



Bruxelles, 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

**ALLEGATI**

**della**

**Proposta di  
RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO**

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

## ALLEGATO I

### Esempi di posizioni lavorative ricoperte dai ricercatori nei vari settori secondo i profili R1-R4<sup>1</sup>

<b>R1 - Ricercatore junior (<i>First Stage Researcher</i>)</b>	<b>R2 - Ricercatore riconosciuto (<i>Recognised Researcher</i>)</b>
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
<b>R3 - Ricercatore confermato (<i>Established Researcher</i>)</b>	<b>R4 - Ricercatore principale (<i>Leading Researcher</i>)</b>
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

<sup>1</sup> Gli esempi non intendono essere esaustivi ma offrono un'indicazione dei tipi di titoli dei ricercatori nei profili R1-R4 all'interno dei diversi settori. Alcune posizioni lavorative dei ricercatori possono apparire in più profili R1-R4: il profilo sarà stabilito caso per caso in funzione del livello di indipendenza, esperienza e riconoscimento. Alcuni degli esempi (quali "consultant" e "policy adviser/officer") sono stati inclusi presupponendo che la posizione ricoperta comporti attività di ricerca vere e proprie. I profili R1-R4 sono esclusivamente pertinenti al ruolo di ricercatore e non a quello di gestione della ricerca. Tipologie analoghe di profili potrebbero essere prese in considerazione nel caso della gestione della ricerca una volta che la categoria sarà adeguatamente definita.

## ALLEGATO II

### **Carta europea dei ricercatori**

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

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

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

- (e) ricercatori in tutti i settori (mondo accademico, organismi di ricerca pubblici e privati)
- (f) datori di lavoro di ricercatori nel settore pubblico e privato
- (g) finanziatori di attività di ricerca e ricercatori nel settore pubblico e privato
- (h) responsabili politici interessati alle politiche pertinenti alla Carta

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

## PILASTRO 1 – ETICA, INTEGRITÀ, GENERE E SCIENZA APERTA

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

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

### **(1) Etica e integrità della ricerca<sup>2</sup>**

I ricercatori dovrebbero conformarsi a rigorose norme etiche e svolgere il proprio lavoro con onestà, affidabilità, obiettività, imparzialità e indipendenza, comunicazione aperta, dovere di sollecitudine, equità e responsabilità nei confronti delle future generazioni scientifiche. Tali valori costituiscono le basi di una ricerca responsabile e affidabile esente da indebite influenze (tra cui ingerenze straniere<sup>3</sup> e conflitto di interessi), un prerequisito per raggiungere l'eccellenza e sottolineare la responsabilità dei ricercatori di astenersi da pregiudizi e scorciatoie metodologiche.

I ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali<sup>4</sup> applicabili nella o nelle loro discipline, nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali.

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

---

<sup>2</sup> Conclusioni del Consiglio sull'integrità della ricerca (14853/15 (2015)), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/it/pdf>.

<sup>3</sup> Lotta alle ingerenze straniere nel settore R&I, Commissione europea (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

<sup>4</sup> Ad esempio il Codice europeo di condotta per l'integrità della ricerca ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

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

I ricercatori devono evitare qualsiasi forma di plagio e rispettare le norme sulla proprietà intellettuale e i principi della proprietà congiunta nel caso di ricerche svolte in collaborazione con uno o più supervisor e/o altri ricercatori (in base alla disciplina). Ciò dovrebbe essere applicato in tutte le fasi del processo di ricerca, che includono la concezione, la preparazione delle domande di finanziamento, lo sviluppo e la presentazione dei risultati. L'esigenza di convalidare le osservazioni dimostrando che i risultati sono riproducibili non dovrebbe essere considerata plagio, a condizione che i dati da convalidare siano espressamente indicati.

## **(2) Libertà della ricerca scientifica**

La libertà della ricerca scientifica è un valore e un principio centrale comune per la cooperazione nel settore della ricerca all'interno dello Spazio europeo della ricerca e con partner internazionali<sup>5</sup>. L'attività di ricerca dovrebbe essere finalizzata al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza umana e i ricercatori dovrebbero godere della libertà di pensiero, opinione ed espressione ed essere liberi di definire i quesiti della ricerca, di individuare i metodi per risolvere i problemi, di scegliere ed elaborare teorie, di mettere in discussione il sapere consolidato e proporre nuove idee, nonché di associarsi in organismi accademici professionali o rappresentativi. I ricercatori dovrebbero avere il diritto di diffondere e pubblicare i risultati delle loro ricerche anche attraverso attività di formazione e insegnamento. I ricercatori dovrebbero tuttavia riconoscere i limiti di questa libertà che potrebbero manifestarsi in particolari circostanze del progetto (tra cui supervisione/guida/gestione) o di vincoli giuridici od operativi, ad esempio per ragioni legate ai diritti di proprietà intellettuale e per motivi di bilancio o infrastrutturali.

## **(3) Scienza aperta**

I ricercatori dovrebbero impegnarsi in tutti gli aspetti della scienza aperta<sup>6</sup> ed essere agevolati in tal senso dai loro datori di lavoro e finanziatori. Dovrebbero condividere apertamente i risultati raggiunti, ad es. attraverso dati FAIR e aperti, pubblicazioni ad accesso aperto, nonché tramite software, modelli e algoritmi aperti. Dovrebbero adottare provvedimenti per garantire la riproducibilità dei risultati della ricerca, puntare a mettere in pratica le metodologie della scienza aperta e impegnarsi in una valutazione inter pares aperta. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero sostenere e premiare una vera cultura della scienza aperta in tutta l'Unione, ad esempio diffondendo pratiche di libero accesso alle pubblicazioni accademiche, ai dati di ricerca e ad altri risultati della ricerca (vale a dire seguendo il principio "il più aperto possibile, chiuso il tanto necessario") e favorendo la diffusione e l'adozione dei

---

<sup>5</sup> Cfr. l'articolo 13 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e la dichiarazione di Bonn sulla libertà della ricerca scientifica, adottata in occasione della conferenza ministeriale sullo Spazio europeo della ricerca il 20 ottobre 2020 a Bonn, [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/\\_drp-efr-bonner\\_erklaerung\\_en\\_with-signatures\\_maerz\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1).

<sup>6</sup> Conclusioni del Consiglio sulla transizione verso un sistema di scienza aperta (9526/16), del 27 maggio 2016.

principi e delle pratiche della scienza aperta, tenendo conto nel contempo delle differenze disciplinari e culturali, compreso il multilinguismo, sostenendo lo sviluppo di competenze per la scienza aperta e sviluppando e integrando ulteriormente l'infrastruttura e il servizio digitale su cui si fondano.

### Scienza dei cittadini

I ricercatori, per quanto possibile e ove pertinente, dovrebbero integrare nei loro progetti la scienza dei cittadini. Ciò comporta il coinvolgimento dei cittadini nella concezione, progettazione e attuazione dei progetti di ricerca nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria, delle arti e della matematica (STEAM) e delle scienze sociali e umane (SSH). Ciò rappresenta un mezzo ideale per democratizzare la scienza, creare fiducia in essa e sfruttare la straordinaria intelligenza e le immense capacità della società per condurre attività eccellenti di ricerca e innovazione.

#### **(4) *Parità di genere***

Tutti i portatori di interessi dovrebbero promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, negli organismi direttivi e decisionali, nei comitati di assunzione e promozione e nei gruppi consultivi. Ciò include inoltre promuovere l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, dell'insegnamento e dell'innovazione al fine di migliorare la qualità scientifica, l'eccellenza e la pertinenza sociale delle conoscenze prodotte. La parità di genere mira inoltre a contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali. Deve essere intesa in una prospettiva intersezionale, in cui i diversi sistemi di potere tra le categorie di genere e altre categorie e identità sociali si intersecano e si rafforzano a vicenda. I cambiamenti istituzionali sostenibili, realizzati attraverso piani sulla parità di genere<sup>7</sup> o simili, che consentono una corretta segnalazione delle violazioni e includono sistemi di monitoraggio e valutazione, rappresentano meccanismi adeguati per promuovere la parità di genere.

#### **(5) *Inclusione della diversità***

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

#### **(6) *La professione di ricercatore***

Tutti i ricercatori impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze dovrebbero essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si

---

<sup>7</sup> Cfr. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it) e <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

dovrebbe cominciare nella fase iniziale delle carriere, ossia subito dopo la laurea, a prescindere dal settore e bisognerebbe includere tutti i livelli, indipendentemente dalla classificazione nazionale (ad esempio, impiegato, studente post-laurea, dottorando, titolare di dottorato-borsista, funzionario pubblico).

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero incoraggiare e sostenere percorsi non lineari e multi-carriera, intesi come percorsi caratterizzati da mobilità geografica, disciplinare, settoriale e inter-organizzativa (distacchi). Dovrebbero inoltre incoraggiare percorsi ibridi che combinino contemporaneamente diversi settori, da considerare alla pari di percorsi professionali lineari.

### Comportamento professionale

I ricercatori dovrebbero conoscere gli obiettivi strategici che regolano il loro ambiente di ricerca, nonché i meccanismi di finanziamento, e dovrebbero chiedere tutte le autorizzazioni necessarie prima di avviare le loro attività di ricerca o di accedere alle risorse fornite. I ricercatori dovrebbero impegnarsi a garantire che i loro lavori siano utili per la società e non riproducano inutilmente ricerche già effettuate altrove.

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

### Responsabilità

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

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

### **(7) Libera circolazione dei ricercatori**

Finanziatori e datori di lavoro dovrebbero promuovere la libera circolazione sia dei ricercatori e di altri professionisti che operano nel settore della ricerca, che delle conoscenze scientifiche e delle tecnologie oltre ad attirare i talenti e scongiurarne la potenziale fuga. Dovrebbero riconoscere il valore della mobilità geografica, interistituzionale, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare, e virtuale<sup>8</sup> quale importante strumento per migliorare le conoscenze e per lo sviluppo professionale in ogni fase della carriera di un ricercatore e valorizzare e riconoscere

---

<sup>8</sup> Ad esempio la collaborazione a distanza nell'ambito di reti e infrastrutture elettroniche.

pienamente qualsiasi esperienza di mobilità all'interno del sistema di avanzamento/valutazione della carriera. È pertanto necessario creare gli strumenti amministrativi che consentano la "trasferibilità" dei diritti in materia di previdenza sociale e retribuzioni, conformemente alla legislazione nazionale.

**(8) *Sostenibilità della ricerca***

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

Si può utilizzare come punto di riferimento la "Carta verde MSCA" della Commissione europea<sup>9</sup>, elaborata nel quadro delle azioni Marie Skłodowska-Curie.

---

<sup>9</sup> Carta verde per le azioni Marie Skłodowska Curie, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

## **PILASTRO 2 – VALUTAZIONE DEI RICERCATORI, ASSUNZIONE E AVANZAMENTO**

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

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

### **(1) Valutazione dei ricercatori<sup>10</sup>**

La valutazione della ricerca dovrebbe permettere di giudicare le prestazioni dei ricercatori e consentire alla ricerca di raggiungere il massimo livello di qualità e impatto. Ciò richiede il riconoscimento di risultati, attività e pratiche della ricerca sempre più diversificati, che includano la collaborazione, la condivisione aperta dei risultati e la garanzia di elevati standard di integrità della ricerca. Di conseguenza la valutazione dovrebbe essere basata principalmente su un giudizio qualitativo, per il quale assume un ruolo centrale la valutazione inter pares, suffragata dall'utilizzo responsabile di indicatori quantitativi. La valutazione dovrebbe inoltre includere una gamma più ampia di criteri di valutazione, quali l'insegnamento, la gestione e la leadership, la supervisione, il tutoraggio, la valorizzazione delle conoscenze, l'imprenditorialità e la collaborazione con l'industria, il lavoro di gruppo, i servizi alla società, la comunicazione scientifica e l'interazione con la società, nonché il rigore metodologico e le pratiche di scienza aperta. Dovrebbero inoltre essere riconosciuti i contributi all'innovazione apportati attraverso invenzioni o lo sviluppo, in particolare per i candidati con una formazione industriale.

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

- (a) essere basato su un giudizio qualitativo espresso da pari, suffragato da un uso responsabile di indicatori quantitativi;
- (b) premiare la qualità e i vari impatti potenziali della ricerca sulla società, la scienza e l'innovazione;
- (c) riconoscere una varietà di risultati (tra cui pubblicazioni, serie di dati, software, metodologie, protocolli, brevetti), attività (tra cui tutoraggio, supervisione della

<sup>10</sup> Accordo sulla riforma della valutazione della ricerca (2022)  
[https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022\\_07\\_19\\_rra\\_agreement\\_final.pdf](https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf).

ricerca, ruoli di leadership, imprenditorialità, gestione dei dati, valutazione inter pares, insegnamento, valorizzazione delle conoscenze, cooperazione tra il mondo industriale e quello accademico, sostegno all'elaborazione di politiche basate su dati concreti, interazione con la società) e pratiche (tra cui la condivisione precoce delle conoscenze e dei dati e la collaborazione aperta), nonché tutte le esperienze di mobilità;

- (d) garantire 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 della ricerca e delle metodologie, ove possibile;
- (e) utilizzare criteri e processi di valutazione che rispettino la varietà delle discipline di ricerca e dei contesti nazionali;
- (f) sostenere una varietà di profili e percorsi professionali dei ricercatori, e valorizzare tanto i contributi individuali, quanto il ruolo delle équipes, il lavoro collaborativo e l'interdisciplinarietà;
- (g) garantire la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusività.

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

## (2) *Assunzione*

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero istituire procedure di assunzione e selezione che siano aperte<sup>11</sup>, trasparenti e meritocratiche e che non penalizzino eventuali interruzioni di carriera o la mobilità intersettoriale. Tali procedure dovrebbero perseguire l'eccellenza, la parità di genere e la diversità, ed essere adattate al tipo di posizione pubblicata. Gli annunci dovrebbero includere una descrizione esaustiva delle conoscenze e delle competenze richieste, nonché la descrizione delle condizioni di lavoro e dei diritti, le prospettive di sviluppo professionale e una panoramica delle tempistiche. I candidati dovrebbero essere informati, prima della selezione, circa le procedure di assunzione e i criteri di selezione, il numero di posti disponibili e le prospettive di carriera.

### Variazioni nella cronologia del curriculum vitae

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

---

<sup>11</sup> Dovrebbero essere utilizzati tutti gli strumenti disponibili e le risorse Internet accessibili a livello internazionale o mondiale, come il portale EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

## Anzianità

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

### **(3) Selezione**

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

## Non discriminazione

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

### **(4) Avanzamento di carriera**

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori senior, dei sistemi di valutazione che consentano a un comitato indipendente (e, nel caso dei ricercatori senior, un comitato preferibilmente internazionale) di valutare periodicamente e in modo trasparente le loro prestazioni professionali. Un percorso di carriera sfaccettato, caratterizzato da mobilità geografica, settoriale e tra organizzazioni (distacchi), o percorsi ibridi caratterizzati dalla combinazione simultanea di più settori meritano pieno riconoscimento e considerazione, alla stessa stregua dei percorsi di carriera lineari.

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

aperta) e la mobilità. Tali aspetti dovrebbero essere considerati anche nel contesto dell'avanzamento di carriera.

Per rafforzare le carriere in ambito accademico, fino ai livelli più alti, il sistema che regola l'accesso alla carriera e l'avanzamento di carriera deve essere trasparente, strutturato, inclusivo e garantire la parità di genere<sup>12</sup>. 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.

### Coautore

Nella valutazione del loro personale, gli enti dovrebbero valutare positivamente l'essere "coautore" quale prova di un approccio costruttivo nello svolgimento dell'attività di ricerca. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero pertanto elaborare strategie, pratiche e procedure per fornire ai ricercatori, ivi compresi quelli a inizio carriera, le condizioni di base necessarie perché possano godere del diritto di essere riconosciuti ed elencati e/o citati, nell'ambito delle loro collaborazioni, come coautori di pubblicazioni, coinventori di brevetti, ecc. o di pubblicare i loro risultati in modo autonomo dai loro supervisori.

### Riconoscimento dell'esperienza di mobilità

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

---

<sup>12</sup> Consultare lo studio MORE 4 (2021) - [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/more4\\_final\\_report.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf).

## PILASTRO 3 - CONDIZIONI E PRATICHE DI LAVORO

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

*Migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori dovrebbe essere l'obiettivo centrale del quadro politico dell'Unione per le carriere della ricerca. In questo ambito sono proposte varie azioni per contribuire alla stabilità dell'impiego, alla definizione dei diritti e degli obblighi dei lavoratori ricercatori e alla necessità dei datori di lavoro e dei finanziatori di promuovere una cultura della ricerca per l'eccellenza della ricerca stessa e sostenere una comunità di ricercatori fiorente.*

### **(1) Condizioni di lavoro, finanziamento e salari**

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le condizioni di lavoro dei ricercatori, ivi comprese le persone con disabilità, prevedano, se del caso, la flessibilità e l'accessibilità ritenute necessarie per l'adeguato svolgimento delle attività di ricerca, conformemente alla legislazione nazionale vigente o ai contratti collettivi nazionali o settoriali. Dovrebbero fornire condizioni di lavoro che consentano a tutti i ricercatori di conciliare vita personale e professionale<sup>13</sup>. Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro a tempo parziale, al lavoro a distanza e ai periodi di aspettativa, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare questo ventaglio di possibilità. I datori di lavoro dovrebbero garantire un ambiente di lavoro che promuova la salute mentale e il benessere dei ricercatori, tra cui adeguate procedure per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

### Ambiente di ricerca

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

### Reclami e ricorsi

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero stabilire procedure adeguate, conformemente alle pertinenti norme di diritto e alle disposizioni nazionali, internazionali o dell'Unione, ricorrendo possibilmente a un mediatore per il trattamento dei reclami e dei

<sup>13</sup> Cfr. SEC(2005) 260, Donne e scienza: eccellenza e innovazione – uguaglianza di genere nella scienza.

ricorsi dei ricercatori, nonché dei conflitti tra supervisori e ricercatori a inizio carriera (R1) /ricercatori riconosciuti (R2). Queste procedure dovrebbero fornire all'insieme del personale di ricerca, nel rispetto della riservatezza, un'assistenza informale per risolvere i conflitti di lavoro, le controversie e i reclami, al fine di favorire un trattamento giusto ed equo in seno all'istituzione e migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro.

### Partecipazione alla governance dell'organizzazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero riconoscere che è del tutto legittimo, nonché auspicabile, che i ricercatori siano rappresentati negli organi consultivi, decisionali e d'informazione delle istituzioni per cui lavorano, per proteggere e promuovere i loro interessi individuali e collettivi in quanto professionisti e contribuire attivamente al funzionamento dell'istituzione<sup>14</sup>.

### Finanziamento e salari

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

### **(2) *Stabilità dell'impiego***

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero intraprendere azioni risolutive per contrastare il fenomeno della precarietà e sostenere la sicurezza e la stabilità lavorativa, anche per mezzo di una durata totale massima limitata di nomine a tempo determinato e una soglia massima raccomandata di un terzo di contratti a tempo determinato tra tutte le risorse umane di un determinato datore di lavoro impiegate come ricercatori. Qualora siano svolti compiti di ricerca duraturi, a lungo termine o altamente ricorrenti, lo strumento appropriato dovrebbe essere costituito da contratti permanenti o a tempo indeterminato.

### Posizioni post-dottorato (R2)

La precarietà dell'impiego è una problematica specifica del mondo accademico. Per contrastare questa situazione e sostenere la sicurezza e la stabilità del lavoro, gli istituti che nominano ricercatori titolari di un dottorato (R2) dovrebbero fissare regole chiare e orientamenti espliciti per l'assunzione e la nomina di tali ricercatori, specificando, tra l'altro, la

---

<sup>14</sup> In questo contesto, cfr. anche la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

durata massima e gli obiettivi di queste nomine. Tali orientamenti dovrebbero considerare le esperienze maturate come ricercatori post-dottorato presso altri istituti e il fatto che lo status di post-dottorato dovrebbe essere transitorio, allo scopo precipuo di offrire ulteriori possibilità di sviluppo professionale nell'ambito di prospettive di carriera a lungo termine con contratti a tempo indeterminato o incarichi di ruolo.

### **(3) *Obblighi contrattuali e giuridici***

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

I ricercatori dovrebbero adottare sempre procedure di lavoro sicure, conformi alla pertinente legislazione nazionale e dell'Unione, e in particolare prendere le precauzioni necessarie sotto il profilo sanitario e di sicurezza, anche per garantire un ripristino adeguato della situazione in seguito ad attacchi alla cibersicurezza e a incidenti gravi legati alle tecnologie dell'informazione, ad esempio istituendo strategie di backup adeguate. Dovrebbero inoltre essere al corrente dei vigenti requisiti legali nazionali e dell'Unione per quanto riguarda la protezione dei dati e della riservatezza, e adottare le misure necessarie per soddisfarli sempre.

### **(4) *Diffusione e valorizzazione dei risultati***

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

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

### **Patrimonio intellettuale inclusi i diritti di proprietà intellettuale**

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

La strategia dovrebbe esplicitamente fare riferimento alle disposizioni sulla proprietà e ai diritti di accesso dei ricercatori e/o, se del caso, dei loro datori di lavoro o di terzi, ivi compresi partner industriali, come eventualmente stabilito da accordi specifici di collaborazione o da altri tipi di accordo<sup>15</sup>.

### Impegno verso l'opinione pubblica

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

---

<sup>15</sup> Ulteriori raccomandazioni sono reperibili nella raccomandazione della Commissione su un codice di buone pratiche per la gestione del patrimonio intellettuale, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

## **PILASTRO 4 -CARRIERE DELLA RICERCA E SVILUPPO DEI TALENTI**

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

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

### **(1) Valorizzare la diversità delle carriere della ricerca**

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero riconoscere che i ricercatori possono avere carriere molto diverse sia nella ricerca che in altre funzioni. La diversificazione include solitamente la mobilità in tutte le sue forme: mobilità inter/intra-nazionale, intersettoriale, interistituzionale, inter- e trans-disciplinare e virtuale. Ciò richiede una valutazione della qualità maggiormente incentrata sul talento e più attenta alla diversità, che favorisca l'utilizzo responsabile di parametri, considerando diversi contributi e i loro impatti potenziali, diverse attività e pratiche come l'insegnamento e le competenze, la valutazione inter pares, la gestione e la leadership della ricerca, la supervisione, il tutoraggio, la valorizzazione delle conoscenze, l'imprenditorialità e la collaborazione con l'industria, i servizi alla società, la comunicazione scientifica e l'interazione con la società, il rigore metodologico, nonché le pratiche di scienza aperta, la scienza di gruppo ed altri aspetti come la mobilità.

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

### **(2) Sviluppo e orientamento professionale**

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

ricercatori dovrebbero essere informati di tali disposizioni e accordi ed essere proattivi e responsabili del proprio sviluppo professionale.

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

### **(3) *Sviluppo professionale continuo***

In tutte le fasi della loro carriera, i ricercatori dovrebbero cercare in modo proattivo di perfezionarsi continuamente, aggiornando e ampliando le proprie abilità e competenze, e ricevere dal proprio datore di lavoro/finanziatore opportunità in tal senso. A tal fine possono ricorrere a vari mezzi, tra cui la formazione tradizionale, i seminari, i convegni e l'e-learning o la collaborazione all'interno di un gruppo e delle rispettive reti. Si dovrebbe prestare particolare attenzione alla formazione dei ricercatori a inizio carriera (R1), per lo più dottorandi che hanno iniziato da poco le loro attività di ricerca<sup>16</sup>.

#### Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità, mediante l'accesso a misure per lo sviluppo continuo delle competenze e delle abilità. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero attivarsi per sostenere lo sviluppo e l'erogazione di una formazione mirata, anche sotto forma di microcredenziali, per garantire lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione dei ricercatori con una prospettiva di apprendimento permanente e favorire la mobilità intersettoriale e interdisciplinare. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutarne l'accessibilità, l'accettabilità e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, delle abilità e dell'occupabilità.

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

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero intervenire per garantire che la formazione ricevuta durante il dottorato sia adatta per carriere interoperabili in tutti i settori pertinenti e per la pratica della scienza aperta, anche ricorrendo al quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp) e a qualsiasi futura iniziativa intrapresa dalla Commissione volta a rafforzare le competenze trasversali dei ricercatori.

---

<sup>16</sup> Ad esempio, cfr. Innovative Doctoral Training Principles (2011) [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy\\_library/principles\\_for\\_innovative\\_doctoral\\_training.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf), principi di Salisburgo (2016) [https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016\\_euacde\\_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf](https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf), principi di Hannover (2022) [https://www.uclpress.co.uk/products/176626?\\_pos=1&\\_sid=d5bf44607&\\_ss=r](https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r).

### Convalida delle competenze

Al fine di ampliare le competenze dei ricercatori, i datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire una valutazione appropriata della formazione formale e informale, nonché delle competenze e della formazione sul posto di lavoro, in particolare nel contesto della mobilità internazionale e professionale. La valutazione dovrebbe essere effettuata sulla base di criteri armonizzati, in modo equo e trasparente in un arco di tempo ragionevole.

### Insegnamento

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

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero accertarsi che i compiti d'insegnamento siano adeguatamente remunerati e tenuti in considerazione nei sistemi di valutazione fin dalle prime fasi della carriera dei ricercatori. Bisognerebbe altresì assicurarsi che il tempo consacrato dai membri più esperti del personale addetto alla formazione e al tutoraggio dei ricercatori a inizio carriera e dei ricercatori riconosciuti (R1, R2) sia considerato come tempo dedicato ad attività di insegnamento. Si dovrebbe offrire una formazione adeguata per le attività di insegnamento e di accompagnamento nell'ambito della formazione iniziale e dello sviluppo professionale dei ricercatori.

#### **(4) *Supervisione e tutoraggio***

La corretta gestione delle persone e dei gruppi è cruciale negli ambienti di lavoro della ricerca perché la scienza è per definizione un impegno collettivo. Dovrebbero essere messi a punto gli strumenti, la formazione e i meccanismi di valutazione necessari a garantire che i ricercatori senior e quelli principali siano in grado di gestire il loro personale e i gruppi in modo equo e non discriminatorio, senza pregiudizi di genere e di altro tipo, e di instaurare rapporti di lavoro proficui e cooperativi con i loro colleghi. Ciò dovrebbe contribuire a creare un ambiente sano, equo e creativo, dove ogni individuo è rispettato, debitamente motivato, riconosciuto e dove sia favorito il suo benessere generale.

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

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

Disposizioni specifiche riguardanti l'integrazione, il sostegno alla ricerca e lo sviluppo professionale dei ricercatori, il loro benessere e le attività di tutoraggio, la comunicazione e la risoluzione dei conflitti nonché la formazione e lo sviluppo professionale di supervisori sono

fornite nelle linee guida alla supervisione delle azioni Marie Skłodowska-Curie(MSCA)<sup>17</sup>, che consistono in una serie di raccomandazioni destinate ai soggetti e agli istituti che ricevono finanziamenti nell'ambito delle azioni Marie Skłodowska-Curie. Tali linee guida promuovono attività di supervisione e di tutoraggio efficaci, nonché un appropriato orientamento professionale.

### Rapporti con i supervisori

Durante la fase di formazione i ricercatori dovrebbero avere rapporti regolari e strutturati con i loro supervisori e rappresentanti di facoltà/dipartimento ed essere in grado di trarne il massimo beneficio. I supervisori dovrebbero inoltre sostenere attivamente soprattutto i ricercatori a inizio carriera organizzando riunioni di feedback e promuovendo attività di formazione pertinenti al lavoro da essi svolto.

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

### Ricercatori senior

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

---

<sup>17</sup> <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.