



Bruxelles, 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Proposta di

**RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO**

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

## RELAZIONE

### 1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

I ricercatori sono l'elemento essenziale del sistema di ricerca e innovazione in Europa. Ne consegue l'esigenza di rafforzare le carriere della ricerca per attrarre e trattenere talenti e rendere il sistema complessivamente più forte e competitivo. Ciò riveste particolare importanza per affrontare le sfide globali e sociali con cui si confronta l'Europa, compresa la transizione digitale e verde.

Da quando nel 2000 è stato creato lo **Spazio europeo della ricerca**<sup>1</sup> si sono registrati progressi significativi a beneficio dei ricercatori. Tuttavia persistono questioni irrisolte che richiedono misure più mirate ed efficaci.

La **comunicazione della Commissione "Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione"**<sup>2</sup> riconosce che, nella corsa mondiale ai talenti, le condizioni di evoluzione delle carriere sono un elemento fondamentale per attirare e trattenere i ricercatori più brillanti d'Europa e che il lavoro precario, in particolare per i ricercatori a inizio carriera, non è adeguatamente migliorato negli anni passati. La comunicazione fornisce un approccio generale alle carriere della ricerca in Europa, attraverso un pacchetto di misure volte al riconoscimento della professione e delle competenze dei ricercatori, allo sviluppo di un quadro delle competenze per i ricercatori, al rafforzamento della mobilità e degli scambi tra il mondo accademico e l'industria, a opportunità di formazione mirate e a uno sportello unico a cui i ricercatori possono accedere per usufruire di un'ampia gamma di servizi di assistenza.

Le **conclusioni del Consiglio dal titolo "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 maggio 2021<sup>3</sup>, hanno segnalato la necessità di un'azione più coordinata a livello europeo per superare le attuali sfide dei ricercatori e poter accedere a carriere della ricerca adeguate e sostenibili, stimolare una circolazione equilibrata dei talenti e rendere l'Europa una meta attraente per i ricercatori. Si suggerisce di passare a un quadro unico e completo, che affronti tutte le sfide correlate alle carriere della ricerca in tutti i possibili settori di impiego della ricerca.

La necessità di rendere le carriere della ricerca in Europa più attraenti è sottolineata dalla **raccomandazione del Consiglio su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa del 26 novembre 2021**<sup>4</sup> e dall'**agenda politica del SER allegata alle conclusioni del Consiglio sulla futura governance dello Spazio europeo della ricerca del 26 novembre 2021**<sup>5</sup>, che include l'azione 4 volta a 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. L'azione prevede lo sviluppo di un quadro europeo per le

---

<sup>1</sup> COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Verso uno Spazio europeo della ricerca (COM(2000) 6 final).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Documento 9138/21 del Consiglio.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> Documento 14308/21 del Consiglio.

carriere della ricerca e la creazione di nuovi strumenti a sostegno delle carriere della ricerca o l'aggiornamento di quelli esistenti.

In tutta Europa i ricercatori, in particolare i **ricercatori a inizio carriera**, si trovano spesso in una **posizione precaria per quanto riguarda le condizioni di impiego e di lavoro**. Sebbene il ricercatore sia solitamente impiegato da un'università o un organismo di ricerca, i finanziamenti provengono direttamente (attraverso borse di studio) o indirettamente (attraverso progetti di ricerca) da organismi di finanziamento nazionali e internazionali. I ricercatori hanno solitamente contratti a breve termine finanziati attraverso sovvenzioni senza una chiara prospettiva di stabilità lavorativa.

**I salari, la protezione sociale e le condizioni di lavoro** possono variare in modo significativo a seconda dell'organismo di finanziamento. Lo strumento **Strategia delle risorse umane per i ricercatori (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R)**<sup>6</sup> ha consentito a datori di lavoro e finanziatori di mettere in pratica i principi della **Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori**<sup>7</sup>. Le azioni Marie Skłodowska Curie (MSCA)<sup>8</sup> stanno promuovendo la Carta e il codice, facendone un requisito per la partecipare al programma. Tuttavia la Carta e il codice risalgono al 2005 e hanno bisogno di essere rivisti per rispondere alle nuove sfide della realtà attuale, tra cui quelle riguardanti la scienza aperta e la parità di genere. La versione riveduta dovrebbe inoltre mirare a una maggiore diffusione anche al di fuori del mondo accademico. I portali e i servizi **EURAXESS**<sup>9</sup> continuano a fornire ai ricercatori in mobilità di tutto il mondo essenziali informazioni pratiche e a garantire loro l'accesso a opportunità lavorative in tutta Europa. Nonostante il regime pensionistico **RESAVER**<sup>10</sup> sia risultato utile, per il momento ha una copertura limitata. È tuttavia possibile ampliare tali servizi e strumenti.

Si è registrata la mancanza di progressi significativi nel sostegno alla **transizione dei ricercatori verso settori di impiego più ampi al di fuori del mondo accademico** o alla **creazione di proprie start-up e all'innovazione**. Uno dei motivi centrali degli scarsi progressi menzionati è l'attuale limitatezza del metodo utilizzato per valutare i ricercatori, basato esclusivamente sulla valutazione reciproca delle pubblicazioni e molto spesso sulla misura limitata del fattore d'impatto delle riviste. Di conseguenza i ricercatori non sono disposti a impegnarsi in attività quali la scienza aperta, la mobilità intersettoriale e l'imprenditorialità, la scienza dei cittadini e la divulgazione poiché probabilmente queste attività non saranno utili alla loro carriera accademica. Inoltre questa pratica scoraggia la ricerca interdisciplinare a causa della mancanza di riviste con un fattore di impatto elevato.

Un altro elemento di ostacolo a una transizione professionale al di fuori del mondo accademico riguarda il fatto che la maggior parte dei dottorandi è formata in un ambiente esclusivamente accademico, poiché questa forma di apprendistato accademico non li prepara in modo adeguato a carriere alternative in altri settori. Il rapporto UNESCO 2021 sulla scienza<sup>11</sup> afferma che ci sono circa 8,85 milioni di ricercatori nel mondo. Dal 2007 il numero di ricercatori è aumentato di quasi il 30 %. La Cina ha superato gli Stati Uniti (le percentuali

---

<sup>6</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

<sup>8</sup> <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>.

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>.

<sup>11</sup> UNESCO (2021) *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Disponibile all'indirizzo <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (visitato il 31 marzo 2023).

sono rispettivamente del 21,1 % e del 16,2 %). **L'UE rimane al primo posto a livello mondiale per numero di ricercatori**, con una quota del 23,5 %. Tuttavia il numero di incarichi accademici non è aumentato in misura analoga, perché solo una minima percentuale di coloro che hanno conseguito una laurea di dottorato troverà lavoro nel settore accademico o della ricerca pubblica. Questi laureati devono pertanto cercare lavoro al di fuori di tali settori<sup>12</sup>. Infatti, dato il numero limitato di ricercatori che riescono a diventare docenti universitari, il mondo accademico rappresenta di fatto una carriera alternativa. La maggior parte dei ricercatori non intraprenderà una carriera universitaria e deve quindi sviluppare le **competenze necessarie per essere impiegata in settori non accademici o creare proprie attività imprenditoriali**.

Persiste tuttora una **mobilità asimmetrica dei ricercatori** da est a ovest e da sud a nord. Nel corso degli anni sono stati realizzati alcuni interventi, quali la possibilità di utilizzare per la ricerca i fondi della politica di coesione o azioni specifiche per i paesi oggetto dell'ampliamento nell'ambito dei programmi quadro per la ricerca e l'innovazione<sup>13</sup>. Tuttavia, pur avendo contribuito a favorire una circolazione più equilibrata dei talenti, queste iniziative non sono state sufficienti a creare effetti duraturi.

Sebbene siano stati compiuti progressi in materia di **parità di genere**, persistono tuttavia questioni irrisolte. È necessario affrontare in modo efficace le persistenti disuguaglianze di genere nelle carriere della ricerca, che riguardano tra l'altro il divario retributivo di genere, l'avanzamento di carriera, i pregiudizi di genere nella valutazione, gli aspetti inerenti all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la violenza di genere, tutti elementi che influiscono sulla partecipazione e l'avanzamento di carriera. Inoltre sono necessari sforzi specifici per affrontare il problema della sottorappresentazione delle donne nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM).

È inoltre indispensabile rivedere la **definizione di ricercatore** per garantire che comprenda un'ampia gamma di opzioni di carriera. Bisogna riconoscere che, oltre alla ricerca, altre attività svolgono un ruolo significativo, quale l'insegnamento, la supervisione e il mentoring, nonché la collaborazione con l'industria e la società. Inoltre occorre constatare che la ricerca e l'innovazione ad alto livello richiedono il sostegno di una moltitudine di **ruoli di gestione della ricerca**, svolti da ricercatori o da altri professionisti.

Data l'importanza delle carriere della ricerca, le condizioni quadro e le misure di sostegno devono essere accompagnate da un **sistema di monitoraggio** adeguato e regolare, che consenta la raccolta di dati pertinenti che possano sostenere i portatori di interessi del settore della ricerca e dell'innovazione nonché i decisori politici.

- **Motivi e obiettivi della proposta**

L'attuale proposta di raccomandazione del Consiglio è volta a rispondere alle preoccupazioni e alle raccomandazioni formulate dalla Commissione e dal Consiglio<sup>14</sup> e attua uno degli obiettivi previsti dell'azione 4 dell'agenda politica del SER, in particolare lo sviluppo di un

---

<sup>12</sup>Secondo Eurostat, nel 2021 nell'UE la maggior parte dei ricercatori ha lavorato nel settore delle imprese commerciali (56 %) e nel settore dell'istruzione superiore (32 %), e a seguire nel settore pubblico (11 %). Cfr. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

<sup>13</sup>I paesi oggetto dell'ampliamento sono quelli che hanno dimostrato un basso livello di partecipazione in precedenti programmi quadro per la ricerca e l'innovazione.

<sup>14</sup> Cfr. la sezione precedente.

quadro europeo per le carriere della ricerca. Tale proposta definisce le norme in grado di aiutare gli Stati membri, gli organismi di ricerca, i finanziatori e i portatori di interessi ad aumentare la stabilità e l'attrattiva delle carriere della ricerca. L'obiettivo è **trattenere i ricercatori europei e rendere l'Europa una meta attraente per i talenti stranieri**.

È fornita una chiara **definizione di "ricercatore"**<sup>15</sup>, per consentire un corretto riconoscimento della professione in Europa. Viene inoltre chiarito che i ricercatori possono intraprendere una varietà di **professioni di ricerca** in tutti i settori pertinenti, tra cui il mondo accademico, il settore commerciale, l'amministrazione pubblica e il terzo settore. La proposta riconosce i molteplici **ruoli di gestione della ricerca** svolti dai ricercatori o da altri professionisti, sottolineando l'importanza di ulteriori analisi e l'allineamento di queste professioni a livello europeo.

Il fatto di migliorare le **condizioni di lavoro**, garantire un equilibrio tra vita professionale e vita privata e **contrastare la precarietà**, anche limitando i contratti a tempo determinato e promuovendo meccanismi di finanziamento più sostenibili per gli organismi di ricerca, sarà di fondamentale importanza per assicurare carriere della ricerca più attraenti. Ciò sarà integrato da provvedimenti atti a garantire **misure di protezione sociale** adeguate e la portabilità dei diritti pensionistici a livello transfrontaliero. Un'**attenzione particolare è rivolta ai ricercatori a inizio carriera**, attraverso incentivi specifici.

Una **nuova Carta dei ricercatori** sostituirà la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori del 2005<sup>16</sup>, e sosterrà la creazione di buone condizioni di lavoro e di ambienti di ricerca adeguati negli organismi pertinenti. Si tratterà di un documento unico rivolto contemporaneamente a ricercatori, datori di lavoro, finanziatori e decisori politici, che sarà caratterizzato da un minor numero di principi<sup>17</sup> per facilitarne l'attuazione in tutti i settori. La nuova Carta può rappresentare un'opportunità per avviare il processo di revisione dell'attuale meccanismo di attuazione della strategia delle risorse umane per i ricercatori (HRS4R).

Rafforzando le **competenze dei ricercatori**, in particolare quelle trasversali, tramite il **quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp)**<sup>18</sup> e il ricorso a microcredenziali<sup>19</sup>, sarà possibile promuovere la **mobilità intersettoriale** e un vero e proprio flusso di talenti tra i settori. Ciò favorirà la circolazione delle conoscenze e contribuirà a colmare il divario tra i ricercatori e la domanda del mercato del lavoro di talenti altamente qualificati.

Il talento è al centro dell'**innovazione**. È fondamentale creare le condizioni per fornire e garantire un flusso continuo di talenti altamente qualificati e resilienti in grado di contribuire alla ripresa e alla competitività dell'Europa. Ciò comporta la necessità di legami più stretti tra il mondo accademico e l'industria, nonché di una cultura imprenditoriale e dell'innovazione, con talenti in grado di portare sul mercato le idee da essi concepite.

---

<sup>15</sup> È stata utilizzata la definizione del Manuale di Frascati, ampiamente diffuso, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

<sup>16</sup> Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE) (GU L 75 del 22.3.2005, pag. 67).

<sup>17</sup> Una serie di 20 principi invece dei 40 principi della versione attuale della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

<sup>18</sup> Cfr. <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>.

<sup>19</sup> Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02) (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10).

Promuovendo la mobilità intersettoriale e tutte le altre forme di mobilità<sup>20</sup>, nonché la creazione di start-up da parte dei ricercatori, la proposta riconosce e valorizza i **diversi percorsi professionali**, per accertarsi che il loro valore aggiunto sia adeguatamente preso in considerazione in relazione all'assunzione, all'avanzamento di carriera e alla valutazione dei ricercatori. A ciò si aggiunge il sostegno fornito ai **servizi di consulenza e assistenza professionale**, che aiutano i ricercatori a trovare il percorso più adatto e promuovono l'evoluzione delle carriere.

I **profili R1-R4 dei ricercatori**, introdotti nel 2011<sup>21</sup>, sono aggiornati e integrati da esempi di professioni per ogni livello e in tutti i settori al fine di rendere le carriere dei ricercatori più comparabili e interoperabili tra i diversi settori di impiego e nei vari paesi<sup>22</sup>.

L'attuazione delle nuove norme e raccomandazioni migliorerà i sistemi generali di ricerca e innovazione nazionali ed europei, contribuendo ad **affrontare in maniera strutturale i casi di circolazione non equilibrata dei talenti**.

È fornito un sostegno per l'attuazione e l'ulteriore sviluppo di strumenti nuovi ed esistenti in grado di favorire le carriere della ricerca (ad es. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Tali strumenti saranno interamente integrati nella futura **piattaforma per i talenti del SER**, uno sportello unico per i ricercatori in grado di fornire sostegno anche agli organismi di ricerca.

Un **osservatorio sulle carriere della ricerca** consentirà il monitoraggio dell'attuazione dell'attuale proposta, raccogliendo indicatori sui vari aspetti presi in esame. Sulla base di questi dati, i portatori di interessi e i decisori politici a livello nazionale ed europeo saranno in grado di intraprendere un'azione basata su dati concreti.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

L'attuale proposta è coerente con le disposizioni vigenti, specificamente:

- la **comunicazione della Commissione su un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza**, adottata il 1° luglio 2020<sup>23</sup>, che sottolinea che i ricercatori sono all'avanguardia della scienza e dell'innovazione e che devono poter contare su specifiche serie di competenze, necessarie per avere carriere di successo in ambito accademico e non. Tra l'altro l'agenda per le competenze prevede la definizione di una tassonomia delle competenze per i ricercatori, l'elaborazione 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 importante dell'agenda per le competenze, il patto UE per le competenze, sostiene lo sviluppo delle competenze e la

---

<sup>20</sup> Mobilità geografica, interistituzionale, interdisciplinare, virtuale.

<sup>21</sup> [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf).

<sup>22</sup> Un'analisi delle 79 285 offerte di lavoro pubblicate nella banca dati Euraxess del 2020 rivela che metà di tali offerte non era collegata a una particolare fase della carriera. Inoltre l'analisi ha anche evidenziato che ogni datore di lavoro ha la propria terminologia per definire un lavoro, il che sottolinea la necessità di definire un linguaggio comune.

<sup>23</sup> 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).

riqualificazione attraverso la collaborazione tra industria, erogatori di istruzione e formazione, parti sociali ed enti pubblici in partenariati per le competenze su vasta scala;

- la **comunicazione della Commissione su una strategia europea per le università**<sup>24</sup>, adottata il 18 gennaio 2022, che prevede lo sviluppo di un quadro per le carriere della ricerca, in sinergia con un quadro europeo per carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore;
- la **comunicazione della Commissione su una nuova agenda europea per l'innovazione**, adottata il 5 luglio 2022<sup>25</sup>, riconosce che l'innovazione dipende dalla capacità di alimentare, attirare e trattenere individui di talento e stimolare un'ampia gamma di competenze, e sottolinea l'importanza di una mobilità intersettoriale;
- la **raccomandazione del Consiglio sui principi guida per la valorizzazione delle conoscenze**<sup>26</sup>, adottata il 2 dicembre 2022, è volta ad adottare una linea comune sulle misure e i principi politici per la classe politica nazionale, regionale e locale per massimizzare la trasformazione dei risultati della ricerca e dell'innovazione in soluzioni che portano vantaggi alla società. Tra l'altro i principi guida promuovono un quadro per sostenere lo sviluppo di competenze e capacità, un sistema di incentivi, nonché parametri e pratiche di monitoraggio e valutazione.
- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

L'attuale proposta è coerente con altre normative dell'Unione, specificamente:

- il **pilastro europeo dei diritti sociali**, annunciato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione nel novembre 2017 e che stabilisce principi e diritti essenziali per assicurare l'equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale nel XXI secolo, e le relative disposizioni dell'Unione nel campo delle condizioni di lavoro e della protezione sociale, inclusa la **comunicazione della Commissione su un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano**<sup>27</sup> adottata il 26 aprile 2017; la **direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**<sup>28</sup> e la **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**<sup>29</sup>, adottata il 20 giugno 2019; la **raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla**

---

<sup>24</sup>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).

<sup>25</sup>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).

<sup>26</sup>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).

<sup>27</sup>COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano (COM(2017) 252 final).

<sup>28</sup>Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

<sup>29</sup>Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

**protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi**<sup>30</sup>, adottata l'8 novembre 2019. In particolare la raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale è volta a garantire che sia i lavoratori subordinati che i lavoratori autonomi, a condizioni comparabili, possano aderire a sistemi di sicurezza sociale, maturare e rivendicare diritti a prestazioni adeguati, trasferire facilmente diritti previdenziali da un lavoro al successivo e avere informazioni trasparenti sui loro diritti e obblighi relativi alla sicurezza sociale;

- la **comunicazione della Commissione "Attirare competenze e talenti nell'UE"**<sup>31</sup>, adottata il 27 aprile 2022, riconosce l'importanza e la necessità per l'UE di diventare più attraente per i talenti di tutto il mondo. In questo contesto la direttiva su studenti e ricercatori<sup>32</sup> e la recente revisione della direttiva "Carta blu UE"<sup>33</sup> contribuiscono al raggiungimento di questi obiettivi rendendo più facile e attraente per i ricercatori e i lavoratori altamente specializzati l'ingresso nell'UE, e promuovendo la circolazione della conoscenza e delle competenze negli spostamenti tra Stati membri attraverso maggiori diritti di mobilità intra-UE;
- la **comunicazione della Commissione "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa"**<sup>34</sup>, adottata il 17 gennaio 2023, che si concentra sulle sfide della "trappola" che impedisce lo sviluppo dei talenti nelle regioni dell'UE connessa al calo demografico, alla percentuale stagnante di popolazione con istruzione terziaria e al massiccio esodo di giovani.

## **2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ**

### **• Base giuridica**

La base giuridica della presente iniziativa è costituita dall'articolo 182, paragrafo 5, e dall'articolo 292 TFUE. Conformemente all'articolo 292 TFUE, il Consiglio può adottare raccomandazioni e delibererà su proposta della Commissione in tutti i casi in cui i trattati prevedono che esso debba adottare atti su proposta della Commissione.

Conformemente all'articolo 179 TFUE, l'Unione si propone l'obiettivo di rafforzare le sue basi scientifiche e tecnologiche con la realizzazione di uno spazio europeo della ricerca nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino liberamente, di favorire lo sviluppo della sua competitività, inclusa quella della sua industria, e di promuovere le azioni di ricerca ritenute necessarie ai sensi di altri capi dei trattati.

---

<sup>30</sup>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).

<sup>31</sup>COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Attirare competenze e talenti nell'UE (COM(2022) 657 final).

<sup>32</sup>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).

<sup>33</sup>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).

<sup>34</sup>COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa (COM(2023) 32 final).



Conformemente all'articolo 181 TFUE, l'Unione europea e gli Stati membri devono coordinare la loro azione in materia di ricerca e sviluppo tecnologico per garantire la coerenza reciproca delle politiche nazionali e della politica dell'UE. La Commissione, in stretta collaborazione con gli Stati membri, può prendere ogni iniziativa utile a promuovere questo coordinamento, in particolare iniziative finalizzate alla definizione di orientamenti e indicatori, all'organizzazione di scambi di migliori pratiche e alla preparazione di elementi necessari per il controllo e la valutazione periodici. Il Parlamento europeo deve essere pienamente informato.

L'articolo 182, paragrafo 5, TFUE offre la possibilità di integrare le azioni previste dal programma quadro pluriennale permettendo al Parlamento europeo e al Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, di stabilire le misure necessarie per l'attuazione dello Spazio europeo della ricerca.

- **Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)**

I ricercatori hanno specifiche sfide da affrontare ed esigenze da soddisfare per quanto riguarda le loro carriere della ricerca, quali il riconoscimento della professione e l'elaborazione di una definizione comune a livello di Unione di "ricercatore" e delle professioni nel campo della ricerca al fine di promuovere l'interoperabilità e la comparabilità tra gli Stati membri e i vari settori; una comprensione comune della serie di competenze necessarie ai ricercatori; la promozione di un'equilibrata mobilità geografica, intersettoriale e interdisciplinare; un sistema migliorato e coordinato per lo sviluppo professionale, l'avanzamento di carriera e la valutazione dei ricercatori; strumenti dell'Unione a sostegno delle carriere della ricerca, tra cui un sistema europeo globale di monitoraggio. Tali esigenze, per loro natura, possono essere soddisfatte in modo efficace solo da un'iniziativa a livello di Unione.

In passato la Commissione ha già preso provvedimenti a tal scopo, in particolare tramite la raccomandazione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori<sup>35</sup>, ma è necessario mettere a punto una nuova iniziativa aggiornata in grado di affrontare il contesto e le sfide attuali.

Il Consiglio ha invitato la Commissione a intervenire nelle conclusioni del 28 maggio 2021 dal titolo "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", e nell'agenda politica del SER allegata alle conclusioni del Consiglio sulla futura governance dello Spazio europeo della ricerca del 26 novembre 2021. La raccomandazione del Consiglio su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa del 26 novembre 2021 include le carriere della ricerca e la mobilità dei ricercatori, insieme alla valutazione della ricerca e a un sistema di ricompensa, ritenuti ambiti di intervento importanti, tra i settori prioritari dell'azione congiunta dell'Unione e degli Stati membri a sostegno dello Spazio europeo della ricerca.

Bisognerebbe inoltre considerare che tale iniziativa è di capitale importanza per rendere le carriere della ricerca in Europa più attraenti, contribuendo in modo decisivo all'obiettivo di trattenere i talenti della ricerca in Europa e di rendere quest'ultima una meta attraente per i talenti stranieri.

---

<sup>35</sup> Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE) (GU L 75 del 22.3.2005, pag. 67).

- **Proporzionalità**

La presente proposta è conforme al principio di proporzionalità di cui all'articolo 5, paragrafo 4, del trattato sull'Unione europea. Né il contenuto né la forma della presente proposta di raccomandazione del Consiglio vanno al di là di quanto è necessario per conseguire gli obiettivi fissati. Gli impegni assunti dagli Stati membri non sono di natura vincolante e ciascuno Stato membro rimane libero di decidere quale approccio adottare.

### **3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO**

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

La presente proposta è basata sulle prove raccolte e sui contributi ricevuti nel contesto di studi commissionati dalla Commissione, che hanno comportato numerose interazioni con i portatori di interessi.

Lo studio volto a tracciare un bilancio, a valutare i risultati conseguiti e a individuare le prospettive delle misure politiche nel quadro della priorità 3 del SER, pubblicato a dicembre 2021<sup>36</sup>, ha fatto il punto sulle misure politiche esistenti a sostegno della precedente priorità del SER riguardante la creazione di un mercato del lavoro aperto per i ricercatori, in particolare la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, la strategia delle risorse umane per i ricercatori (HRS4R) e la rete di servizi EURAXESS. Tale studio ne ha valutato i risultati conseguiti, ha definito le esigenze e ha presentato raccomandazioni su misure politiche nuove o riviste per promuovere la dimensione delle risorse umane del nuovo SER. Sono state condotte varie attività di consultazione, tra cui tre seminari online (aprile, maggio e luglio 2021) con portatori di interessi e istituti di ricerca (ad es. università e altre organizzazioni ombrello che effettuano ricerca, organizzazioni di ricercatori, alleanze tra università europee, finanziatori di ricerca, la rete EURAXESS, Stati membri), un'indagine riguardante gli organismi coinvolti nel processo di attuazione della strategia HRS4R e un'altra relativa alla rete di servizi EURAXESS.

Gli aspetti principali emersi dalla consultazione dei portatori di interessi nel contesto dello studio possono essere riassunti come segue:

- la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori hanno riscosso un ampio consenso a livello istituzionale all'interno e all'esterno dell'UE, ma necessitano di essere aggiornati per rispondere alle esigenze attuali (scienza aperta, integrità della ricerca, parità di genere, diversità e inclusione, scienza di gruppo, mobilità intersettoriale e interdisciplinare, valutazione della ricerca), e la loro diffusione dovrebbe essere promossa anche oltre il settore accademico;
- il processo di attuazione della strategia HRS4R e l'istituzione del relativo premio hanno contribuito ad apportare miglioramenti alle pratiche di gestione delle risorse umane adottate dagli organismi che svolgono attività di ricerca, nonostante alcuni di essi ritengano che sia necessario uno sforzo eccessivo per ottenere tale premio;
- l'adozione e l'efficacia della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, nonché della strategia HRS4R sono fortemente influenzate dal contesto nazionale e dalle politiche nazionali;
- EURAXESS ha raggiunto una massa critica di ricercatori e organismi di ricerca all'interno e all'esterno dell'UE, il che ha portato a un costante aumento del volume e

---

<sup>36</sup> <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

dell'intensità di utilizzo. I ricercatori hanno ottenuto vari benefici da EURAXESS, in particolare per quanto riguarda la mobilità internazionale, mentre gli organismi di ricerca hanno potuto beneficiare di un migliore accesso ai talenti nel campo della ricerca. Tuttavia emerge la necessità di ampliare l'offerta di servizi di EURAXESS in modo che tale rete possa sostenere più ampiamente lo sviluppo di talenti nella ricerca, e l'attuale modello di governance dovrebbe essere rafforzato di conseguenza;

- affinché possano essere soddisfatti gli obiettivi del nuovo SER, è necessario prevedere una serie di nuove forme di sostegno alle carriere della ricerca, in considerazione delle sfide che il mercato del lavoro pone ai ricercatori. Inoltre per conseguire gli obiettivi del nuovo SER riguardo alle carriere della ricerca, tutti gli strumenti esistenti dovrebbero essere riuniti in un quadro generale.

Sulla base di questi elementi, le principali raccomandazioni sono risultate collegate all'esigenza di:

- definire un quadro politico unico per le carriere della ricerca, caratterizzato da un approccio olistico che affronti tutte le sfide e ponga l'accento su tutti i settori della società in cui i ricercatori svolgono le loro attività;
- aggiornare la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, affinché questi ultimi riflettano le attuali sfide e le opportunità presenti sul mercato del lavoro per i ricercatori, e garantirne una maggiore approvazione e applicazione, anche da parte del settore privato, come parte centrale del SER globale;
- assicurare l'evoluzione di EURAXESS in una piattaforma di talenti del SER che fornisca un sostegno più olistico ai ricercatori e sia basata su un modello di governance migliore;
- affrontare le questioni del mercato del lavoro che riguardano i ricercatori, quali la protezione sociale o i diritti pensionistici;
- sostenere l'apprendimento reciproco e lo scambio di esperienze correlate alle carriere della ricerca.

Inoltre è stato consultato il settore dell'istruzione superiore al fine di sviluppare un quadro volto a rafforzare la sua missione di ricerca e innovazione in sinergia con la missione educativa, il che ha portato alla formulazione di raccomandazioni riguardanti il futuro delle università in Europa ("Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe" (ottobre 2020))<sup>37</sup>, nonché la promozione del capitale umano e lo sviluppo professionale. Dalla consultazione è emersa principalmente la necessità di:

- riformare i sistemi e le strutture delle università riguardanti lo sviluppo professionale, la formazione, la valutazione, il riconoscimento e gli incentivi, per un modello di valutazione più olistico, che sia maggiormente orientato alla qualità che alla quantità;
- riformare la valutazione delle carriere dei ricercatori, orientandosi verso un sistema equilibrato basato sull'intero spettro delle capacità dei ricercatori e che tenga conto delle diverse fasi della carriera, della posizione ricercata e di altri fattori contestuali pertinenti, evitando un approccio uguale per tutti. La valutazione dovrebbe tenere conto dei risultati della ricerca, del processo di ricerca, dei servizi e della leadership, dell'impatto della ricerca, delle attività di insegnamento e supervisione, e di altre esperienze professionali;

---

<sup>37</sup> <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1>.

- includere attività formative di specializzazione e lo sviluppo professionale per i ricercatori a tutti i livelli, prevedendo investimenti nella formazione e nello sviluppo professionale dei ricercatori a tutti i livelli (R1-R4), con particolare attenzione ai ricercatori dei livelli R1 e R2 (dottorato e post-dottorato,) la maggior parte dei quali non avrà un impiego permanente nel settore accademico;
- offrire attività di formazione ai ricercatori a tutti i livelli (R1-R4) sulla pratica della scienza aperta;
- ampliare il concetto di mobilità geografica per includervi la mobilità virtuale;
- aggiornare la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, sulla base dell'evoluzione del panorama della ricerca e dell'innovazione nell'UE, e tenere conto dello stato delle attuali discussioni all'interno del settore accademico. In tale contesto, nel quadro dello sviluppo professionale dovrebbero inoltre essere presi esplicitamente in considerazione la scienza aperta, pratiche di innovazione aperte e responsabili, la diversità, l'integrità della ricerca, la scienza dei cittadini e la quadrupla mobilità (transnazionale, intersettoriale, interdisciplinare e virtuale);
- rafforzare l'interazione tra il mondo accademico e i settori non accademici per potenziare il ruolo delle università come attori centrali nel cuore degli ecosistemi di innovazione.

Lo studio "Knowledge Ecosystems in the new ERA", concluso nel 2022, includeva l'analisi di aspetti relativi alle carriere della ricerca, in particolare le competenze<sup>38</sup>, le condizioni di impiego e di lavoro e il fenomeno della fuga dei cervelli e della circolazione dei talenti<sup>39</sup>. Si è inoltre concentrato sullo sviluppo di una metodologia per la creazione di un osservatorio sulle carriere della ricerca. Lo studio ha permesso di mappare e modellizzare le misure di mobilità intersettoriali in tutta Europa, basandosi su un precedente studio della Commissione su come promuovere i talenti del settore industriale nel campo della ricerca a livello europeo (gennaio 2018)<sup>40</sup>. In relazione a questo studio sono state condotte molte attività di consultazione, tra cui:

- un'indagine online (aprile-maggio 2021) tra i ricercatori per ottenere informazioni su competenze, sicurezza sociale e condizioni di lavoro relative ai posti di lavoro nella ricerca, seguita da tre riunioni del gruppo di lavoro nel maggio 2021 per convalidare e perfezionare i risultati delle interviste;
- un'indagine online (maggio-giugno 2021) per convalidare la serie di competenze ritenute essenziali per lo svolgimento del lavoro di ricercatore nel settore accademico e privato;
- interviste a ricercatori (T2 2021) in diverse fasi della loro carriera che lavorano nel mondo accademico e in altri settori, concentrandosi su competenze, opportunità di formazione specialistica e mobilità intersettoriale;
- interviste a rappresentanti di organizzazioni ombrello nel campo dell'istruzione superiore, ad associazioni di organizzazioni di ricerca, a rappresentanti degli Stati membri e a rappresentanti delle imprese (T2 2021), concentrandosi sull'aggiornamento della classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e

<sup>38</sup> <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>.

<sup>39</sup> <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1> e <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1>.

<sup>40</sup> <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>.

occupazioni (ESCO), lo sviluppo di un quadro europeo delle competenze per i ricercatori, il futuro delle "tenure track" e la diversificazione delle carriere della ricerca;

- un gruppo di controllo (settembre 2021) composto da associazioni ombrello dell'UE collegate alla ricerca (università, organismi di ricerca, ORT, ecc.), associazioni industriali e decisori politici dell'UE e nazionali per convalidare il lavoro svolto sul progetto di quadro europeo delle competenze per i ricercatori;
- un seminario (ottobre 2021) a cui hanno partecipato oltre 450 portatori di interessi provenienti da tutti i settori, per affrontare le sfide legate alle carriere della ricerca, in particolare quelle relative alle competenze;
- un seminario (marzo 2022) a cui ha partecipato un'ampia gamma di portatori di interessi provenienti da tutti i settori, durante il quale sono state affrontate le questioni riguardanti le competenze dei ricercatori e le condizioni di impiego, la protezione sociale dei ricercatori in mobilità internazionale e il concetto di un osservatorio per le carriere della ricerca;
- un seminario finale (settembre 2022) sulle competenze, la circolazione equilibrata dei talenti e la mobilità intersettoriale.

I principali risultati dello studio possono essere riassunti come segue:

- i ricercatori sono di fondamentale importanza per il sistema di ricerca e innovazione in Europa, ed è importante rafforzarne le carriere, rendendole più attraenti e sostenibili. Il primo aspetto da affrontare è la diffusione di una definizione comune di "ricercatore" a livello europeo;
- i descrittori dei profili R1-R4 introdotti nel 2011 sono spesso utilizzati e presi in considerazione nel processo di assunzione dei ricercatori nel settore accademico, ma è necessario fare maggiore chiarezza a tal proposito, anche per promuovere il loro utilizzo oltre il mondo accademico e facilitare l'interoperabilità e la comparabilità dei ruoli dei ricercatori in tutti i settori e nei vari Stati membri;
- i ricercatori considerano le competenze trasversali importanti per l'assunzione e l'avanzamento di carriera, ma solo una minoranza di dottorandi nell'UE ritiene che la formazione ricevuta durante il dottorato includa competenze trasversali a un livello soddisfacente. L'introduzione di un quadro europeo delle competenze per i ricercatori, molto atteso dai portatori di interessi, non dovrebbe essere vincolante e dovrebbe lasciare agli utenti una certa flessibilità nella sua attuazione;
- le competenze sono di fondamentale importanza per promuovere la mobilità intersettoriale dei ricercatori, e per questi ultimi dovrebbe essere disponibile una formazione certificabile formale e informale, anche tramite il coordinamento e la cooperazione con le imprese e altri soggetti pertinenti del mercato del lavoro al fine di colmare il divario tra la domanda e l'offerta di ricercatori. Tuttavia è altrettanto importante fornire un sostegno e indicazioni ai ricercatori sulle opportunità professionali oltre a quelle offerte dal mondo accademico, anche attraverso servizi di mentoring e di sviluppo professionale;
- la frequente mancanza di procedure di assunzione aperte, trasparenti e basate sul merito, le precarie condizioni di lavoro e l'instabilità dei percorsi professionali rappresentano un ostacolo allo sviluppo ottimale del capitale umano nel campo della ricerca. Sono necessarie iniziative anche relative alla valutazione di un modello di

sistema "tenure track" a livello di UE o di qualsiasi altro sistema trasparente di accesso a opportunità di carriera e di avanzamento di carriera;

- mappatura delle principali cause che contribuiscono alla fuga dei cervelli relative al livello di sistema, all'ambiente di ricerca, alle condizioni di assunzione e di lavoro e all'eccellenza della ricerca, indicando le condizioni per una mobilità più equilibrata. La mappatura è accompagnata dall'individuazione di percorsi per una circolazione dei talenti più equilibrata a livello degli Stati membri sulla base di pratiche esistenti o di futura applicazione negli Stati membri o negli organismi di ricerca, e di percorsi a livello di UE, strutturati attorno alle dimensioni di allineamento, ispirazione e sostegno;
- individuazione di modelli, migliori pratiche e raccomandazioni per promuovere la mobilità intersettoriale in tre categorie: i) rafforzamento della cooperazione tra il mondo accademico e le imprese, ii) sviluppo delle competenze e riqualificazione dei talenti per soddisfare la domanda delle imprese o sviluppare le capacità a sostegno della ricerca e dell'innovazione, iii) imprenditorialità e creazione di imprese;
- la sicurezza sociale e la sua trasferibilità possono demotivare o complicare la mobilità internazionale nel settore della ricerca. La mobilità fa emergere diverse lacune in termini di sicurezza sociale, riguardanti prevalentemente i ricercatori che non rimangono nello stesso paese. La lacuna principale sta nelle differenze fra le posizioni professionali e nel loro impatto sulla sicurezza sociale. Un cambiamento della posizione professionale in caso di trasferimento da un paese all'altro può comportare variazioni dei diritti previdenziali. Ad esempio, quando i ricercatori titolari di una laurea di dottorato sono classificati come studenti anziché come dipendenti possono avere una copertura sociale limitata o inesistente. Inoltre la qualità e l'accessibilità delle informazioni in merito sono spesso limitate per i ricercatori in mobilità. Esistono lacune specifiche che caratterizzano determinate tipologie di sicurezza sociale. Il problema principale riguarda indubbiamente le pensioni, soprattutto le pensioni complementari, poiché i ricercatori in mobilità, spesso impiegati con contratti a breve termine, potrebbero non soddisfare i periodi di acquisizione definiti per i regimi pensionistici complementari. Per quanto riguarda la disoccupazione, a prescindere dal paese, quando si deve decidere in merito all'accesso alle prestazioni di disoccupazione e al loro importo si tiene conto della precedente carriera lavorativa;
- una metodologia e indicatori per il monitoraggio delle carriere della ricerca sulla base dei dati esistenti e integrati da un approccio basato su indagini che considerano quattro fattori: posizioni lavorative, condizioni, competenze e mobilità (lavoro preparatorio per la creazione di un osservatorio sulle carriere della ricerca).

Ulteriori attività di consultazione con gli Stati membri, i paesi associati a Orizzonte Europa e i portatori di interessi si sono svolte nel contesto dei lavori sulla proposta della Commissione di una raccomandazione del Consiglio su un patto per la ricerca e l'innovazione in Europa<sup>41</sup> e sull'agenda politica del SER, in particolare sull'azione 4 volta a promuovere carriere attraenti

---

<sup>41</sup>In occasione di una serie di eventi sono state raccolte le opinioni di molteplici portatori di interessi. In particolare il forum del SER per la transizione (istituito come gruppo informale di esperti della Commissione) ha fornito consulenze alla Commissione e ha consentito di tenere conto in modo strutturato dei pareri degli Stati membri e dei portatori di interessi. I portatori di interessi e le organizzazioni ombrello pertinenti sono stati invitati a condividere le loro opinioni (ad es. nei seminari del 20 aprile e del 25 maggio 2021). Tra il 15 aprile e il 13 maggio 2021 è stata inoltre condotta una consultazione pubblica per raccogliere i pareri del grande pubblico.

e sostenibili nel campo della ricerca, una circolazione equilibrata dei talenti e una mobilità internazionale, transdisciplinare e intersettoriale in tutto il SER.

Questa proposta prende in considerazione anche il lavoro della task force "Triangle" del CSER sulla revisione della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, i contributi ricevuti nel contesto delle consultazioni dei portatori di interessi per la strategia europea per le università, nonché informazioni provenienti da terze parti e studi condotti dalle stesse, inclusa l'OCSE. Inoltre nel dicembre 2020 è stato organizzato un seminario del CSER dedicato ai ricercatori in collaborazione con la task force "Triangle" del CSER e il trio di presidenza.

Proposta di

## **RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO**

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

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) L'articolo 179 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea afferma che l'Unione si propone l'obiettivo di rafforzare le sue basi scientifiche e tecnologiche con la realizzazione di uno Spazio europeo della ricerca nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino liberamente. A tale riguardo, l'articolo 180 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che l'Unione svolga una serie di azioni che integrano quelle intraprese dagli Stati membri, fra cui l'impulso alla formazione e alla mobilità dei ricercatori dell'Unione e la diffusione e valorizzazione dei risultati delle attività di ricerca dell'Unione.
- (2) La raccomandazione 2005/251/CE della Commissione<sup>42</sup> ha avuto un ruolo importante nel sostenere i ricercatori e le carriere della ricerca nell'Unione. La Carta 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 e sostenendo lo sviluppo di un mercato del lavoro europeo 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).
- (3) La comunicazione della Commissione "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza", adottata il 1° luglio 2020<sup>43</sup>, sottolinea che i ricercatori sono all'avanguardia della scienza e dell'innovazione e hanno bisogno di competenze specifiche per percorrere carriere di successo all'interno e all'esterno del mondo accademico. La comunicazione prevede la definizione di una tassonomia delle competenze per i ricercatori, anche per consentire 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

---

<sup>42</sup>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).

<sup>43</sup>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).



necessarie per la mobilità intersettoriale. La prima azione faro dell'agenda per le competenze, il patto dell'UE per le competenze, sostiene il miglioramento 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.

- (4) La comunicazione della Commissione "Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione", adottata il 30 settembre 2020<sup>44</sup>, riconosce che nella corsa mondiale ai talenti sono necessarie condizioni che consentano l'evoluzione della carriera per attrarre e trattenere in Europa i migliori ricercatori e che il problema del lavoro precario, in particolare per i ricercatori all'inizio della carriera, negli ultimi anni non ha registrato miglioramenti adeguati. Essa evidenzia inoltre il frequente disallineamento tra le competenze dei ricercatori e le esigenze della società e dell'economia, in particolare quelle dell'industria e delle imprese, e l'importanza di incentivare i ricercatori a intraprendere una carriera al di fuori del mondo accademico. La 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 degli scambi 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 ai ricercatori l'accesso a un'ampia gamma di servizi di sostegno. La comunicazione prevede inoltre il miglioramento del sistema di valutazione della ricerca.
- (5) Le conclusioni del Consiglio sul nuovo Spazio europeo della ricerca del 1° dicembre 2020<sup>45</sup> 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 molteplici percorsi di carriera, sono elementi essenziali del nuovo Spazio europeo della ricerca, che contribuiscono ad attrarre e trattenere ricercatori di eccellenza.
- (6) 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<sup>46</sup>, riconoscono che i ricercatori sono al centro del sistema europeo di ricerca e innovazione e che è necessaria un'azione più coordinata a livello europeo per superare le sfide esistenti che i ricercatori si trovano ad affrontare per avere carriere della ricerca adeguate e sostenibili, stimolare una circolazione equilibrata dei talenti e fare dell'Europa una destinazione attraente per i ricercatori. Le conclusioni suggeriscono di analizzare la possibile evoluzione della Carta e del codice dei ricercatori verso un quadro unico e completo, affrontando tutte le sfide connesse alle carriere della ricerca al di là dei valori e dei principi e concentrandosi su tutti i possibili settori occupazionali nel settore della ricerca, e chiedono alla Commissione di presentare una proposta entro il 2022. Tra gli elementi da includere nella 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

---

<sup>44</sup>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).

<sup>45</sup> Documento del Consiglio 13567/20.

<sup>46</sup> Documento del Consiglio 9138/21.

vita professionale e vita privata e il miglioramento della governance e dei servizi per EURAXESS.

- (7) La raccomandazione (UE) 2021/2122 del Consiglio<sup>47</sup> 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 dello Spazio europeo della ricerca, e specifica un insieme comune di principi e valori a sostegno della ricerca e dell'innovazione in Europa. 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.
- (8) L'agenda politica del SER allegata alle conclusioni del Consiglio sulla "futura governance dello Spazio europeo della ricerca" del 26 novembre 2021<sup>48</sup> 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 europeo per le carriere della ricerca, unitamente all'aggiornamento degli strumenti e delle iniziative esistenti e alla creazione di nuovi strumenti e iniziative. 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'UE; 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.
- (9) La comunicazione della Commissione "Una strategia europea per le università", adottata il 18 gennaio 2022<sup>49</sup>, 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.
- (10) La comunicazione della Commissione "Una nuova agenda europea per l'innovazione", adottata il 5 luglio 2022<sup>50</sup>, riconosce che l'innovazione dipende dalla capacità di alimentare, attirare e trattenere individui di talento e da un'ampia gamma di competenze, e sottolinea l'importanza della mobilità intersettoriale.
- (11) La raccomandazione (UE) 2022/2415 del Consiglio<sup>51</sup> 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, la

---

<sup>47</sup>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).

<sup>48</sup> Documento del Consiglio 14308/21.

<sup>49</sup>COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI – Una strategia europea per le università (COM(2022) 16 final).

<sup>50</sup>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).

<sup>51</sup>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).

cui professionalizzazione continua 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 della raccomandazione.

- (12) I ricercatori sono una risorsa fondamentale per la società. Svolgono attività di ricerca, promuovono l'innovazione e contribuiscono a trovare soluzioni alle sfide della società, compresa la transizione digitale e verde, contribuendo in tal modo alle priorità generali della Commissione per "Un'Europa pronta per l'era digitale" e "Un Green Deal europeo". I ricercatori sono talenti altamente qualificati dotati di un grande potenziale per soddisfare la domanda del mercato del lavoro, contribuendo così all'altra priorità generale di "Un'economia al servizio delle persone". È fondamentale migliorare il loro ambiente di lavoro nel suo complesso rafforzando le carriere della ricerca e la loro efficacia e rendendole interoperabili tra settori diversi.
- (13) Una maggiore attrattiva e stabilità delle carriere della ricerca in tutta l'Unione è un elemento chiave dello Spazio europeo della ricerca. Esiste pertanto la chiara necessità di rendere le carriere della ricerca più attraenti per i neodiplomati e di creare condizioni quadro per trattenere ricercatori di talento nell'Unione, nonché per rendere l'UE una destinazione interessante e competitiva per i ricercatori internazionali.
- (14) Il talento è al centro dell'innovazione. Perciò è indispensabile creare le condizioni per ottenere e garantire un flusso di talenti altamente qualificati e resilienti che possano contribuire alla ripresa e al vantaggio competitivo dell'Europa. Ciò richiede legami più stretti tra il mondo accademico e l'industria e una cultura imprenditoriale e dell'innovazione, con talenti in grado di portare sul mercato le idee che sviluppano.
- (15) 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 (università, centri 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 sono un esempio di buona pratica che contribuisce alla mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geografica, allo sviluppo delle competenze dei ricercatori, ad affrontare gli squilibri di genere, a trattenere ricercatori di talento in Europa e ad attrarne di nuovi. I programmi di dottorato industriale MSCA, 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, sono un importante esempio di interazione e cooperazione tra gli attori dell'ecosistema, che promuove le competenze trasversali e la mobilità intersettoriale e aiuta l'industria a soddisfare il proprio fabbisogno di talenti altamente qualificati.
- (16) I dati Eurostat registrano una tendenza di aumento del numero di ricercatori in Europa. Nel 2021 negli Stati membri lavoravano 2 milioni di ricercatori (in equivalenti a tempo pieno), ossia 627 000 in più rispetto al 2011. La maggior parte dei ricercatori lavora nel settore delle imprese (56 %) e dell'istruzione superiore (32 %) e un numero minore nel settore pubblico (11 %). È importante sostenere questa tendenza di aumento 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 e la parità di genere, e promuovere una cultura che ricompensi e valorizzi in egual misura le carriere della ricerca in tutti i settori della società.

- (17) È necessaria una definizione chiara e comune di "ricercatore" a livello europeo, come quella del manuale di Frascati, che gode di ampia accettazione, e una comprensione comune delle professioni della ricerca. Queste ultime dovrebbero essere intese come le professioni che i ricercatori possono svolgere in tutti i settori pertinenti, che comprendono il mondo accademico (università, politecnici e istituti di ricerca), le imprese (compresi i laboratori industriali, le start-up, le spin-off o le piccole e medie imprese), gli enti della pubblica amministrazione (compresi i laboratori pubblici e il sistema sanitario) e il settore delle organizzazioni senza scopo di lucro. Sono necessari ulteriori progressi per arrivare al pieno riconoscimento della professione di ricercatore e mirare alla comparabilità delle professioni di ricerca tra Stati membri e settori, anche attraverso l'aggiornamento dei profili dei ricercatori R1-R4 introdotti nel 2011 e l'ampliamento del loro uso per i posti vacanti per ricercatori.
- (18) Svolgere attività di ricerca e innovazione di alto livello richiede il sostegno di una miriade di profili di gestione della ricerca, che possono essere ricoperti da ricercatori o da altri professionisti. Queste professioni utilissime meritano un adeguato riconoscimento, anche attraverso ulteriore analisi e allineamento a livello dell'Unione, al fine di rafforzarne le capacità, sviluppare i relativi percorsi di formazione, promuoverne la comparabilità e consentire a chi le esercita di gestire e sostenere efficacemente la ricerca e l'innovazione.
- (19) 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 per avere successo. L'attuazione della classificazione ESCO in EUROPASS e nella rete europea dei servizi per l'impiego (EURES) agevola l'adozione di questa terminologia migliorata nel mercato del lavoro. Occorre che la Commissione interagisca con l'Organizzazione internazionale del lavoro per includere la categoria specifica di "ricercatore" nelle future revisioni della classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO), su cui si basa la classificazione ESCO.
- (20) 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. A tale riguardo, nel gennaio 2021 è stato pubblicato un documento di lavoro dei servizi della Commissione su come attenuare le ingerenze straniere nella ricerca e nell'innovazione. Il documento delinea le migliori pratiche per sostenere gli istituti di istruzione superiore e di ricerca nella salvaguardia dei loro valori fondamentali, tra cui la libertà accademica, l'integrità e l'autonomia istituzionale, nonché per proteggere il personale, gli studenti, i risultati e le risorse della ricerca.
- (21) Le donne continuano a essere sottorappresentate nella ricerca e rappresentano solo il 33 % del totale dei ricercatori di entrambi i sessi nell'Unione. I dati mostrano inoltre 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 % per le donne e 7 % per gli uomini) e solo il 26 % delle posizioni

accademiche di alto livello (professore ordinario o posizione equivalente di ricercatore) è ricoperto da donne. È necessario affrontare efficacemente le persistenti disuguaglianze di genere nelle carriere della ricerca, compresi il divario retributivo di genere, i pregiudizi di genere nella valutazione, le questioni relative all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la violenza di genere, che incidono sulla partecipazione e sull'avanzamento di carriera, attraverso cambiamenti istituzionali, fra cui piani inclusivi per la parità di genere. Servono inoltre interventi specifici per affrontare il problema della sottorappresentanza delle donne nella ricerca e nell'innovazione nei campi della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM), nonché nel settore dell'istruzione superiore, come evidenziato nella strategia europea per le università, che propone un manifesto delle università orientate alle STE(A)M su un'istruzione STE(A)M inclusiva sotto il profilo di genere.

- (22) 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 o basati sul merito, la precarietà legata a contratti a breve termine basati su progetti, le misure insoddisfacenti a favore delle pari opportunità, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e del benessere e le carenze degli strumenti di protezione sociale, comprese le difficoltà di portabilità dei diritti tra settori e tra Stati membri.
- (23) L'occupabilità e l'evoluzione della carriera dei ricercatori all'inizio della carriera si gioverebbero di incentivi specifici all'assunzione, ad esempio di tipo finanziario o in termini di protezione sociale, comprese opportunità di contratti definitivi o a tempo indeterminato, in linea con l'intento della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato<sup>52</sup>. 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 alle università o ai centri 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 più a lungo termine e di assumere impegni sostenibili nei confronti dei dipendenti, utilizzando nel contempo finanziamenti basati su progetti per continuare a esplorare nuovi percorsi.
- (24) 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. L'articolo 9 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni l'Unione tiene conto della garanzia di un'adeguata protezione sociale. Il principio 15 del pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi in pensione hanno diritto a una pensione commisurata ai loro contributi e che garantisca un reddito adeguato. Tuttavia i

---

<sup>52</sup>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).

ricercatori in mobilità incontrano difficoltà per costituire pensioni complementari adeguate a causa della lunghezza dei periodi di acquisizione, delle commissioni di trasferimento elevate, della scarsa alfabetizzazione finanziaria e degli oneri amministrativi che entrano in gioco al raggiungimento dell'età pensionabile. È pertanto opportuno garantire ai ricercatori le garanzie basate sulla raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi<sup>53</sup>.

- (25) RESAVER, il fondo pensioni paneuropeo sostenuto 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 integralmente le questioni di protezione sociale dei ricercatori in mobilità, ma 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 promuovere la partecipazione a RESAVER degli organismi di ricerca.
- (26) 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. Tali forme di mobilità dovrebbero essere promosse, incentivate e adeguatamente integrate nello sviluppo professionale dei ricercatori e si dovrebbero intraprendere azioni a favore dell'eliminazione degli ostacoli esistenti di ogni tipo, compresi, ad esempio, i limiti alla portabilità delle sovvenzioni.
- (27) Sarebbe necessario un cambiamento di approccio da parte del mondo accademico e dei ricercatori affinché le carriere della ricerca siano considerate pienamente interoperabili e intersettoriali, il sistema di ricompensa attribuisca pari valore alle carriere intraprese in tutti i settori e non penalizzi la mobilità geografica, interdisciplinare e intersettoriale o le interruzioni di carriera, compresi l'aspettativa o il congedo parentale, e i ricercatori prendano in considerazione le carriere nel mondo accademico alla stregua di quelle svolte in altri ambiti.
- (28) In alcuni casi, i programmi di dottorato sono principalmente finalizzati a una futura carriera nel mondo accademico e non tengono sufficientemente conto dell'ampia gamma di professioni cui possono accedere i ricercatori in tutti i settori, nonché dell'importanza di promuovere l'imprenditorialità di questi soggetti. Dotare i ricercatori di competenze trasversali attraverso formazioni formali e informali, in aggiunta a solide competenze di ricerca, è estremamente importante per migliorare le opportunità di carriera, la mobilità intersettoriale e l'innovazione e per rendere più attraenti le carriere della ricerca nell'Unione. Sarebbe inoltre importante per i ricercatori comprendere chiaramente la loro responsabilità sociale e l'impatto sulla società della loro ricerca, compresi gli aspetti relativi alla sostenibilità.
- (29) 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 fondamentale 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 dovrebbero sviluppare programmi di dottorato e opportunità

---

<sup>53</sup>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).

di formazione mirate in funzione delle competenze descritte nel quadro suddetto, anche sulla base dello scambio di migliori pratiche, al fine di consentire il miglioramento delle competenze e la riqualificazione dei ricercatori in un'ottica di formazione permanente. Si dovrebbero garantire adeguati meccanismi di riconoscimento e convalida delle opportunità di formazione formale e informale, compresa la formazione sul posto di lavoro.

- (30) Per garantire che l'elaborazione, anche collaborativa, della formazione dei ricercatori avvenga sulla base degli effettivi bisogni in materia di competenze, è opportuno promuovere l'interazione e la cooperazione tra il mondo accademico, le imprese, la pubblica amministrazione, il settore delle organizzazioni senza scopo di lucro e tutti gli altri attori interessati dell'ecosistema della ricerca, ad esempio in relazione a stage, tirocini o affiancamento lavorativo.
- (31) La promozione dello spirito imprenditoriale e delle relative competenze nei 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. 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 2008/416/CE della Commissione<sup>54</sup>.
- (32) La circolazione intersettoriale dei talenti, una migliore interoperabilità dei profili professionali della ricerca e dell'innovazione tra diversi settori e il potenziamento della collaborazione tra università e imprese per il trasferimento di conoscenze e talenti richiedono una combinazione di misure diverse e complementari a livello nazionale e dell'Unione, compresa la riforma del sistema. Un approccio politico che preveda l'apprendimento reciproco sulla base di modelli di successo per i programmi di mobilità intersettoriale può contribuire a: i) consolidare la cooperazione tra il mondo accademico e altri ambiti e rafforzare gli ecosistemi dell'innovazione; ii) migliorare la formazione e l'apprendimento permanente dei ricercatori, degli innovatori e di altri talenti nel campo della ricerca e dell'innovazione, compreso il miglioramento delle competenze per sviluppare capacità di sostegno; iii) promuovere lo sviluppo delle competenze imprenditoriali dei ricercatori.
- (33) I ricercatori dovrebbero essere consapevoli dell'importanza cruciale dell'elaborazione delle politiche e dell'azione politica nel settore della ricerca, nonché dell'impatto che queste possono avere, complessivamente, sulle carriere della ricerca e sul sistema di ricerca e innovazione. È auspicabile che i programmi di dottorato includano e favoriscano la comprensione di questo nesso, al fine di garantire un maggiore coinvolgimento dei ricercatori nelle attività di elaborazione delle politiche relative al settore della ricerca.
- (34) I ricercatori, in particolare quelli a inizio carriera, dovrebbero essere informati delle prospettive disponibili in tutti i settori e della possibilità di perseguire tali opportunità per ampliare lo spettro del loro 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 la possibilità di sviluppare attività imprenditoriali. Si dovrebbe

---

<sup>54</sup>Raccomandazione 2008/416/CE della Commissione, del 10 aprile 2008, relativa alla gestione della proprietà intellettuale nelle attività di trasferimento delle conoscenze e al codice di buone pratiche destinato alle università e ad altri organismi pubblici di ricerca (GU L 146 del 5.6.2008, pag. 19).

promuovere la mobilità interistituzionale, in particolare tra i diversi profili degli istituti di istruzione superiore e 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 sede.

- (35) 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 dei portatori di interessi, nelle conclusioni del Consiglio "Valutazione della ricerca e attuazione della scienza aperta" del 10 giugno 2022<sup>55</sup> 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, e la garanzia di elevati standard di integrità nella ricerca. 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.
- (36) La valutazione dei ricercatori dovrebbe promuovere un riconoscimento e una ricompensa paritari delle carriere, indipendentemente dal settore di occupazione o di attività, e fondarsi su un approccio imparziale basato sul talento. Un percorso di carriera sfaccettato, caratterizzato da mobilità geografica, settoriale e interorganizzativa, o percorsi ibridi con una combinazione simultanea di settori meritano pieno riconoscimento e considerazione, alla stessa stregua dei percorsi di carriera lineari.
- (37) Al fine di rafforzare le carriere nel mondo accademico, fino 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, l'adozione di regimi analoghi al *tenure-track* intesi come contratti a tempo determinato con la prospettiva di una progressione verso un rapporto a tempo indeterminato in caso di valutazione positiva.
- (38) Nonostante gli sforzi compiuti a livello di Unione, nazionale e regionale, il problema della fuga di cervelli dalle regioni meno sviluppate dell'Unione persiste, come sottolineato nella comunicazione della Commissione "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa"<sup>56</sup>, 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, condizioni di lavoro attraenti e una 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 politico a

---

<sup>55</sup> Documento del Consiglio 10126/22.

<sup>56</sup> COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI – Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa (COM(2023) 32 final).



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.

- (39) 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 dovrebbe ampliare le attività di informazione e sostegno offerte ai ricercatori e agli istituti di istruzione superiore e 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 dal rafforzamento delle risorse finanziarie e umane delle organizzazioni nazionali di collegamento, in particolare per quanto riguarda l'attuazione di iniziative a livello nazionale o dell'Unione, facendo leva sulla base di competenze e sulla distribuzione dei compiti tra le entità di EURAXESS a livello nazionale, in parallelo al monitoraggio delle prestazioni e alla misurazione dei risultati.
- (40) Per rimanere competitiva a livello globale, l'UE deve diventare più attraente per i talenti di tutto il mondo. La comunicazione della Commissione "Attrarre competenze e talenti nell'UE"<sup>57</sup>, adottata il 27 aprile 2022, sottolinea questa necessità che impone in particolare di promuovere l'innovazione e l'imprenditorialità nell'UE e vagliare ulteriori possibilità di migrazione legale verso l'UE nel medio e lungo termine. La revisione della direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>58</sup> ha rappresentato un passo importante per migliorare l'attrattiva dell'UE, consentendo ai migranti 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<sup>59</sup> contribuisce al conseguimento di questi obiettivi rendendo l'ingresso nell'UE più facile e l'UE più interessante per gli studenti e i ricercatori e promuovendo la circolazione di conoscenze e competenze attraverso il rafforzamento dei diritti di mobilità all'interno dell'Unione.
- (41) La Carta e il codice dei ricercatori devono essere 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 della parità di genere, dell'inclusività e delle pratiche di scienza aperta. La nuova versione dovrebbe essere semplificata per agevolarne l'attuazione e la sua diffusione promossa al di fuori del settore accademico. La revisione non dovrebbe pregiudicare le istituzioni che hanno aderito ai principi della Carta e del codice dei ricercatori ad oggi esistenti e la loro adesione dovrebbe essere considerata estesa alla nuova versione. Ciò dovrebbe applicarsi in particolare

---

<sup>57</sup>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).

<sup>58</sup>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).

<sup>59</sup>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).

alle istituzioni che hanno avviato il processo della strategia in materia di risorse umane per i ricercatori (HRS4R), di cui l'adesione alla Carta e al codice dei ricercatori costituisce il primo passo.

- (42) 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 che hanno davanti a sé e incrementare l'attrattiva degli organismi europei di ricerca per i talenti migliori. Dovrebbero essere presi in considerazione punti di contatto rilevanti 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<sup>60</sup> potrebbero essere adattati per rispondere alle esigenze degli utenti dell'osservatorio delle carriere della ricerca.
- (43) Affinché il quadro europeo riesca ad attrarre e trattenere talenti nei settori della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa, 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 e tutti i 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,

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

### **Definizione dei ricercatori nello Spazio europeo della ricerca e delle professioni 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. I ricercatori svolgono attività di ricerca e migliorano o sviluppano concetti, teorie, modelli, tecniche, strumentazioni, software o metodi operativi. I ricercatori possono essere coinvolti, in tutto o in parte, in diversi tipi di attività (ad esempio ricerca di base o applicata, sviluppo sperimentale, utilizzo di apparecchiature di ricerca, gestione di progetti) in tutti i settori dell'economia o della società. 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 pratica nello svolgimento delle attività di ricerca.
2. Le professioni della ricerca possono svolgersi, con pari valore, in tutti i settori che svolgono attività di ricerca e innovazione, tra cui il mondo accademico, le imprese, i laboratori governativi e la pubblica amministrazione, e il settore delle organizzazioni senza scopo di lucro, in cui le competenze, le conoscenze e l'approccio dei ricercatori

---

<sup>60</sup>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 261I del 14.10.2019, pag. 1).

possono recare vantaggi alla società, al sistema di ricerca e innovazione e all'economia dell'Europa.

3. Le professioni della ricerca comprendono le carriere nella gestione della ricerca, che possono essere intraprese da ricercatori e altri professionisti per gestire e sostenere le attività di ricerca e innovazione. Possono comportare uno dei seguenti compiti (elenco non esaustivo):
  - (a) razionalizzare o agevolare la pianificazione, lo sviluppo, la gestione, l'amministrazione, 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/sistemi di R&I;
  - (d) rafforzare l'impatto di R&I sulla società.
4. Indipendentemente dal loro status e settore di occupazione effettivi, tutti i ricercatori che svolgono attività di ricerca 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 la completa 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 hanno raggiunto una certa autonomia nello sviluppare la propria ricerca, reperire finanziamenti o 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.
5. 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.

Eccezion fatta per i ricercatori junior (R1), i profili non dovrebbero necessariamente essere considerati come fasi di un percorso di carriera progressivo.

Nell'allegato I è riportato un elenco non esaustivo di esempi.

### **Riconoscimento delle professioni della ricerca e interoperabilità e comparabilità delle carriere nella ricerca**

6. Si raccomanda agli Stati membri di garantire il pieno riconoscimento delle professioni della ricerca, di promuovere una pari stima e ricompensa dei diversi percorsi di carriera di ricerca, indipendentemente dal settore di occupazione o di

attività, e di adottare misure volte a consentire la piena interoperabilità e comparabilità delle carriere di ricerca tra gli Stati membri, i settori e le istituzioni.

7. Le carriere nella gestione della ricerca dovrebbero essere adeguatamente inquadrare e riconosciute a livello di Unione per rafforzarne le capacità, sviluppare percorsi di formazione opportuni e promuovere la comparabilità.
8. I percorsi non lineari e multiprofessionali, intesi come percorsi caratterizzati da mobilità geografica, disciplinare, settoriale e tra organismi o come percorsi ibridi che combinano contemporaneamente settori diversi, dovrebbero essere incoraggiati e sostenuti dagli Stati membri e dovrebbero essere riconosciuti al pari di un percorso di carriera lineare con molteplici risultati professionali. Il sistema di ricompensa dovrebbe essere adattato di conseguenza.
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 4.

#### **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 la mobilità intersettoriale.
12. Si raccomanda agli Stati membri di assicurare il rispetto dei contratti collettivi e un dialogo sociale efficace e di adottare tutte le misure necessarie affinché i datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori garantiscano condizioni di ricerca e di lavoro attraenti e competitive, in cui i ricercatori in tutte le fasi della propria carriera e indipendentemente dalla durata del contratto (ossia a tempo determinato o indeterminato) siano valorizzati, incoraggiati e sostenuti. Ciò significa, tra l'altro:
  - (a) garantire una retribuzione adeguata, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e condizioni di lavoro flessibili che consentano di conciliare vita personale, famiglia, figli e carriera, nonché il benessere in generale, senza pregiudicare le carriere;
  - (b) garantire la parità 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 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, compresa una durata massima totale

dei rapporti a tempo determinato e l'incentivo a fissare una soglia massima di contratti a tempo determinato pari a un terzo di tutti ricercatori che dipendono da un determinato datore di lavoro. Si raccomanda di fissare una soglia inferiore per i datori di lavoro che si trovano già al di sotto della soglia di un terzo al momento dell'adozione della presente raccomandazione. Quando vengono svolti compiti di ricerca permanenti, a lungo termine o molto frequenti, lo strumento appropriato è costituito da contratti a tempo indeterminato;

- (f) promuovere un uso più ampio di finanziamenti di base o di quelli per la ricerca lungo il ciclo di vita, oltre ai finanziamenti basati su progetti, per consentire agli organismi di ricerca di sviluppare strategie di ricerca più a lungo termine e assumere impegni sostenibili nei confronti dei dipendenti;
  - (g) garantire l'accesso a un'adeguata protezione sociale indipendentemente dalla forma del rapporto di lavoro (ad esempio, contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato o connessi a una borsa), fatto salvo il diritto degli Stati membri di definire i principi fondamentali dei propri sistemi di previdenza sociale. Tali misure dovrebbero 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 che i ricercatori abbiano accesso 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 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 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 garantire misure specifiche a sostegno dei ricercatori all'inizio della carriera, corrispondenti ai profili R1 e R2 di cui al punto 4. Tali misure specifiche potrebbero comprendere:
- (a) offrire ai dottorandi le condizioni di lavoro, il reddito e i diritti di protezione sociale applicabili ai ricercatori nelle altre fasi della carriera;
  - (b) promuovere e sostenere il ricorso a incentivi per i ricercatori all'inizio della carriera, compresi 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 a tempo indeterminato;
- (d) promuovere e valorizzare la mobilità interistituzionale, intersettoriale, interdisciplinare e geografica, compresa quella virtuale;
- (e) promuovere la cooperazione tra gli istituti di istruzione superiore, i finanziatori della ricerca e altri attori ecosistemici pertinenti, in particolare l'industria e altre imprese, per quanto riguarda il fabbisogno e l'offerta di competenze, in modo da incoraggiare l'assunzione di ricercatori altamente qualificati e con competenze adatte nei settori interessati.

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

16. Si raccomanda agli Stati membri di adottare le misure opportune per promuovere l'adattamento della formazione per il dottorato a carriere interoperabili in tutti i settori pertinenti e alla pratica della scienza aperta, anche avvalendosi del quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp), dei principi sulla formazione innovativa per il dottorato e di qualsiasi altra iniziativa futura adottata dalla Commissione al fine di rafforzare le competenze trasversali dei ricercatori.
17. Si raccomanda alla Commissione di intervenire per sostenere e agevolare l'uso del quadro europeo delle competenze per i ricercatori (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 particolare risalto ai programmi volti a rafforzare le competenze necessarie ai ricercatori sin dalle prime fasi della loro carriera per intraprendere attività di valorizzazione delle conoscenze. Tali sistemi dovrebbero 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 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 settore delle organizzazioni senza scopo di lucro e tutti gli altri attori ecosistemici pertinenti, 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.  
  
L'interazione e la cooperazione dovrebbero essere sostenute in special modo 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 femminili e la creazione di spin-off universitarie guidate da donne.

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

21. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di agire per sostenere lo sviluppo e l'erogazione di una formazione mirata, compresa la formazione che porti a microcredenziali<sup>61</sup> e con il sostegno di conti individuali di apprendimento<sup>62</sup>, ove disponibili, per garantire ai ricercatori opportunità di aggiornamento delle competenze e riqualificazione in un'ottica di apprendimento permanente e per promuovere la mobilità intersettoriale e interdisciplinare. Si raccomanda inoltre agli Stati membri e alla Commissione di adottare tutte le misure necessarie per garantire una procedura di convalida equa e trasparente, basata su criteri armonizzati, 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 mobilità intersettoriale dei talenti, si raccomanda alla Commissione di intraprendere le seguenti azioni:
  - (a) sostenere iniziative di apprendimento reciproco degli Stati membri sulla base di programmi di mobilità intersettoriale modello stabiliti dalla Commissione, in tre settori prioritari:
    - (1) rafforzare la cooperazione universitaria e non universitaria;
    - (2) migliorare l'offerta di formazione e apprendimento permanente per i ricercatori, gli innovatori e altri talenti della ricerca e dell'innovazione;
    - (3) promuovere l'imprenditorialità dei ricercatori;
  - (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 32.
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 compromettere la mobilità tra settori, anche sostenendo

---

<sup>61</sup>Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02) (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10).

<sup>62</sup>Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sui conti individuali di apprendimento (2022/C 243/03) (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 26).

l'interoperabilità delle carriere tra settori e agevolando la mobilità temporanea o permanente.

### **Evoluzione e progressione della carriera**

25. Si raccomanda agli Stati membri di adoperarsi per il riconoscimento del valore della mobilità geografica, intersettoriale, interistituzionale, interdisciplinare e transdisciplinare e virtuale quale importante strumento per migliorare le conoscenze scientifiche e per lo sviluppo professionale in qualsiasi fase della carriera di un ricercatore.
26. Si raccomanda agli Stati membri di promuovere misure che mettano i ricercatori, in particolare a inizio 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, gli Stati membri e la Commissione dovrebbero sostenere la prestazione di servizi di consulenza e sostegno alla carriera per stimolare la mobilità intersettoriale, interdisciplinare e geografica, nonché la creazione e lo sviluppo di attività imprenditoriali.
27. Si raccomanda agli Stati membri di promuovere e sostenere sistemi di valutazione e ricompensa dei ricercatori che:
  - (a) si basino su un giudizio espresso da pari, 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), attività (tra cui tutoraggio, supervisione della ricerca, ruoli di leadership, imprenditorialità, gestione dei dati, 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 pratiche (tra cui la condivisione precoce delle conoscenze e dei dati, la collaborazione aperta), nonché tutte le esperienze di mobilità di cui al punto 25;
  - (d) garantiscano che l'attività professionale dei ricercatori soddisfi elevati standard di etica e integrità, ricompensi le attività di ricerca condotte in modo adeguato e valorizzi le buone pratiche, in particolare 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 delle équipes, il lavoro collaborativo e l'interdisciplinarietà;
  - (g) garantiscano parità di genere, pari opportunità e inclusività.

Per assicurare un'attuazione coerente di queste raccomandazioni, si raccomanda agli Stati membri di promuovere la formazione continua degli attori coinvolti nel processo di valutazione e ricompensa.



28. Gli Stati membri sono invitati a incoraggiare 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 le barriere 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 al punto 27, tra le valutazioni della ricerca, dei ricercatori e degli istituti di ricerca.
29. Si raccomanda agli Stati membri di intraprendere azioni per garantire che il sistema di accesso alle carriere e di avanzamento di carriera sia equo, giusto, inclusivo, trasparente e strutturato e 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 l'adozione di un sistema di *tenure-track*, inteso come un contratto a tempo determinato con la prospettiva di una progressione verso un rapporto a tempo indeterminato, previa valutazione positiva.

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

30. 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 nel paese d'origine dei ricercatori impegnati in esperienze all'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) 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 di alto livello;
  - (d) lo scambio di migliori pratiche per la creazione di un ambiente di ricerca e innovazione attraente e competitivo, anche per quanto riguarda il miglioramento della retribuzione, delle condizioni di lavoro e dei servizi, e la riduzione delle barriere amministrative e linguistiche per i ricercatori stranieri e internazionali;
  - (e) borse per favorire il rientro 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 e la collaborazione e prevenendo la fuga di cervelli.

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

31. 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 attraverso una mappa interattiva della circolazione dei talenti nell'osservatorio sulle carriere della ricerca di cui al punto 39;
- (c) agevolare la creazione di legami transnazionali con le comunità della diaspora scientifica 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 32;
- (d) promuovere una circolazione equilibrata dei talenti per i ricercatori a inizio carriera attraverso nuovi strumenti a livello dell'Unione che rafforzino la base di capitale umano nei paesi con basse prestazioni in materia di R&I, con ricercatori e innovatori che abbiano maggiori capacità imprenditoriali e gestionali e siano meglio formati.

### **Azioni di sostegno per le carriere della ricerca**

32. 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 che preveda impegni vincolanti e coordini gli organismi e le 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 costruire reti, 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.

I servizi dovrebbero essere ampliati così da offrire tra l'altro assistenza per lo sviluppo dei talenti e nella gestione delle carriere, con particolare attenzione ai ricercatori in tutti i settori pertinenti della società, compreso il mondo accademico.

33. 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, di rendere operativo il sistema EU Login per l'autenticazione e 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.
34. Si raccomanda agli Stati membri e alla Commissione di riconoscere l'importanza dell'approvazione e dell'attuazione della Carta e del codice dei ricercatori, nonché della Carta dei ricercatori di cui al punto 35.
35. 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.

36. 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.
37. 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.
38. 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 e tutti i portatori di interessi affinché mettano in campo, se lo desiderano, le azioni pilota pertinenti previste dalla presente raccomandazione sulla base di un approccio dal basso verso l'alto.

### **Monitoraggio delle carriere della ricerca**

39. Oltre ai sistemi generali di monitoraggio dello Spazio europeo della ricerca, si raccomanda alla Commissione e agli Stati membri di monitorare le carriere della ricerca nell'Unione e l'attuazione della presente raccomandazione attraverso un apposito osservatorio sulle carriere della ricerca, a beneficio dei responsabili politici, delle organizzazioni, delle amministrazioni pubbliche e dei ricercatori a livello europeo e nazionale. 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 rendere gli organismi di ricerca dell'Unione più attraenti per i ricercatori di maggior talento.
40. Si raccomanda agli Stati membri di cooperare al fine di raccogliere i dati pertinenti per l'attuazione dell'osservatorio in modo efficiente e sostenibile.
41. Si raccomanda alla Commissione di prendere in considerazione i pertinenti punti di contatto con 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.
42. 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 39.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Consiglio  
Il presidente*