



Report sulla Carta Europea dei Ricercatori e sul Codice di Condotta per la loro assunzione

Diego Dal Ben
Anna Maria Eleuteri
Roberto Giambò
Annette Habluetzel
Irene Marzoli
Lucia Pietroni
Giacomo Rossi

Camerino 10 maggio 2005

Premessa

Lo scorso 11 marzo, con la Raccomandazione 2005/251/CE, la Commissione Europea ha emanato la **"Carta Europea dei Ricercatori"** e il **"Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori"**, per la creazione di un mercato europeo della ricerca, ispirato a principi di trasparenza, apertura e internazionalizzazione, riconoscendone l'importanza per la crescita dell'economia e dell'occupazione nell'Unione Europea (UE).

Il rischio di una carenza di ricercatori – intesi *in senso lato*, cioè come professionisti impegnati nello sviluppo di nuove conoscenze e prodotti, indipendentemente dalla loro qualifica professionale – metterebbe infatti in pericolo il raggiungimento dell'obiettivo di *"far diventare l'Europa l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo entro il 2010"*¹.

L'obiettivo finale della raccomandazione – e della Carta e del Codice allegati – è quindi *"contribuire allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori"*, rafforzando la capacità dell'Europa di *"attrarre i ricercatori e potenziare la partecipazione delle donne ricercatrici, favorendo la creazione delle condizioni necessarie per carriere più sostenibili e interessanti per loro nel settore Ricerca e Sviluppo"*².

L'atto, pur essendo formalmente rivolto agli stati Membri dell'UE, ha lo scopo di *"incoraggiare il dialogo tra ricercatori, referenti interessati e società in senso lato"*. La raccomandazione è quella di recepire i principi generali, tradurli in schemi di regolamento e linee guida, nonché di **"considerarli come parte integrante dei meccanismi istituzionali di garanzia della qualità, adottandoli come parametro per fissare i criteri di finanziamento e di valutazione degli enti pubblici"**.

La commissione prende atto che le finalità della Carta e del Codice e i principi formulati in essi – riassunti nei paragrafi I e II del presente documento – sono in piena linea con gli obiettivi strategici del nostro Ateneo. Per cui si propone, attraverso alcune proposte operative attuabili immediatamente o nel medio termine – esposte nel paragrafo III del presente documento – l'adozione della Carta e del Codice da parte di UNICAM, anche in considerazione del fatto che *"gli Stati membri sono invitati ad informare la Commissione, nella misura del possibile, entro il*

¹ (2003/C 282/01 - Risoluzione del Consiglio del 10 novembre 2003 sulla professione e la carriera dei ricercatori nello spazio europeo della ricerca)

² Raccomandazione 2005/251/CE, punti 4 e 8.



15 dicembre 2005 e in seguito ogni anno, su eventuali misure adottate sulla base della presente raccomandazione e sui primi risultati derivanti dalla sua applicazione, nonché a fornire esempi di buone pratiche³.

I. La Carta Europea dei Ricercatori (riassunto)

La **Carta Europea dei Ricercatori** definisce i ruoli, le responsabilità e i diritti dei ricercatori, dei loro datori di lavoro e degli organismi o enti finanziatori.

Accanto ad alcuni richiami generali di tipo etico e morale, vengono stabiliti alcuni importanti principi e obblighi:

A) per i ricercatori:

1. i ricercatori devono conoscere gli obiettivi strategici che regolano il loro ambiente di ricerca e i meccanismi di finanziamento; devono adottare procedure di lavoro sicure sotto il profilo sanitario, ma anche tecnologico; devono tenere informati i loro supervisori, datori di lavoro ed enti finanziatori dello stato dell'arte del loro progetto di ricerca;
2. i risultati della ricerca vanno divulgati, valorizzati e resi accessibili al pubblico, anche di non specialisti, allo scopo di migliorare il rapporto fra scienza e società civile;
3. il ricercatore nella fase iniziale di carriera – nei primi 4 anni di attività, compreso il dottorato – deve avere un supervisore che possa dargli un punto di riferimento e sostegno adeguato;
4. il ricercatore di comprovata esperienza (più di 4 anni di lavoro) è chiamato a ricoprire il ruolo di supervisore, mentore, consulente in materia di orientamento professionale, responsabile e coordinatore di progetti, manager e comunicatore scientifico;
5. i ricercatori, in tutte le fasi della loro carriera, devono avere accesso alla formazione continua per il proprio sviluppo professionale.

B) per i datori di lavoro e gli enti finanziatori:

6. i datori di lavoro dovrebbero offrire condizioni di lavoro che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera;
7. i ricercatori, in tutte le fasi della loro carriera a cominciare dal dottorato, devono godere di un trattamento economico (salariale e previdenziale) adeguato;
8. i datori di lavoro devono elaborare apposite strategie di sviluppo professionale per i propri ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale;
9. occorre riconoscere il valore della mobilità a tutti i livelli – geografico, disciplinare, tra settore pubblico e privato – nel corso della carriera di un ricercatore;
10. I carichi didattici per i ricercatori non dovrebbero essere eccessivi, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera, e comunque tali da distoglierli dalle attività di ricerca;
11. le procedure di valutazione adottate per i ricercatori dovrebbero permettere di valutare, periodicamente, in modo trasparente le loro prestazioni professionali, tenendo in conto la creatività complessiva nella ricerca e i risultati ottenuti (pubblicazioni, brevetti, gestione della ricerca, attività di insegnamento, conferenze, attività di supervisione e *mentoring*, collaborazioni nazionali ed internazionali, compiti amministrativi, attività di sensibilizzazione del pubblico e mobilità);

³ Ivi, punto 12



12. I datori di lavoro dovrebbero stabilire procedure adeguate, ricorrendo possibilmente ad una persona imparziale per il trattamento dei reclami, ricorsi dei ricercatori o dei conflitti tra ricercatori per migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro;
13. I ricercatori, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, devono essere rappresentati negli organismi decisionali.

II. Il Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori (riassunto)

Il **Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori** detta linee guida allo scopo di migliorare l'apertura e la trasparenza delle procedure di reclutamento.

Tra i principi più significativi:

14. le procedure d'assunzione dovrebbero essere aperte (accessibili via internet a livello internazionale), trasparenti e equiparabili a livello internazionale;
15. i bandi dovrebbero contenere: un'ampia descrizione delle conoscenze e delle competenze richieste, che non dovrebbero essere così specifiche da scoraggiare i potenziali candidati; una descrizione delle condizioni di lavoro e dei diritti, ivi comprese le prospettive di carriera;
16. il periodo di tempo concesso tra la pubblicazione dell'avviso e la data limite per proporre la propria candidatura dovrebbe essere ragionevole;
17. i candidati devono essere informati sulle procedure e sui criteri di selezione;
18. i comitati di selezione devono comprendere membri con comprovata esperienza e competenza, se possibile provenienti da vari settori e da altri paesi, e riflettere quanto più possibile l'equilibrio tra i sessi. Inoltre, per la selezione si dovrebbe ricorrere, laddove possibile, alla valutazione di esperti esterni;
19. la procedura di valutazione deve tener conto della creatività e del grado di indipendenza del ricercatore oltre che dei risultati ottenuti, in particolare: pubblicazioni, brevetti, gestione della ricerca, attività di insegnamento, lavoro in equipe, attività di supervisione e *mentoring*, collaborazioni nazionali ed internazionali, compiti amministrativi, attività di sensibilizzazione del pubblico e mobilità, quest'ultima intesa sia tra paesi diversi, sia tra settore pubblico e privato, sia tra differenti settori e discipline.



Proposte operative per l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per il loro reclutamento

- a. L'Area Ricerca e Sistemi Dipartimentali elabora un documento che verrà consegnato, con la Carta, al ricercatore, nel momento della presa di servizio o dell'inizio dell'attività. Il documento dovrà illustrare gli obiettivi strategici che regolano le attività di ricerca del Dipartimento ed i meccanismi di finanziamento. Il documento conterrà inoltre indicazioni relative ai rapporti contrattuali e legali concernenti le condizioni di formazione e/o di lavoro dei ricercatori, nonché indicazioni sintetiche sulle procedure e sui comportamenti da tenere ai fini della sicurezza sul luogo di lavoro, con l'indicazione dei responsabili e degli Uffici competenti in materia.
- b. I RU avranno diritto prioritario ad accedere al fondo per la formazione del personale docente già istituito in UNICAM.
- c. L'Area Ricerca e Sistemi Dipartimentali (attraverso il *liaison office*) dovrà attivarsi per la creazione di un *Centro di Mobilità*, allo scopo di integrare i ricercatori UNICAM nel costituendo sistema di scambio e mobilità Europea dei ricercatori medesimi, inserendoli direttamente nelle banche dati curriculari e permettendone l'integrazione, da parte di università dell'U.E., in progetti di ricerca che richiedano competenze individuabili in dette banche. L'Ufficio Comunicazione si attiverà per dare adeguata visibilità all'iniziativa tramite il canale web.
- d. In tutti gli organi decisionali dell'Ateneo sarà ammessa la partecipazione a pieno titolo della categoria dei RU.
- e. L'Ateneo si impegna a continuare nella politica di rendere effettivo il diritto dei ricercatori nella fase iniziale della loro carriera e dei ricercatori a tempo determinato ad un trattamento "giusto e attrattivo" sia in termini di finanziamento e condizioni della ricerca sia per quanto attiene alla retribuzione.
- f. L'Ateneo e le Facoltà limiteranno quanto più possibile il carico didattico e gli impegni organizzativo/gestionali per i RU, in modo da non pregiudicare la loro attività di ricerca e di formazione scientifica, con l'obiettivo, da raggiungere in un triennio, di contenere il carico didattico entro il 50% dell'impegno medio richiesto ai professori universitari nell'ambito dei corsi attivati dalla Facoltà cui afferiscono. Le Facoltà si impegneranno altresì ad assegnare ai ricercatori nella fase iniziale di carriera al più esercitazioni, seminari, corsi pratici, e attività di supporto alla didattica.
- g. Saranno attivate procedure di valutazione dell'attività del ricercatore (a cadenza triennale) a supporto di quelle attualmente previste, che si basino sui criteri stabiliti nella Carta al punto "*Sistemi di valutazione*".
- h. I Dipartimenti, coordinati dall'Area Ricerca e Sistemi Dipartimentali, si fanno carico dell'attuazione dei principi sanciti nella Carta dei Ricercatori; in particolare:
 - i. promuovono un ambiente favorevole alla creatività dei ricercatori;
 - ii. favoriscono la mobilità dei ricercatori (collaborazioni intra- e inter-dipartimentale);
 - iii. operano al fine di permettere l'inserimento nel Sistema di Gestione della Qualità e l'accreditamento (norma ISO) di tutte le attività svolte nei propri laboratori, verificando la sicurezza sanitaria e tecnologica delle procedure di lavoro;



iv. favoriscono, con l'aiuto dell'Ufficio Comunicazione, la divulgazione dei risultati all'esterno.

UNICAM sostiene finanziariamente i Dipartimenti per la realizzazione di questi fini specifici.

- i. La Scuola Internazionale di Dottorato di UNICAM terrà conto dei principi espressi nella Carta e nel Codice ai fini della selezione e della verifica annuale dei dottorandi.
- j. Il Comitato per le Pari Opportunità collabora con l'Area Personale e Organizzazione nell'identificazione di misure che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare in modo migliore famiglia e lavoro, figli e carriera.
- k. UNICAM si attiverà per la conclusione di accordi con una o più università straniere dell'U.E., che abbiano anch'esse adottato i principi della Carta e del Codice, allo scopo di applicare gli stessi ed, in particolare, per favorire lo sviluppo di iniziative tese a dare concreta attuazione all'obiettivo dell'internazionalizzazione (bandi, concorsi, copertura sociale dei ricercatori) e mobilità internazionale. Ciò anche al fine di favorire l'applicazione del principio previsto nel Codice di condotta per l'assunzione, secondo il quale i comitati di selezione e valutazione devono comprendere esperti provenienti da altri paesi (concorsi, progetti, valutazione dell'attività dei ricercatori).
- l. UNICAM istituisce un premio per i migliori prodotti ottenuti da ricercatori al di sotto dei 30 anni. I progetti devono essere realizzati da ricercatori UNICAM presso Università estere o da ricercatori appartenenti ad Università straniere presso UNICAM. I criteri che la commissione giudicatrice (esterna, anonima) applicherà per la selezione dei prodotti devono essere esplicitati nel bando di concorso ed attenersi ai principi di trasparenza sanciti nella Carta dei Ricercatori.

Ai fini delle buone pratiche di cui ai punti precedenti:

il termine "ricercatore" va riferito al concetto di "professionista impegnato nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati".

la sigla "RU" va riferita ai ricercatori universitari confermati e non confermati, e ai ricercatori a tempo determinato.

il termine "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" (ad esempio dottorandi e assegnisti di ricerca).