

Carta Europea dei Ricercatori & Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori

unica.it



UNICA

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

Alessandro Giudice – PhD Programme in *Philological and Literary, Historical and Cultural Studies*

Ludovica Serreli – Dottorato di Ricerca in *Scienze Giuridiche*

Rappresentanti come R1 dei Dipartimenti di Lettere, Lingue e Beni Culturali e Giurisprudenza nel *Researchers' Focus Group* della Strategia HRS4R



Coordinate generali

- La *Carte Europea dei Ricercatori* (*European Charter for Researchers*) è una raccomandazione, emanata dalla Commissione Europea l'**11 marzo 2005**.
- Insieme alla *Carta*, la Commissione Europea ha emanato una seconda raccomandazione, il *Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori* (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).
- I due documenti sono abbreviati dalla sigla C&C.

The image shows the cover of a document titled 'Carta europea dei ricercatori' and 'Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori'. It features the European Union flag and the text 'COMMISSIONE EUROPEA' and 'Ricerca comunitaria'. The URL 'www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter' is visible. The bottom part of the cover shows a photograph of three researchers in a lab setting, with the text 'SPAZIO EUROPEO DELLA RICERCA' and 'RISORSE UMANE'.



C&C 2005



**CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI
E
CODICE DI CONDOTTA PER LA LORO ASSUNZIONE¹**

Gli Enti, gli Istituti e le Fondazioni di ricerca italiane, riuniti a Roma,
in Campidoglio, presso la Sala della Protomoteca
il 13 dicembre 2005

consapevoli

- del ruolo che le Istituzioni di ricerca nazionali hanno avuto nei secoli per l'affermazione di una identità europea basata sugli scambi e le reciproche collaborazioni per il progresso delle conoscenze in tutti i settori della Ricerca e dello Sviluppo tecnologico;
- che l'attività di ricerca deve essere considerata come un modo sostanziale e primario di partecipare alla genesi dell'odierna realtà dell'Europa e di contribuire alla definizione dei suoi valori di civiltà centrata sulla dignità umana;
- del ruolo che le Istituzioni di ricerca e i ricercatori hanno nell'attuazione del processo di Lisbona, anche attraverso la costruzione dello Spazio Europeo della Ricerca;
- che le nuove azioni previste nella Raccomandazione forniranno agli Stati membri, ai datori di lavoro, ai finanziatori e ai ricercatori, uno strumento prezioso per "il miglioramento e il consolidamento delle prospettive professionali dei ricercatori nell'Unione europea e per la creazione di un mercato del lavoro aperto per i ricercatori"²;
- delle valutazioni e delle prospettive indicate nella Raccomandazione della Commissione europea relativamente a:
 - la carenza di ricercatori e l'esigenza per l'Europa di rafforzare la propria capacità di attrarli e di potenziare la partecipazione delle donne alla ricerca;

¹ COM(2005) 576 final, 11.03.05

² idem, punto (17) in G.U. L 251 75/68, 11.03.05

Rita Levi-Montalcini
Romolo Uboldi
Mariano Antonacci
Antonio Di Pietro
Vincenzo Capolupo
Enrico Pedretti
Enrico Cuccia
Roberto

Coordinate generali

- Le Università, gli Enti, gli Istituti e le Fondazioni di Ricerca italiani sottoscrissero una dichiarazione d'impegno ad adottare i principi e le misure previsti dalla Carta e dal Codice **il 13 dicembre 2005.**



Dich. d'impegno



ALLEGATO II

Carta europea dei ricercatori

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

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

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

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

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

PILASTRO 1 – ETICA, INTEGRITÀ, GENERE E SCIENZA APERTA

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

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

1) Etica e integrità della ricerca (*)

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

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

Coordinate generali

- Una versione revisionata della *Carta*, la **Nuova Carta Europea dei Ricercatori**, è stata adottata formalmente il **18 dicembre 2023** nell'ambito di una raccomandazione del Consiglio Europeo su un quadro per le carriere nella ricerca.



Nuova Carta 2023



C&C (2005) – Definizione della *Carta*

«La Carta Europea dei Ricercatori è un insieme di principi generali e requisiti che specificano il ruolo, le responsabilità e i diritti dei ricercatori e delle persone che assumono e/o finanziano i ricercatori. Scopo di tale Carta è **garantire che la natura dei rapporti tra ricercatori e datori di lavoro o finanziatori favorisca esiti positivi** per quanto riguarda la produzione, il trasferimento, la condivisione e la diffusione delle conoscenze e dello sviluppo tecnologico, e sia propizia allo sviluppo professionale dei ricercatori. [...] [L]a Carta costituisce un **quadro di riferimento per ricercatori, datori di lavoro e finanziatori** che sono invitati ad agire in modo responsabile e in quanto professionisti nel loro ambiente di lavoro, nonché a considerarsi reciprocamente tali. [...] [È] **destinata a tutti i ricercatori dell'Unione Europea** in tutte le fasi della loro carriera e disciplina tutti i campi di ricerca nel settore pubblico e privato, indipendentemente dal tipo di nomina o di occupazione, dalla natura giuridica del datore di lavoro o dal tipo di organizzazione o istituto nei quali viene svolto il lavoro» (p. 10).



Destinatari di C&C (2005)

- I *ricercatori* sono definiti come «professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati» (p. 30).
- Viene fatta una distinzione tra ricercatori nella fase iniziale di carriera e ricercatori dalla comprovata esperienza:
 - «Ricercatore nella fase iniziale di carriera» si riferisce ai ricercatori nei primi quattro anni (equivalente a tempo pieno) di attività di ricerca, inclusi i periodi di formazione alla ricerca.
 - «Ricercatori dalla comprovata esperienza» sono quelli che vantano almeno quattro anni di esperienza nel campo della ricerca (equivalente a tempo pieno) a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto il diploma che dà accesso diretto agli studi di dottorato, nel paese in cui hanno ottenuto la laurea/il diploma, o che sono già titolari di un diploma di dottorato, indipendentemente dal tempo impiegato per ottenerlo (p. 31).

Questa definizione è stata revisionata!



Destinatari di C&C (2005)

- I *datori di lavoro* sono «tutti gli enti pubblici o privati che impiegano ricercatori in base a un contratto o che li ospitano nell'ambito di altri tipi di contratti o accordi, ivi compresi quelli che non prevedono rapporti economici diretti» (p. 31).
- I *finanziatori* sono «tutti gli enti che erogano un finanziamento (ivi compresi stipendi, premi, sovvenzioni e borse) agli istituti di ricerca pubblici e privati, inclusi gli istituti d'insegnamento superiore» (pp. 31-32).
- Infine, per *nomina* o *impegno* ci si riferisce a qualsiasi tipo di contratto, remunerazione, borsa, sovvenzione o premio finanziato da terzi.



C&C (2005) – Principi della *Carta per Ricercatori*

- **Libertà di ricerca:** I ricercatori devono concentrare la loro ricerca per il bene dell'umanità, godendo della libertà di pensiero ed espressione, ma riconoscendo i limiti dovuti a circostanze particolari o vincoli operativi (p. 12).
- **Principi etici:** Aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi fondamentali appropriati alla loro disciplina (p. 12).
- **Responsabilità professionale:** Assicurarsi che la ricerca sia rilevante per la società, evitando il plagio e rispettando la proprietà intellettuale (pp. 12-13).
- **Comportamento professionale:** Conoscere gli obiettivi strategici e i meccanismi di finanziamento, ottenendo le approvazioni necessarie prima di iniziare la ricerca (p. 13).
- **Obblighi contrattuali e legali:** Essere a conoscenza delle normative nazionali, settoriali o istituzionali che regolano le condizioni di formazione e lavoro (p. 13).
- **Responsabilità finanziaria:** Essere consapevoli della responsabilità verso i datori di lavoro, i finanziatori e la società, aderendo ai principi di gestione finanziaria trasparente ed efficiente (p. 14).



C&C (2005) – Principi della *Carta per Ricercatori*

- **Buona condotta nella ricerca:** Adottare pratiche di lavoro sicure, in linea con la legislazione nazionale, e rispettare i requisiti legali sulla protezione dei dati e della riservatezza (p. 14).
- **Diffusione e valorizzazione dei risultati:** Assicurare che i risultati della ricerca siano diffusi e valorizzati (pp. 14-15).
- **Impegno verso l'opinione pubblica:** Rendere le attività di ricerca comprensibili al pubblico (p. 15).
- **Rapporti con i supervisori:** Stabilire rapporti strutturati con i supervisori per trarre il massimo vantaggio dalla relazione (p. 15).
- **Doveri di supervisione e gestione:** I ricercatori senior devono prestare attenzione al loro ruolo di supervisori, mentori e comunicatori scientifici (pp. 15-16).
- **Sviluppo professionale continuo:** Cercare di migliorare continuamente le proprie competenze (p. 16).



C&C (2005) – Principi della *Carta per Datori di lavoro e Finanziatori*

- **Riconoscimento della professione:** Riconoscere tutti i ricercatori come professionisti sin dalla fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione (p. 17).
- **Non discriminazione:** Non discriminare i ricercatori sulla base di genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale (p. 17).
- **Ambiente di ricerca:** Garantire un ambiente di ricerca e di formazione stimolante, con attrezzature e opportunità adeguate (p. 17).
- **Condizioni di lavoro:** Assicurare condizioni di lavoro ottimali, che consentano di conciliare famiglia e lavoro, con l'attenzione a orari di lavoro flessibili (p. 18).
- **Stabilità e permanenza dell'impiego:** Impegnarsi a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro, non trattando i ricercatori a tempo determinato meno favorevolmente di quelli a tempo indeterminati (p. 18).
- **Finanziamento e salari:** Assicurare condizioni di finanziamento e salari equi con adeguate disposizioni di sicurezza sociale (p. 19).
- **Equilibrio di genere:** Mirare a un equilibrio di genere a tutti i livelli del personale (p. 19).
- **Sviluppo professionale:** Elaborare una strategia di sviluppo professionale per i ricercatori (p. 19).



C&C (2005) – Principi della *Carta per Datori di lavoro e Finanziatori*

- **Valore della mobilità:** Riconoscere il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare e virtuale, nonché della mobilità tra pubblico e privato come strumento fondamentale per lo sviluppo delle conoscenze scientifiche (p. 20).
- **Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua:** Garantire l'accesso allo sviluppo professionale e al miglioramento delle competenze (p. 20).
- **Accesso all'orientamento professionale:** Offrire servizi di orientamento professionale (p. 20).
- **Diritti di proprietà intellettuale:** Garantire che i ricercatori beneficino della protezione dei diritti di proprietà intellettuale (p. 20).
- **Co-autore:** Valutare positivamente la co-autorialità come prova di un approccio costruttivo alla ricerca ed elaborare strategie per riconoscere il lavoro di tutti i ricercatori coinvolti all'interno di una ricerca, anche all'inizio della carriera (p. 21).
- **Supervisione:** Assicurare che i ricercatori abbiano una persona di riferimento per lo svolgimento dei loro doveri professionali (p. 21).



C&C (2005) – Principi della *Carta per Datori di lavoro e Finanziatori*

- **Insegnamento:** Considerare l'insegnamento come un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori. Tuttavia, gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi (p. 22).
- **Sistemi di valutazione:** Introdurre sistemi di valutazione per valutare le prestazioni professionali dei ricercatori (pp. 22-23).
- **Reclami e ricorsi:** Stabilire procedure adeguate per la gestione dei reclami e dei ricorsi dei ricercatori, nonché dei conflitti tra supervisori e ricercatori a inizio della carriera (p. 23)
- **Partecipazione agli organismi decisionali:** Riconoscere la legittimità della rappresentanza dei ricercatori negli organi decisionali (pp. 23-24).
- **Assunzione:** Garantire che le norme di accesso e ammissione per i ricercatori siano chiaramente specificate e che seguano i principi del *Codice* (p. 24).



C&C (2005) – Definizione del *Codice*

«Il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori consiste in **un insieme di principi generali e prescrizioni che dovrebbero esser applicati dai datori di lavoro e/o dai finanziatori quando nominano o assumono dei ricercatori**. Questi principi e prescrizioni **dovrebbero garantire il rispetto di criteri quali la trasparenza del processo di assunzione e la parità di trattamento dei candidati**, soprattutto nella prospettiva della creazione di un mercato del lavoro europeo attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori, e sono complementari rispetto ai principi e alle prescrizioni contenuti nella Carta europea dei ricercatori. Le istituzioni e i datori di lavoro che sottoscrivono tale codice daranno prova del loro impegno ad agire in modo responsabile e giusto e a offrire condizioni quadro eque ai ricercatori, nel chiaro intento di contribuire allo sviluppo dello Spazio europeo della ricerca» (p. 25).



C&C (2005) – Principi del *Codice*

- **Assunzione:** Stabilire procedure di assunzione aperte, efficienti, trasparenti e comparabili a livello internazionale (pp. 25-26).
- **Selezione:** I comitati di selezione dovrebbero comprendere membri con diverse competenze e un adeguato equilibrio di genere (p. 26).
- **Trasparenza:** I candidati devono essere informati sul processo di assunzione e sui criteri di selezione (p. 26).
- **Valutazione del merito:** Considerare l'esperienza complessiva dei candidati, la creatività e il livello di indipendenza (pp. 26-27).
- **Variazioni nella cronologia dei CV:** Le interruzioni di carriera non devono essere penalizzate (p. 27).



C&C (2005) – Principi del *Codice*

- **Riconoscimento dell'esperienza di mobilità:** L'esperienza di mobilità deve essere considerata un contributo prezioso (p. 27).
- **Riconoscimento delle qualifiche:** Fornire una valutazione adeguata delle qualifiche accademiche e professionali (p. 28).
- **Anzianità:** I livelli di qualificazione richiesti devono essere in linea con le esigenze della posizione e non dovrebbero essere fissati come ostacolo all'assunzione (p. 28)
- **Nomine post-dottorato:** Stabilire regole chiare per l'assunzione e la nomina di ricercatori post-dottorato, specificando la durata massima e gli obiettivi di queste nomine. Tali orientamenti dovrebbero tenere conto delle esperienze maturate come ricercatori post-dottorato presso altri istituti e del fatto che **lo statuto 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 (pp. 28-29).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



Grazie per l'attenzione!

Contatti:

alessandro.giudice@unica.it

ludovica.serreli@unica.it