

ALLEGATO II

Carta europea dei ricercatori

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

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

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

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

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

PILASTRO 1 – ETICA, INTEGRITÀ, GENERE E SCIENZA APERTA

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

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

1) Etica e integrità della ricerca ⁽¹⁾

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

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

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

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

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

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

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

2) Libertà della ricerca scientifica

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

3) Scienza aperta

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

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

Scienza dei cittadini

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

4) Parità di genere

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

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

5) Inclusione della diversità

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

6) Il ricercatore

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

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

Atteggiamento professionale

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

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

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

Responsabilità

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

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

7) Libera circolazione dei ricercatori

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

8) Sostenibilità della ricerca

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

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

PILASTRO 2 – VALUTAZIONE DEI RICERCATORI, ASSUNZIONE E AVANZAMENTO

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

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

1) Valutazione dei ricercatori

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

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

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

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

2) Assunzione

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

Variazioni nell'ordine cronologico del curriculum vitae

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

Anzianità

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

3) Selezione

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

Non discriminazione

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

4) Avanzamento di carriera

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

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

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

Coautore

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

Riconoscimento dell'esperienza di mobilità

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

PILASTRO 3 – CONDIZIONI E PRATICHE DI LAVORO

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

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

1) Condizioni di lavoro, finanziamento e stipendi

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

Ambiente di ricerca

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

Reclami e ricorsi

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

Partecipazione alla governance dell'organismo

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

Finanziamento e stipendi

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

2) Stabilità dell'impiego

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

Ricercatori all'inizio della carriera (R1-R2)

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

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

3) Obblighi contrattuali e giuridici

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

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

4) Diffusione e valorizzazione dei risultati

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

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

Patrimonio intellettuale inclusi i diritti di proprietà intellettuale

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

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

Impegno verso l'opinione pubblica

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

PILASTRO 4 – CARRIERE DELLA RICERCA E SVILUPPO DEI TALENTI

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

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

1) Valorizzare la diversità delle carriere della ricerca

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

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

2) Sviluppo e orientamento professionale

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

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

3) Sviluppo professionale continuo

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

Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità accedendo a misure per lo sviluppo continuo delle abilità e competenze. I datori di lavoro e i finanziatori dovrebbero attivarsi per sostenere lo sviluppo e l'erogazione di una formazione mirata per incoraggiare il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei ricercatori in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e favorire la mobilità intersettoriale e interdisciplinare. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutarne l'accessibilità, l'adozione e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, delle abilità e dell'occupabilità.

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

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

Convalida delle competenze

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

Insegnamento

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

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

4) Supervisione e tutoraggio

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

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

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

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

Rapporti con i supervisor

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

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

Ricercatori senior

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