della Commissione europea, elaborata nel quadro delle azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA).

PILASTRO 2 – VALUTAZIONE DEI RICERCATORI, ASSUNZIONE E AVANZAMENTO

-
1. VALUTAZIONE DEI RICERCATORI
 2. ASSUNZIONE
 3. SELEZIONE
 4. AVANZAMENTO DI CARRIERA
-

La valutazione dei ricercatori dovrebbe garantire un riconoscimento e una ricompensa paritari delle carriere dei ricercatori, a prescindere dal settore di occupazione o attività, e seguire un approccio imparziale basato sul talento. Politiche eque per l'assunzione e la selezione dei ricercatori sono fondamentali per realizzare un mercato del lavoro per i ricercatori che sia aperto e contribuisca alla progressione dello Spazio europeo della ricerca.

1) Valutazione dei ricercatori

La valutazione dei ricercatori dovrebbe permettere di giudicare le prestazioni dei ricercatori e i risultati della ricerca al fine di conseguire la massima qualità e il massimo impatto. Ciò richiede il riconoscimento di attività, pratiche e risultati della ricerca sempre più diversificati. Di conseguenza la valutazione dovrebbe essere basata principalmente su un giudizio qualitativo, per il quale assumono un ruolo centrale la valutazione *inter pares* e la valutazione da parte di altri esperti competenti, suffragata dall'utilizzo responsabile di indicatori quantitativi. Dovrebbero inoltre essere riconosciuti i contributi all'innovazione, in particolare per i candidati con una formazione industriale.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero sostenere un sistema per la valutazione e la ricompensa dei ricercatori che consideri la qualità complessiva dell'impatto di questi ultimi sulla società, sulla scienza e sull'innovazione, la varietà delle attività svolte, le pratiche di scienza aperta e il valore della mobilità geografica, interdisciplinare e intersettoriale. Tale sistema dovrebbe:

- a) essere basato su un giudizio qualitativo imparziale espresso da pari e da esperti competenti, suffragato dall'uso responsabile di indicatori quantitativi;
- b) premiare la qualità e i vari impatti potenziali della ricerca sulla società, sulla scienza e sull'innovazione;
- c) riconoscere una varietà di risultati (tra cui pubblicazioni, serie di dati, software, metodologie, protocolli, brevetti, modelli, teorie, algoritmi, flussi di lavoro, esposizioni, strategie, contributi politici), una varietà di attività (tra cui tutoraggio, supervisione della ricerca, ruoli di leadership, imprenditorialità, gestione dei dati FAIR (secondo i principi di reperibilità, accessibilità, interoperabilità e riutilizzabilità), valutazione *inter pares*, insegnamento, valorizzazione delle conoscenze, cooperazione tra il mondo industriale e quello accademico, sostegno all'elaborazione di politiche basate su dati concreti, interazione con la società, gestione e leadership, supervisione, lavoro di gruppo, servizi alla società, comunicazione scientifica e rigore metodologico) e una varietà di pratiche (tra cui scienza aperta, condivisione precoce delle conoscenze e dei dati e collaborazione aperta, oltre a tutte le esperienze di mobilità, comprese la mobilità geografica, intersettoriale, interistituzionale, interdisciplinare e transdisciplinare);
- d) garantire che l'attività dei ricercatori soddisfi elevati standard di etica e integrità, sia condotta in modo adeguato e valorizzi le buone pratiche, comprese le pratiche aperte per la condivisione dei risultati e delle metodologie della ricerca, ove possibile;
- e) utilizzare criteri e processi di valutazione che rispettino la varietà delle discipline di ricerca e dei contesti nazionali;
- f) sostenere una varietà di profili e percorsi professionali dei ricercatori, e valorizzare tanto i contributi individuali quanto il ruolo dei gruppi, il lavoro collaborativo e l'interdisciplinarietà;
- g) garantire l'equilibrio di genere, la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusività.

Per assicurare un'attuazione coerente di tali principi, i datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero promuovere la formazione continua dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione e ricompensa.

2) Assunzione

In conformità dei principi della libertà accademica e dell'autonomia istituzionale, si raccomanda ai datori di lavoro e ai finanziatori di istituire procedure di assunzione e selezione che siano aperte, trasparenti e meritocratiche e che non penalizzino eventuali interruzioni di carriera o percorsi non lineari, multiprofessionali e ibridi. Tali procedure dovrebbero perseguire l'eccellenza, la parità di genere e la diversità, ed essere adattate al tipo di posto vacante pubblicato. Gli annunci dovrebbero includere una descrizione esaustiva delle conoscenze e delle competenze richieste, nonché una descrizione delle condizioni di lavoro e dei diritti, le prospettive di sviluppo professionale e una panoramica delle tempistiche. I candidati dovrebbero essere informati, prima della selezione, circa le procedure di assunzione e i criteri di selezione, il numero di posti disponibili e le prospettive di sviluppo professionale. I membri dei comitati dovrebbero inoltre essere messi a conoscenza dei principi di assunzione equi ed essere formati al riguardo.

Variazioni nell'ordine cronologico del curriculum vitae

Le interruzioni di carriera o le variazioni nell'ordine cronologico del curriculum vitae non dovrebbero essere penalizzate, ma considerate parte dell'evoluzione di una carriera e dunque come un contributo potenzialmente valido allo sviluppo professionale dei ricercatori all'interno di un percorso professionale multidimensionale. I candidati dovrebbero pertanto essere autorizzati a presentare dei curriculum vitae basati su prove concrete, che rispecchino un insieme rappresentativo di risultati raggiunti e qualifiche adeguati per il posto di lavoro cui aspirano.

Anzianità

Il livello delle qualifiche richieste dovrebbe corrispondere alle esigenze del posto di lavoro e non essere fissato come un ostacolo all'assunzione. La valutazione delle qualifiche dovrebbe incentrarsi sull'esame dei risultati raggiunti dalla persona, più che delle sue circostanze specifiche o della reputazione dell'istituto in cui ha acquisito tali qualifiche. Visto che le qualifiche professionali possono essere acquisite all'inizio di una lunga carriera, occorre anche incoraggiare e riconoscere il modello di sviluppo professionale lungo l'intero arco della vita.

3) Selezione

Nell'ambito dell'assunzione, la procedura di selezione dovrebbe tenere conto dell'insieme delle esperienze maturate dai candidati. Pur concentrandosi sul loro potenziale globale in quanto ricercatori, si dovrebbe tenere conto anche della loro creatività — valutata sulla base dei loro metodi, approcci e risultati innovativi nel settore della ricerca — e del loro grado di indipendenza. I comitati di selezione dovrebbero comprendere membri con conoscenze, competenze ed esperienze diverse, che siano pertinenti per valutare il candidato. I comitati di selezione dovrebbero inoltre assicurare un adeguato equilibrio di genere e, ove appropriato e fattibile, includere membri provenienti da vari settori — pubblico e privato — e discipline, nonché da altri paesi. Nella misura del possibile, si dovrebbe utilizzare un'ampia gamma di procedure di selezione, come la valutazione di esperti esterni e i colloqui in presenza e online. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati, soprattutto al fine di ridurre al minimo i pregiudizi di genere o qualsiasi altro possibile pregiudizio inconscio. Al termine del processo di selezione, tutti i candidati dovrebbero essere informati dei punti deboli e dei punti di forza della loro candidatura.

Non discriminazione

I datori di lavoro e i finanziatori dei ricercatori non dovrebbero discriminare in alcun modo i ricercatori in base al genere, all'età, all'origine etnica, nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni personali, all'orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche.

4) Avanzamento di carriera

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori senior, dei sistemi di valutazione che consentano a un comitato indipendente — e, nel caso dei ricercatori senior, preferibilmente internazionale — di valutare periodicamente e in modo trasparente l'adempimento dei loro doveri. I percorsi non lineari e multiprofessionali, caratterizzati da mobilità geografica, settoriale e interorganizzativa, o i percorsi ibridi, caratterizzati dalla combinazione simultanea di più settori, meritano pieno riconoscimento e considerazione, alla stessa stregua dei percorsi professionali lineari — da intendersi come carriere che seguono una linea di progressione lineare da una posizione all'altra, solitamente all'interno dello stesso settore o della stessa disciplina.

Queste procedure di valutazione dovrebbero tenere in debito conto il potenziale complessivo dei ricercatori, la loro creatività nella ricerca e i risultati ottenuti (ossia pubblicazioni, dati, software, modelli, algoritmi, metodi, protocolli, brevetti, contributi politici), le loro attività (ossia gestione e leadership, insegnamento/conferenze, valutazione inter pares, supervisione, tutoraggio, imprenditorialità, valorizzazione delle conoscenze, collaborazione nazionale o internazionale, compiti amministrativi, servizi alla società, comunicazione scientifica e interazione con la società), il loro comportamento nelle attività di ricerca (ad esempio etica e integrità, rigore metodologico, condivisione precoce delle conoscenze e dei dati e collaborazione aperta) e la loro mobilità ed è opportuno tenerne conto nel contesto dell'avanzamento di carriera.

Per rafforzare le carriere in ambito accademico, fino ai livelli più alti, il sistema che regola l'accesso alla carriera e l'avanzamento di carriera deve essere trasparente, strutturato, inclusivo e garantire la parità di genere. A tal fine si potrebbe prendere in considerazione, a livello degli Stati membri e degli organismi di ricerca, lo sviluppo di regimi analoghi al *tenure-track* intesi come quadri definiti nell'ambito dei quali i contratti a tempo determinato contemplano la prospettiva di una progressione verso una posizione permanente in caso di valutazione positiva.

Coautore

Nella valutazione del loro personale, gli istituti dovrebbero valutare positivamente l'essere «coautore» in quanto prova di un approccio costruttivo all'attività di ricerca. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero pertanto elaborare strategie, pratiche e procedure per fornire ai ricercatori, ivi compresi quelli all'inizio della carriera, le condizioni di base necessarie perché possano godere del diritto di essere riconosciuti, elencati e/o citati, nell'ambito delle loro collaborazioni, come coautori di pubblicazioni, coinventori di brevetti, ecc. o di pubblicare i loro risultati in modo autonomo dai loro supervisori. Dovrebbero inoltre offrire formazioni e seminari ai ricercatori, in particolare ai ricercatori all'inizio della carriera, sulle pratiche etiche dell'essere «autore», compresa la comprensione dei contributi individuali e dei loro diritti e responsabilità.

Riconoscimento dell'esperienza di mobilità

Eventuali esperienze di mobilità pertinenti, ossia un soggiorno in un paese o in una regione diversi o in un altro istituto di ricerca — pubblico o privato —, o un cambiamento di disciplina o settore, sia nell'ambito della formazione iniziale che in una fase ulteriore della carriera, o ancora un'esperienza di mobilità virtuale, dovrebbero essere considerate contributi preziosi allo sviluppo professionale del ricercatore.

PILASTRO 3 – CONDIZIONI E PRATICHE DI LAVORO

-
1. CONDIZIONI DI LAVORO, FINANZIAMENTO E STIPENDI
 2. STABILITÀ DELL'IMPIEGO
 3. OBBLIGHI CONTRATTUALI E GIURIDICI
 4. DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE DEI RISULTATI
-

Migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori dovrebbe essere l'obiettivo centrale del quadro delle politiche dell'Unione per le carriere della ricerca. In questo ambito sono proposte varie azioni per contribuire alla stabilità dell'impiego e alla definizione dei diritti e degli obblighi dei ricercatori in materia di lavoro, fatte salve la legislazione e le circostanze nazionali. Si pone inoltre l'accento sulla necessità che i datori di lavoro e i finanziatori promuovano una cultura della ricerca tesa all'eccellenza e sostengano una comunità di ricercatori fiorente.

1) Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero garantire che le condizioni di lavoro dei ricercatori, ivi comprese le persone con disabilità, prevedano, se del caso, la flessibilità e l'accessibilità ritenute necessarie per l'adeguato svolgimento delle attività di ricerca, conformemente alla legislazione e alle circostanze nazionali vigenti o ai contratti collettivi nazionali o settoriali. Dovrebbero garantire condizioni di lavoro che consentano di conciliare vita personale, famiglia, assistenza, salute, sicurezza e benessere in generale, senza pregiudicare le carriere della ricerca. Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione, tra l'altro, agli orari di lavoro flessibili, al lavoro a tempo parziale, al lavoro a distanza e ai periodi di aspettativa, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare tali modalità. I datori di lavoro dovrebbero garantire condizioni e un ambiente di lavoro che promuovano la salute mentale e il benessere fisico dei ricercatori, tra cui adeguate procedure per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ambiente di ricerca

I datori di lavoro e i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire un ambiente di ricerca o di formazione alla ricerca il più stimolante possibile e in grado di offrire attrezzature, strutture e opportunità adeguati, ivi compresa la collaborazione a distanza nell'ambito di reti di ricerca. Dovrebbero inoltre garantire il massimo livello di salute e sicurezza in linea con i regolamenti nazionali, settoriali e dell'Unione. I finanziatori dovrebbero garantire la messa a disposizione di risorse adeguate a sostegno del programma di lavoro concordato. In particolare è importante avere personale di supporto qualificato, ad esempio gestori e amministratori della ricerca.

Reclami e ricorsi

I datori di lavoro e i finanziatori dei ricercatori dovrebbero stabilire procedure adeguate, conformemente alle pertinenti norme di diritto e alle disposizioni nazionali, internazionali o dell'Unione, ricorrendo possibilmente a un mediatore imparziale per il trattamento dei reclami e dei ricorsi dei ricercatori, compresi quelli relativi a conflitti tra supervisori e ricercatori junior (R1)/ricercatori riconosciuti (R2). Queste procedure dovrebbero fornire all'insieme del personale di ricerca, nel rispetto della riservatezza, un'assistenza informale per risolvere i conflitti, le controversie e i reclami connessi al lavoro, al fine di favorire un trattamento giusto ed equo in seno all'istituzione e migliorare la qualità complessiva delle condizioni e dell'ambiente di lavoro.

Partecipazione alla governance dell'organismo

I datori di lavoro e i finanziatori dei ricercatori dovrebbero riconoscere che è del tutto legittimo, nonché auspicabile, che i ricercatori siano rappresentati nei pertinenti organi consultivi, decisionali e d'informazione degli istituti per cui lavorano, per proteggere e promuovere i loro interessi individuali e collettivi e contribuire attivamente al funzionamento dell'istituto.

Finanziamento e stipendi

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori, a prescindere dal loro status, condizioni di retribuzione eque e attraenti — finanziamento e/o stipendi —, comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste — ivi compresi le indennità di malattia, assistenza sanitaria e maternità, i diritti pensionistici e le prestazioni di disoccupazione, di vecchiaia e ai superstiti, le prestazioni di invalidità e le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali —, conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò deve valere per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori junior (R1), conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e responsabilità. I ricercatori dovrebbero essere informati dei loro diritti e obblighi relativamente alla tassazione dei loro stipendi, e dovrebbero disporre di informazioni trasparenti sui diritti di protezione sociale quali i diritti pensionistici nazionali.

2) Stabilità dell'impiego

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero intraprendere azioni risolutive per contrastare il fenomeno della precarietà e sostenere la sicurezza e la stabilità lavorativa. Ciò potrebbe includere, su base volontaria, l'introduzione di un numero massimo di contratti a tempo determinato per organismo rispetto al numero totale delle risorse umane impiegate come ricercatori. Quando vengono svolti compiti di ricerca permanenti, a lungo termine o molto frequenti, lo strumento appropriato raccomandato è costituito da contratti permanenti o a tempo indeterminato. I ricercatori con contratto a tempo determinato dovrebbero beneficiare di servizi specifici di consulenza e sviluppo professionali al fine di garantire la continuità della loro carriera.

Ricercatori all'inizio della carriera (R1-R2)

La precarietà dell'impiego è una problematica specifica del mondo accademico. Per contrastare questa situazione si raccomanda l'attuazione — fatte salve la legislazione e le circostanze nazionali — di misure specifiche a sostegno dei ricercatori all'inizio della carriera che puntino a offrire ai ricercatori junior (R1) protezione sociale e condizioni di lavoro applicabili ai ricercatori nelle altre fasi della carriera, nonché un reddito adeguato, promuovere il coinvolgimento dei ricercatori all'inizio della carriera in gruppi di ricerca, evitando di chiedere loro di svolgere compiti non rientranti nella loro formazione scientifica, e riconoscere la mobilità interistituzionale, intersettoriale, interdisciplinare e geografica, compresa quella virtuale. Inoltre, le istituzioni con potere di nomina dovrebbero fissare regole chiare e orientamenti espliciti per l'assunzione e la nomina di ricercatori riconosciuti (R2), specificando, tra l'altro, la durata massima e gli obiettivi di queste nomine. Tali orientamenti dovrebbero considerare le esperienze maturate come ricercatori post-dottorato presso altri istituti e il fatto che lo status di post-dottorato dovrebbe essere transitorio, allo scopo precipuo di offrire ulteriori possibilità di sviluppo professionale nell'ambito di prospettive di carriera a lungo termine con contratti a tempo determinato o incarichi di ruolo.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero compiere ogni sforzo possibile per informare i ricercatori all'inizio della carriera in merito alle opportunità di carriera, all'interno e al di fuori del mondo accademico, in grado di offrire un ampio sviluppo professionale, in particolare nella fase R2, prospettive di carriera più trasparenti e prevedibili nonché opportunità di apprendimento basate sul lavoro in tutta una serie di settori.

3) Obblighi contrattuali e giuridici

I ricercatori di tutti i livelli dovrebbero conoscere i regolamenti nazionali, settoriali o istituzionali che disciplinano le condizioni di formazione e di lavoro, ivi compresi i regolamenti in materia di diritti di proprietà intellettuale, nonché i requisiti e le condizioni di eventuali sponsor o finanziatori, indipendentemente dalla tipologia del loro contratto. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero fornire copie di tali documenti in inglese. I ricercatori dovrebbero rispettare tali regolamenti fornendo i risultati richiesti — ad esempio tesi, pubblicazioni, brevetti, relazioni, nuovi prodotti, ecc. — come stabilito dai termini del contratto o del documento equivalente.

Considerata l'attenzione sempre maggiore rivolta alla sicurezza delle conoscenze, i ricercatori dovrebbero adottare sempre procedure di lavoro sicure, conformi alla pertinente legislazione nazionale e dell'Unione, e in particolare prendere le precauzioni necessarie sotto il profilo sanitario e di sicurezza, e per garantire un ripristino adeguato della situazione in seguito ad attacchi informatici e a incidenti informatici gravi, ad esempio elaborando strategie di backup adeguate. Dovrebbero inoltre essere al corrente dei vigenti requisiti legali nazionali e dell'Unione per quanto riguarda la protezione dei dati e della riservatezza, e adottare le misure necessarie per soddisfarli sempre.

4) Diffusione e valorizzazione dei risultati

La scienza aperta dovrebbe essere praticata da tutti i ricercatori per accertarsi, conformemente alle prescrizioni contrattuali, che i risultati delle loro ricerche siano diffusi, resi disponibili in accesso libero e valorizzati, ossia comunicati, trasferiti in altri contesti di ricerca e, se del caso, commercializzati. I ricercatori senior sono tenuti ad accertarsi che le ricerche siano proficue e che i risultati siano valorizzati dal punto di vista commerciale e/o resi accessibili al pubblico laddove possibile.

I ricercatori dovrebbero essere assistiti in questo senso dai loro datori di lavoro e finanziatori attraverso pertinenti formazioni specialistiche e l'accesso a finanziamenti, infrastrutture e sostegno appropriati. L'impegno dei ricercatori nelle pratiche di scienza aperta dovrebbe essere riconosciuto, incentivato e ricompensato dai datori di lavoro e dai finanziatori in termini di assunzione, avanzamento di carriera e valutazione del programma di finanziamento.

Patrimonio intellettuale inclusi i diritti di proprietà intellettuale

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera siano adeguatamente compensati per i benefici risultanti dall'eventuale utilizzo dei risultati delle loro attività di ricerca e innovazione, ove appropriato garantendo la compresenza dei diritti di proprietà intellettuale come il copyright. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero affrontare esplicitamente questo aspetto nella loro strategia di gestione del patrimonio intellettuale, che dovrebbe essere resa disponibile al pubblico. La strategia di gestione del patrimonio intellettuale dovrebbe riguardare la creazione, la gestione, la proprietà e l'utilizzo di tutti i tipi di patrimonio intellettuale — inclusi pubblicazioni sottoposte a valutazione inter pares, dati, know-how, standard — e sostenere le pratiche di scienza aperta.

La strategia dovrebbe esplicitamente fare riferimento alle disposizioni sulla proprietà e ai diritti di accesso dei ricercatori e/o, se del caso, dei loro datori di lavoro o di terzi, ivi compresi partner industriali, come eventualmente stabilito da accordi specifici di collaborazione o da altri tipi di accordo.

Impegno verso l'opinione pubblica

I ricercatori dovrebbero assicurare che le loro attività di ricerca siano rese note alla società in senso lato, in modo tale che possano essere comprese dai non specialisti, migliorando in questo modo la comprensione delle questioni scientifiche da parte dei cittadini. Il coinvolgimento diretto della società civile e dei cittadini consentirà ai ricercatori di comprendere meglio l'interesse del pubblico nei confronti delle priorità della ricerca e le sue preoccupazioni in merito, nonché di sfruttare il potenziale delle opportunità di co-progettazione e co-creazione con la società, ove pertinente.

PILASTRO 4 – CARRIERE DELLA RICERCA E SVILUPPO DEI TALENTI

-
1. VALORIZZARE LA DIVERSITÀ DELLE CARRIERE DELLA RICERCA
 2. SVILUPPO E ORIENTAMENTO PROFESSIONALE
 3. SVILUPPO PROFESSIONALE CONTINUO
 4. SUPERVISIONE E TUTORAGGIO
-

La comunità di ricerca è eterogenea per quanto riguarda i talenti, le abilità, le competenze, le capacità e i ruoli. Più questi talenti sono promossi e sviluppati, migliore saranno la qualità della ricerca e la pertinenza a livello sociale delle conoscenze prodotte. È necessario incoraggiare lo sviluppo professionale continuo insieme a una formazione specialistica per mantenere le competenze necessarie e fornire ai ricercatori un'ampia gamma di opportunità di carriera nei settori pubblico e privato.

1) Valorizzare la diversità delle carriere della ricerca

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero riconoscere che i ricercatori possono avere carriere molto diverse sia nella ricerca che in altre funzioni. La diversificazione include solitamente la mobilità in tutte le sue forme: mobilità internazionale, intranazionale, intersettoriale, interistituzionale, interdisciplinare e transdisciplinare e virtuale. Ciò richiede una valutazione della qualità maggiormente incentrata sul talento e più attenta alla diversità, che favorisca l'utilizzo responsabile di parametri, consideri diversi contributi e i loro impatti potenziali, diverse attività e pratiche come l'insegnamento e le competenze, la valutazione inter pares, la gestione e la leadership, la supervisione, il tutoraggio, la valorizzazione delle conoscenze, come pure attività di trasferimento della tecnologia, l'imprenditorialità e la collaborazione con l'industria, lo sviluppo di attività di elaborazione di politiche basate su dati concreti, la comunicazione scientifica e l'interazione con la società, nonché le pratiche di scienza aperta, la scienza di gruppo e altri aspetti come la mobilità.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero mettere in atto misure per sensibilizzare i ricercatori, soprattutto quelli all'inizio della carriera, circa le opportunità disponibili in tutti i settori pertinenti e promuovere una cultura di diversificazione delle carriere per un migliore sviluppo personale e professionale. Ciò richiederà consulenza professionale, tutoraggio e servizi di assistenza per stimolare la mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geografica, nonché la creazione e lo sviluppo di attività imprenditoriali.

2) Sviluppo e orientamento professionale

I datori di lavoro e i finanziatori dei ricercatori dovrebbero elaborare, preferibilmente nell'ambito della gestione delle risorse umane, un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, ossia anche per i ricercatori con contratto a tempo determinato. In questo contesto i ricercatori dovrebbero essere aiutati a sviluppare un piano di carriera individuale per determinare la formazione necessaria e il lavoro di ricerca richiesto per raggiungere i loro obiettivi di carriera. Tale strategia dovrebbe prevedere anche la presenza di mentori destinati a fornire sostegno e orientamento per lo sviluppo personale e professionale dei ricercatori, motivandoli e contribuendo a ridurre eventuali insicurezze circa il loro futuro professionale. Tutti i ricercatori dovrebbero essere informati di tali disposizioni e accordi ed essere proattivi e responsabili del proprio sviluppo professionale.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero garantire, negli istituti interessati, o attraverso la collaborazione con altre strutture, un orientamento professionale e un'assistenza per l'inserimento lavorativo accessibili e aggiornati, fornendo informazioni, orientamenti e sostegno per lo sviluppo professionale sia all'interno che all'esterno dell'istituto interessato. Ciò dovrebbe essere offerto ai ricercatori in tutte le fasi delle loro carriere, indipendentemente dalla situazione contrattuale.

3) Sviluppo professionale continuo

In tutte le fasi della loro carriera, i ricercatori dovrebbero cercare in modo proattivo di perfezionarsi continuamente, aggiornando e ampliando regolarmente le proprie abilità e competenze, e i loro datori di lavoro/finanziatori dovrebbero offrire loro opportunità in tal senso. A tal fine è possibile ricorrere a vari mezzi, tra cui la formazione tradizionale, i seminari, i convegni e l'e-learning o la collaborazione all'interno di un gruppo e delle rispettive reti. Si dovrebbe prestare particolare attenzione alla formazione dei ricercatori junior (R1), per lo più dottorandi che hanno iniziato da poco le loro attività di ricerca.

Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e i finanziatori 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 accedendo a misure per lo sviluppo continuo delle abilità e competenze. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero attivarsi per sostenere lo sviluppo e l'erogazione di una formazione mirata per incoraggiare il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei ricercatori in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e favorire la mobilità intersettoriale e interdisciplinare. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutarne l'accessibilità, l'adozione e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, delle abilità e dell'occupabilità.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero attribuire un'adeguata rilevanza alla necessità di favorire le competenze imprenditoriali nei ricercatori, con l'obiettivo di consentire a coloro che intraprendono un percorso imprenditoriale di abbinare le capacità di produzione di conoscenze con l'abilità nella valorizzazione delle conoscenze, trasformando idee innovative in attività economiche e favorendo l'innovazione e il progresso.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero intervenire per garantire che la formazione ricevuta durante il dottorato sia compatibile con carriere interoperabili in tutti i settori pertinenti e con la pratica della scienza aperta, anche avvalendosi del quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp), dei principi sulla formazione innovativa ricevuta durante il dottorato, del codice di condotta europeo per l'integrità della ricerca e di qualsiasi altra iniziativa futura volta a rafforzare le competenze trasversali dei ricercatori.

Convalida delle competenze

Al fine di ampliare le competenze dei ricercatori, i datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero garantire una valutazione appropriata della formazione formale e informale, comprese le competenze e la formazione acquisite sul posto di lavoro, in particolare nel contesto della mobilità internazionale, intersettoriale e interdisciplinare. La valutazione dovrebbe essere effettuata in modo equo e trasparente in un arco di tempo ragionevole.

Insegnamento

L'insegnamento è un mezzo essenziale per strutturare e diffondere le conoscenze ed è un'opzione valida nel percorso professionale del ricercatore. L'insegnamento dovrebbe beneficiare e fare uso delle conoscenze scientifiche come anche promuovere l'interesse degli studenti per la ricerca. Il coinvolgimento dei ricercatori nell'insegnamento dovrebbe essere pienamente sostenuto e riconosciuto, e potrebbe variare a seconda delle diverse fasi della carriera. Occorre prestare particolare attenzione ai ricercatori all'inizio della carriera, garantendo che ricevano adeguato sostegno e che le responsabilità dell'insegnamento — tra cui conferenze, supervisione e tutoraggio — siano compatibili con le attività di ricerca o di formazione alla ricerca.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero accertarsi che i compiti d'insegnamento siano adeguatamente retribuiti e tenuti in considerazione nei sistemi di valutazione fin dalle prime fasi della carriera dei ricercatori. Bisognerebbe altresì assicurarsi che il tempo che i membri più esperti del personale dedicano alla formazione e al tutoraggio dei ricercatori all'inizio della carriera — R1, R2 — sia considerato come parte della loro attività di insegnamento. Si dovrebbe offrire una formazione adeguata per le attività di insegnamento e di accompagnamento nell'ambito della formazione iniziale e dello sviluppo professionale dei ricercatori.

4) Supervisione e tutoraggio

La corretta gestione delle persone e dei gruppi è cruciale negli ambienti di lavoro della ricerca perché la scienza è per definizione un impegno collettivo. Dovrebbero essere messi a punto gli strumenti, la formazione e i meccanismi di valutazione necessari a garantire che i ricercatori senior e i ricercatori principali gestiscano il loro personale e i gruppi in modo equo e non discriminatorio, senza pregiudizi di genere e di altro tipo — ad esempio basati su religione, orientamento sessuale, razza, origine etnica, contesto socioeconomico e via dicendo —, e instaurino rapporti di lavoro proficui e cooperativi con i loro colleghi. Ciò dovrebbe contribuire a creare un ambiente sano, equo e creativo, dove ogni individuo sia rispettato, debitamente motivato, riconosciuto e dove sia favorito il suo benessere.

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero assicurare che venga chiaramente individuata una persona o un gruppo di persone cui i ricercatori junior (R1) e i ricercatori riconosciuti (R2) possano fare riferimento per l'adempimento dei loro doveri e dovrebbero informarne di conseguenza i ricercatori.

In tale ambito si dovrebbe specificare chiaramente che i supervisori proposti dispongono di un adeguato livello di competenza nella supervisione della ricerca e hanno il tempo e la disponibilità per offrire al ricercatore il sostegno adeguato. Si dovrebbero inoltre fornire le opportune procedure di avanzamento e di riesame, nonché i meccanismi di feedback necessari.

Disposizioni specifiche riguardanti l'integrazione, il sostegno alla ricerca e lo sviluppo professionale dei ricercatori, il loro benessere e le attività di tutoraggio, la comunicazione e la risoluzione dei conflitti nonché la formazione e lo sviluppo professionale di supervisori sono fornite nelle linee guida alla supervisione delle azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA), che consistono in una serie di raccomandazioni destinate ai soggetti e agli istituti che ricevono finanziamenti nell'ambito delle azioni Marie Skłodowska-Curie. Tali linee guida promuovono attività di supervisione e di tutoraggio efficaci, nonché un appropriato orientamento professionale.

Rapporti con i supervisor

Durante la fase di formazione i ricercatori dovrebbero mantenere rapporti regolari e strutturati con i loro supervisor e rappresentanti di facoltà/dipartimento e trarne il massimo beneficio. I supervisor dovrebbero inoltre sostenere attivamente soprattutto i ricercatori all'inizio della carriera organizzando riunioni di feedback e promuovendo attività di formazione pertinenti al lavoro da essi svolto.

Ciò significa anche tenere traccia, nella loro interezza, dei progressi del lavoro svolto e degli esiti delle ricerche, ricevere un feedback sotto forma di relazioni e seminari, tenere conto di tale feedback e lavorare secondo le scadenze, le tappe, le consegne e/o i risultati della ricerca convenuti.

Ricercatori senior

I ricercatori senior — R3 e R4 — dovrebbero prestare particolare attenzione al loro ruolo poliedrico di supervisor, mentori, consulenti in materia di orientamento professionale, responsabili, coordinatori di progetto, manager o comunicatori scientifici. Dovrebbero svolgere questi compiti secondo i dettami della massima professionalità e avere accesso alla formazione adeguata. Per quanto riguarda il loro ruolo di supervisor o mentori dei ricercatori, i ricercatori senior dovrebbero stabilire un rapporto costruttivo e positivo con i ricercatori junior (R1) e i ricercatori riconosciuti (R2), al fine di creare le condizioni per un efficace trasferimento delle conoscenze e per uno sviluppo continuo e positivo della loro carriera. Sostenere lo sviluppo professionale di ricercatori R1 e R2 comunicando esperienze e valori in un ambiente fidato e confidenziale è un ruolo di grande responsabilità.
