



Bruxelles, 28 maggio 2021  
(OR. en)

9138/21

RECH 267  
COMPET 424  
EDUC 215  
SOC 352  
EMPL 261

## RISULTATI DEI LAVORI

---

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
in data:	28 maggio 2021
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	9009/21
Oggetto:	Approfondimento dello Spazio europeo della ricerca: offrire ai ricercatori carriere e condizioni di lavoro attraenti e sostenibili e fare della circolazione dei cervelli una realtà - Conclusioni del Consiglio (adottate il 28.5.2021)

---

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio su "Approfondimento dello Spazio europeo della ricerca: offrire ai ricercatori carriere e condizioni di lavoro attraenti e sostenibili e fare della circolazione dei cervelli una realtà", adottate dal Consiglio nella sua 3797<sup>a</sup> sessione tenutasi il 28 maggio 2021.

---

**Conclusioni del Consiglio su**

**"Approfondimento dello Spazio europeo della ricerca: offrire ai ricercatori carriere e condizioni di lavoro attraenti e sostenibili e fare della circolazione dei cervelli una realtà"**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

RICORDANDO

- la risoluzione del Consiglio del giugno 2000<sup>1</sup> sulla creazione di uno spazio europeo della ricerca e dell'innovazione (SER) in cui è prestata attenzione alle risorse umane e all'attrattiva esercitata dalle professioni scientifiche e tecnologiche;
- la risoluzione del Consiglio del 10 novembre 2003 sulla professione e la carriera dei ricercatori nello spazio europeo della ricerca, in cui si invitano gli Stati membri e la Commissione, tra l'altro, a condividere e sviluppare sistemi di valutazione, a migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori e a incoraggiare la mobilità intersettoriale dei ricercatori e in cui si invita la Commissione a riferire periodicamente<sup>2</sup>;
- le conclusioni del Consiglio del 18 aprile 2005 sul potenziamento delle risorse umane in ambito scientifico e tecnologico nello spazio europeo della ricerca<sup>3</sup>;
- le conclusioni del Consiglio europeo del 13 e 14 marzo 2008 in cui si invitano gli Stati membri a rimuovere le barriere alla libera circolazione delle conoscenze, creando una "quinta libertà" fondata, in particolare, su un mercato del lavoro più aperto e competitivo per i ricercatori, che offra migliori strutture di carriera, trasparenza e condizioni favorevoli alla famiglia;
- le conclusioni del Consiglio del 30 maggio 2008 sulle carriere scientifiche favorevoli alla famiglia: verso un modello integrato, in cui si ricorda il ruolo cruciale della politica della ricerca e dello sviluppo tecnologico per l'Europa nel contesto della strategia di Lisbona e si sottolinea quanto sia importante il ruolo delle donne in ambito scientifico e tecnologico come anche sviluppare le condizioni per un miglior equilibrio tra vita professionale e privata e rendere le carriere scientifiche più favorevoli alla famiglia<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> GU C 205 del 19.7.2000, pag. 1.

<sup>2</sup> GU C 282 del 25.11.2003.

<sup>3</sup> Doc. 8194/05.

<sup>4</sup> Doc. 10212/08.

- le conclusioni del Consiglio del 26 settembre 2008 su un partenariato europeo per i ricercatori: migliori carriere e maggiore mobilità, in cui si sottolinea la necessità di mantenere un equilibrio tra un'apertura di respiro europeo e il rispetto dell'autonomia degli istituti e si ribadiscono i principi e i valori della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori<sup>5</sup> (di seguito, la "Carta" e il "Codice") e la necessità di verificare i progressi registrati a livello nazionale e dell'UE<sup>6</sup>;
- la relazione dei ministri Biltgen (LU) e Gago (PT) del 18 maggio 2009 su un partenariato europeo per potenziare l'attrattiva delle carriere nell'ambito della ricerca e dello sviluppo tecnologico (RST) e le condizioni per la mobilità dei ricercatori in Europa<sup>7</sup>, in cui si propongono percorsi professionali diversificati nel campo della ricerca, carriere parallele, condizioni familiari e flessicurezza e si invita a creare sinergie con altre formazioni del Consiglio;
- le conclusioni del Consiglio del 2 marzo 2010 sulla mobilità e le carriere dei ricercatori europei<sup>8</sup> e le sue conclusioni del 1° dicembre 2015 sull'integrità della ricerca<sup>9</sup> e sulla promozione della parità di genere;<sup>10</sup>
- la risoluzione del Parlamento europeo pubblicata nell'aprile 2010<sup>11</sup> su migliori carriere e maggiore mobilità, in cui, in particolare, si chiede di istituire un modello unico di carriera a livello dell'Unione europea, si esorta a creare un Fondo pensionistico europeo e si invitano gli Stati membri a rendere più allettante per i ricercatori il ritorno agli istituti d'origine;
- le conclusioni del Consiglio europeo del febbraio 2011<sup>12</sup> in cui si sottolinea che l'Europa ha bisogno di uno spazio della ricerca unificato per attrarre talenti e investimenti e si invita a creare un reale mercato unico della conoscenza, della ricerca e dell'innovazione;
- le conclusioni del Consiglio del 28 e 29 novembre 2011 sulla modernizzazione dell'istruzione superiore in cui si chiedono procedure di assunzione aperte e trasparenti e un quadro europeo per le carriere della ricerca;

---

<sup>5</sup> Raccomandazione 2005/251/CE dell'11 marzo 2005.

<sup>6</sup> Docc. 13671/08, 7652/1/08 REV1.

<sup>7</sup> Doc. 10003/09.

<sup>8</sup> Doc. 6833/10.

<sup>9</sup> Doc. 14853/15.

<sup>10</sup> Doc. 14846/15.

<sup>11</sup> 2010/C 87 E/20.

<sup>12</sup> Doc. EUCO 2/11.

- le conclusioni del Consiglio del 29 maggio 2015<sup>13</sup> sulla tabella di marcia dello Spazio europeo della ricerca 2015-2020, in cui sono evidenziati, tra l'altro, il ruolo del capitale umano nello sviluppo del SER, la necessità di rafforzare le strategie globali in materia di risorse umane e il conferimento di responsabilità ai giovani ricercatori offrendo loro percorsi professionali accattivanti;
- le conclusioni del Consiglio del 27 maggio 2016<sup>14</sup> sulla transizione verso un sistema di scienza aperta;
- le conclusioni del Consiglio del novembre 2016<sup>15</sup> sulle misure volte a sostenere i ricercatori all'inizio della carriera e a rendere più attraenti le carriere della ricerca, in cui si collegano le carriere all'agenda per le competenze e si invita la Commissione, in particolare, a sviluppare processi di monitoraggio per misurare i flussi di mobilità dei ricercatori all'interno dell'Unione europea (UE) e con i paesi terzi;
- la raccomandazione (UE) 2018/790 della Commissione, del 25 aprile 2018, sull'accesso all'informazione scientifica e sulla sua conservazione, in cui in particolare si invitano gli Stati membri a stabilire e attuare politiche chiare per adeguare, sul piano dell'informazione scientifica, il sistema di reclutamento e valutazione delle carriere dei ricercatori, il sistema di valutazione per l'assegnazione di finanziamenti ai ricercatori e i sistemi di valutazione per gli istituti che svolgono attività di ricerca;
- le conclusioni del Consiglio del 30 novembre 2018<sup>16</sup> sulla governance dello Spazio europeo della ricerca, in cui si sottolinea l'importanza dello sviluppo del mercato del lavoro per i ricercatori in Europa, del collegamento della scienza aperta con i meccanismi di ricompensa e valutazione nonché dei programmi di sviluppo delle competenze per i ricercatori, e si invita a conseguire migliori sinergie con lo Spazio europeo dell'istruzione superiore (SEIS);
- il parere sul futuro del SER adottato dal comitato per lo Spazio europeo della ricerca e dell'innovazione (CSER) il 17 dicembre 2019<sup>17</sup>, in cui si delineano gli elementi principali di un "nuovo SER";
- la dichiarazione di Bratislava del 2016 sui giovani ricercatori, che indica la necessità di migliorare le carriere nel settore della ricerca, e l'invito ad agire di Zagabria sulla circolazione dei cervelli 2020, in cui si collega il miglioramento delle carriere dei ricercatori alla necessità di ecosistemi di ricerca nazionali/locali più efficienti al fine di contribuire a una circolazione dei cervelli più equilibrata;

---

<sup>13</sup> Doc. 9351/15.

<sup>14</sup> Doc. 9526/16.

<sup>15</sup> Doc. 15013/16.

<sup>16</sup> Doc. 14989/18.

<sup>17</sup> CSER 1201/20.

- l'agenda per le competenze per l'Europa, adottata dalla Commissione il 30 giugno 2020, in cui si invita a elaborare un quadro europeo delle competenze per i ricercatori sostenendo lo sviluppo di una serie di competenze di base per i ricercatori, di tassonomie delle competenze e di programmi di formazione correlati, in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali;
- la comunicazione della Commissione del 30 settembre 2020<sup>18</sup> dal titolo "Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione";
- le conclusioni del Consiglio del 1° dicembre 2020<sup>19</sup> sul nuovo Spazio europeo della ricerca, in cui si invita la presidenza portoghese a portare avanti, in cooperazione con la Commissione, il tema delle carriere della ricerca e si sottolinea la necessità di sviluppare sinergie più forti tra il SER e gli elementi dello spazio europeo dell'istruzione connessi all'istruzione superiore;
- il pilastro europeo dei diritti sociali, in cui si rileva che il SER è uno dei pilastri che serve a rendere l'Europa competitiva e sostenibile e a sbloccare opportunità attraverso l'innovazione, e la correlata raccomandazione del Consiglio sulla protezione sociale<sup>20</sup>, in cui si incoraggiano gli Stati membri a migliorare l'accesso alla protezione sociale per tutti.

## ***I. Introduzione***

1. RICONOSCE che i ricercatori e altro personale addetto alla ricerca e allo sviluppo (R&S) nei settori pubblico e privato sono al centro dei sistemi di ricerca e innovazione (R&I) e che il SER, istituito dall'articolo 179 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, mira alla creazione di un mercato interno della ricerca in cui circolino liberamente ricercatori, conoscenze e tecnologie al fine di garantire una produzione, diffusione e innovazione delle conoscenze di elevata qualità; e SOTTOLINEA che, nonostante i progressi compiuti finora, permangono ancora sfide ed è necessaria un'azione più coordinata.

---

<sup>18</sup> Doc. 11400/20 + ADD1.

<sup>19</sup> Doc. 13567/20.

<sup>20</sup> Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 (2019/C 387/01).

2. In vista di perseguire un'agenda politica del SER e tenendo conto della tabella di marcia del SER stabilita dalla Commissione, in particolare per quanto riguarda la priorità "approfondimento del SER", OSSERVA l'importanza di condizioni quadro adeguate per le carriere della ricerca, compreso l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare<sup>21</sup>, l'occupabilità e l'accesso alla protezione sociale per tutti<sup>22</sup>.
3. RICORDA come migliorare l'attrattiva delle carriere della ricerca in tutta l'Unione sia un elemento essenziale del "nuovo SER", conseguibile creando condizioni di lavoro e di impiego inclusive e favorevoli, fra cui l'apprendimento permanente, al fine di offrire carriere della ricerca più sostenibili e interessanti e, di conseguenza, attrarre i migliori talenti senza pregiudizi e conservare ricercatori di eccellenza dall'Europa e dall'estero.
4. ACCOGLIE CON FAVORE le proposte della Commissione, contenute nella comunicazione sul SER, relative a un pacchetto di strumenti di supporto per rafforzare le carriere della ricerca e altre azioni correlate, come quelle riguardanti la scienza aperta, l'inclusività e l'accesso all'eccellenza (ad esempio EURAXESS e facilitare la circolazione dei cervelli).
5. RITIENE che le carriere della ricerca trascendano le politiche di R&I e coinvolgano altre politiche pubbliche come quelle sociali, dell'occupazione e dell'istruzione, riconoscendo possibilità di sinergie e di coordinamento orizzontale; SOTTOLINEA l'importanza delle dimensioni nazionale, regionale e settoriale e del mantenimento dell'autonomia delle organizzazioni.
6. SOTTOLINEA che la cooperazione transfrontaliera e intersettoriale, l'apertura, la condivisione, il reclutamento equo, la competizione e la creazione di valore a partire dalle conoscenze sostenute dalle attività di R&I contribuiscono allo sviluppo di carriere sostenibili e attraenti nel campo della ricerca.
7. EVIDENZIA che il SER ha promosso con successo la mobilità dei ricercatori e ha eliminato le barriere alla circolazione e allo sviluppo delle carriere attraverso, tra l'altro, la Carta e il Codice e i relativi meccanismi di attuazione, tra cui la strategia in materia di risorse umane per i ricercatori e EURAXESS, le azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA), la cooperazione europea in campo scientifico e tecnologico (COST) e le misure di ampliamento; tuttavia, nonostante i progressi compiuti, la dimensione europea e internazionale delle carriere della ricerca continua a richiedere sforzi e impegni congiunti e costanti da parte degli Stati membri e dell'Unione.

---

<sup>21</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019.

<sup>22</sup> Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 (2019/C 387/01).

## **II. Mobilità, circolazione dei cervelli e sistemi di ricerca e innovazione**

8. RAMMENTA che la mobilità geografica, intersettoriale e interdisciplinare dei ricercatori e degli altri membri del personale addetto a R&S è una dimensione centrale del "nuovo SER" e che l'Unione e gli Stati membri dovrebbero agevolare la circolazione dei cervelli per far fronte agli squilibri nel flusso di ricercatori; RICONOSCE che la circolazione dei cervelli dipende da adeguate condizioni quadro, da carriere interoperabili e attraenti nel campo della ricerca e dalla qualità e attrattiva globali del sistema di ricerca; INCORAGGIA gli Stati membri a migliorare la qualità dei sistemi di ricerca e innovazione con adeguate condizioni quadro, compresi investimenti sufficienti in R&I e l'attuazione di riforme, ove necessario.
9. RICONOSCE che l'impatto della mobilità sullo sviluppo delle carriere della ricerca è estremamente rilevante nelle fasi iniziali della carriera, in quanto è più probabile che i ricercatori cerchino posizioni idonee, tutoraggio, progressioni di carriera, migliori retribuzioni e condizioni di impiego, benessere ed equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché ecosistemi di ricerca di qualità.
10. SOTTOLINEA che il reclutamento equo e la competizione tra istituzioni e sistemi[...] per attrarre talenti sono elementi essenziali per migliorare l'attrattiva dei sistemi di ricerca; EVIDENZIA la necessità di investire nei sistemi di ricerca nazionali e locali e creare condizioni di lavoro adeguate ed eque per lo sviluppo delle carriere, al fine di eliminare uno dei principali fattori di squilibrio dei flussi di ricercatori in seno al mercato interno e al di fuori di esso.
11. SOTTOLINEA la necessità di affrontare la disomogeneità dei flussi di ricercatori e la circolazione dei cervelli[...] non solo a livello nazionale, ma anche a livello europeo, mediante misure e strumenti strategici, il che richiede dati comparabili provenienti da paesi diversi; INVITA la Commissione a sviluppare strumenti e misure per conseguire tale obiettivo, ad esempio attraverso i poli del SER e ERA4You, le azioni di ampliamento e gli strumenti di sostegno per progettare e attuare riforme nei sistemi nazionali di R&I, anche con il supporto del meccanismo di sostegno delle politiche del programma "Orizzonte 2020";

12. EVIDENZIA l'importanza dei regimi di incentivi per la promozione della mobilità e lo sviluppo delle carriere a livello europeo (ERASMUS +, le MSCA, CER, COST) nonché dei programmi nazionali di rimpatrio e integrazione; ATTENDE CON INTERESSE, in tale contesto, i risultati dello studio sulle misure di sostegno al rientro dei ricercatori nei loro paesi di origine all'interno dell'Unione e verso di essa, previsto in Orizzonte Europa, che può essere uno strumento utile, se opportuno e giustificato, per ammodernare o potenziare i programmi e i sistemi di formazione per la ricerca nonché per aumentare l'attrattiva degli istituti a livello mondiale.

### ***III. Un mercato del lavoro aperto per i ricercatori***

13. SOTTOLINEA che una delle priorità della tabella di marcia del SER 2015-2020 - "Mercato del lavoro aperto per i ricercatori" (priorità 3 del SER) consiste nell'aumentare la mobilità dei ricercatori in Europa, grazie all'apertura delle assunzioni per conseguire un mercato del lavoro ben funzionante per i ricercatori; ATTENDE CON INTERESSE la sua valutazione, comprese eventuali raccomandazioni e misure.

14. EVIDENZIA la crescente tendenza alla precarietà dell'occupazione nel mondo accademico, alla perdita di talenti e alla riduzione della sicurezza del lavoro in molti paesi, aggravata dalla pandemia di COVID-19; RILEVA che un equilibrio non ottimale tra finanziamenti istituzionali e finanziamenti basati su progetti conduce a contratti a progetto a breve termine che non offrono ai ricercatori una prospettiva a lungo termine, come dimostra il fatto che i contratti temporanei basati su sovvenzioni prevalgono a inizio carriera nel mondo accademico; RICONOSCE che il numero di posizioni accademiche è limitato e che è sempre più probabile che i ricercatori trovino un lavoro al di fuori del mondo accademico o raggiungano una posizione permanente nel mondo accademico in una fase avanzata della loro carriera professionale; e CHIEDE agli Stati membri e alla Commissione di predisporre meccanismi e strumenti opportuni per promuovere condizioni di lavoro attraenti all'interno del mondo accademico e al di fuori di esso.

15. CONSTATA che i ricercatori a inizio carriera affrontano numerosi ostacoli sia all'interno che all'esterno del mondo accademico, in assenza di adeguati meccanismi di orientamento e del coinvolgimento di altri settori nei loro sistemi di formazione e di sviluppo della carriera, il che può tradursi in uno squilibrio tra domanda e offerta di competenze per i posti di lavoro disponibili nel mercato del lavoro; SOTTOLINEA che le ricercatrici a inizio carriera incontrano ostacoli specifici supplementari.

16. EVIDENZIA che lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze osservato nei mercati del lavoro di molti paesi deriva dal fatto che la formazione dottorale tende a concentrarsi su un percorso professionale nel campo della ricerca accademica, sulle competenze in materia di ricerca e sugli incentivi accademici standard, non fornendo quindi ai talenti le opportune competenze trasversali per passare ad altri settori, la cui capacità di assorbimento dei profili accademici è limitata; SOTTOLINEA la necessità di sostenere lo sviluppo della carriera e i servizi di consulenza, compresa la consulenza sulle scelte di carriera in tutte le fasi della stessa; e INCORAGGIA un ruolo più incisivo dell'analisi del fabbisogno di competenze nell'orientare le decisioni e le considerazioni politiche relative ai ricercatori e alle carriere della ricerca al momento di elaborare misure o strategie nazionali in questo settore; e EVIDENZIA che la formazione dottorale in collaborazione con il settore privato contribuisce a colmare le differenze culturali e a rafforzare le competenze di ricerca necessarie al di fuori del mondo accademico, promuovendo in tal modo l'occupabilità.
17. SOTTOLINEA in tali contesti l'importanza del miglioramento del livello delle competenze, della riqualificazione e delle competenze trasversali, in particolare le competenze digitali; e INVITA la Commissione a promuovere iniziative in sinergia con il patto per le competenze al fine di massimizzare l'impatto degli investimenti nelle competenze riunendo i portatori di interessi pubblici e privati.
18. EVIDENZIA la necessità di ampliare i programmi di formazione dottorale basandosi sull'esempio delle reti di dottorato delle MSCA, al di là della formazione accademica, anche per quanto riguarda le competenze trasversali preziose per altri settori e il coinvolgimento, fin dall'inizio, di altri settori nei sistemi di formazione dei ricercatori a inizio carriera, al fine di migliorare la corrispondenza con la richiesta di competenze al di là del settore accademico. A tale riguardo RICONOSCE l'importanza di misure strategiche che promuovano un accesso più ampio alla formazione e a strumenti per lo sviluppo della carriera, nonché della promozione della creazione di valore a partire dalla conoscenza, dall'imprenditorialità e dal sostegno alla creazione di start-up, se del caso; e INVITA la Commissione a esplorare queste opzioni nella progettazione di ERA4You sulla base delle migliori pratiche degli Stati membri.
19. RILEVA che nella gamma dei fattori che influenzano il flusso disomogeneo dei ricercatori si enumerano, tra l'altro, i livelli delle retribuzioni, le pensioni, la previdenza sociale e altre condizioni di impiego, la cui determinazione avviene in gran parte a livello nazionale, regionale o istituzionale.

20. PRENDE ATTO dei ruoli essenziali e diversificati che i talenti altamente qualificati svolgono nei sistemi di ricerca e innovazione di successo in tutto il SER, quali, tra gli altri, gli amministratori di dati, gli operatori delle infrastrutture (elettroniche) di ricerca, i facilitatori della ricerca, gli intermediari della conoscenza, i gestori e i coordinatori in materia di innovazione e di trasferimento di tecnologie; OSSERVA che tali ruoli devono essere riconosciuti e sostenuti mediante strumenti di formazione e di sviluppo della carriera al fine di ottimizzare le opportunità di impiego; e INVITA gli Stati membri e la Commissione a elaborare misure a sostegno della diversificazione delle carriere e di percorsi professionali multipli.

#### ***IV. Un quadro europeo attraente per le carriere della ricerca***

21. RILEVA che un quadro europeo flessibile per le carriere della ricerca è essenziale per creare le condizioni atte ad attrarre e trattenere i talenti in Europa, agevolando l'interoperabilità, la comparabilità, le interruzioni della carriera e la mobilità; ACCOGLIE CON FAVORE il lavoro tecnico svolto dalla Commissione per l'aggiornamento 2021 della classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO)<sup>23</sup> e lo sviluppo di un quadro europeo delle competenze per i ricercatori al fine di consentire il riconoscimento della professione a livello europeo; analogamente, PRENDE ATTO dei lavori da svolgere per quanto riguarda il portale europeo della mobilità professionale (EURES)<sup>24</sup> e CHIEDE alla Commissione di sviluppare una tassonomia delle competenze per i ricercatori<sup>25</sup> al fine di consentire il monitoraggio statistico della circolazione dei cervelli e di discutere di conseguenza con gli Stati membri in merito a una serie di indicatori, nonché di proporre un programma di formazione per promuovere le competenze nazionali.
22. RICONOSCE che livelli di tassonomia coerenti a livello mondiale, europeo e nazionale faciliteranno l'interoperabilità tra le carriere di diversi settori nonché la mobilità intersettoriale, nel pieno rispetto dell'autonomia delle università, delle organizzazioni di ricerca e delle imprese.

---

<sup>23</sup> ESCO: classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni.

<sup>24</sup> Regolamento (UE) 2016/589, del 13 aprile 2016, relativo a una rete europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro.

<sup>25</sup> Doc. 9349/20.

23. SOTTOLINEA che le attuali pratiche di ricompensa e valutazione si basano in gran parte sulla bibliometrica piuttosto che sui risultati dei ricercatori e sul modo in cui li ottengono (eccellenza e impatto), e dovrebbero evolversi verso una valutazione più qualitativa, che può incidere sulla diversificazione delle carriere della ricerca, tenendo conto della collaborazione aperta e della condivisione di conoscenze e dati, della valorizzazione della ricerca, degli aspetti intersettoriali e, se del caso, dell'impegno sociale; INSISTE sulla necessità di valutare una misurazione della qualità più basata sul talento e che tenga maggiormente conto della diversità, che vada oltre i parametri di pubblicazione e citazione e tenga conto, tra l'altro, dell'eccellenza della ricerca, dell'insegnamento e delle competenze, dell'impatto, dei servizi alla società (ad esempio, l'assistenza ai pazienti), delle pratiche di scienza aperta, della scienza di squadra, della mobilità, delle competenze di gestione e di leadership, dell'imprenditorialità e della collaborazione con l'industria; PRENDE ATTO delle esperienze e delle riforme in corso negli Stati membri, nelle organizzazioni di ricerca e nelle università che chiedono un approccio europeo alla valutazione del talento dei ricercatori; ACCOGLIE CON FAVORE l'attuale svolgimento, da parte della Commissione, di una consultazione dei responsabili politici (a livello di UE e di Stati membri), dei finanziatori della ricerca, degli attori della ricerca e degli altri portatori di interessi sulla riforma della valutazione della ricerca.
24. OSSERVA che la revisione dell'ambito di applicazione contemplato dalla Carta e dal Codice è in corso in seno ai gruppi correlati al SER e alla Commissione, nel quadro di un processo di co-creazione con i portatori di interessi, e PRENDE IN CONSIDERAZIONE l'analisi di un'ulteriore evoluzione verso un quadro unico con un approccio più olistico che affronti tutte le sfide al di là dei valori e dei principi e allarghi il suo campo d'azione a settori al di fuori del mondo accademico; SOTTOLINEA che la nuova "Carta" e il nuovo "Codice" dovrebbero fornire orientamenti per migliorare ulteriormente i sistemi di reclutamento, selezione, ricompensa e valutazione dei ricercatori in tutta Europa; In tale contesto, INVITA la Commissione ad analizzare le migliori pratiche a livello nazionale e a presentare proposte entro il 2022, tra l'altro per quanto riguarda i sistemi di immissione in ruolo, la valutazione della ricerca, la diversificazione delle carriere, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, gli incentivi ad assumere ricercatori a inizio carriera e ad affrontare la questione della parità di genere, l'interoperabilità con l'industria e il miglioramento della governance e dei servizi di EURAXESS.

25. ACCOGLIE CON FAVORE la riforma e l'ampliamento della rete, dei servizi e dei portali EURAXESS per creare una piattaforma per la gestione dei talenti collegata a EURES ed Europass nonché ad altre reti transnazionali, in particolare i punti di contatto nazionali per l'ampliamento, volta a collegare ricercatori e istituzioni e a contribuire ad assorbire talenti nei paesi e nelle regioni, garantendo nel contempo servizi di qualità continui in tutta la rete; INVITA la Commissione e gli Stati membri a progettare e sviluppare congiuntamente la prossima fase di EURAXESS verso una piattaforma per i talenti del SER.
26. SOTTOLINEA l'importanza di salvaguardare e rafforzare la libertà nella ricerca scientifica e nelle carriere della ricerca; OSSERVA che i ricercatori sono sempre più esposti alle minacce e all'odio quando partecipano ai dibattiti, condividono i loro risultati e contribuiscono al progresso delle conoscenze; EVIDENZIA che è necessario che gli Stati membri, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore affrontino questo problema.

*V. Offrire ai ricercatori carriere con condizioni di lavoro migliori e più favorevoli alla famiglia*

27. RICONOSCE che le carriere dei ricercatori tendono a non essere sviluppate all'interno di un singolo settore o paese e che i ricercatori in mobilità tendono ad avere percorsi professionali multipli nel campo della ricerca, mentre le rispettive prestazioni di protezione sociale<sup>26</sup>, ivi comprese le pensioni, spesso non sono portabili o comparabili e tendono a essere valide solo nel paese in cui sono state acquisite.
28. RICONOSCE che i regimi previdenziali e pensionistici sono di competenza nazionale e CONSTATA i progressi realizzati dal regime pensionistico complementare paneuropeo RESAVER e la necessità di una maggiore visibilità e diversificazione dei portafogli per facilitare l'adozione da parte delle organizzazioni, comprese le fondazioni e il settore imprenditoriale, nonché di una migliore articolazione con i sistemi nazionali; METTE IN EVIDENZA che l'analisi degli strumenti e dei mezzi esistenti e la condivisione delle migliori pratiche dovrebbero essere promosse.

---

<sup>26</sup> Cfr. la nota 22.

29. SOTTOLINEA la necessità di promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e un ambiente favorevole alla famiglia nel quadro delle prospettive di carriera, comprese le disposizioni in materia di assistenza all'infanzia e di scolarizzazione, le interruzioni della carriera, i congedi parentali e le opportunità di doppia carriera.
30. EVIDENZIA l'importanza di promuovere le pari opportunità, l'inclusività e l'equilibrio di genere, in particolare durante l'accesso alla carriera e l'avanzamento di carriera, anche nelle posizioni direttive di alto livello, di ridurre la precarietà e di valutare l'impatto della COVID-19, tra l'altro, sulle carriere delle donne e dei gruppi minoritari.

***VI. Accesso all'eccellenza, promozione del talento e riduzione delle diseguaglianze***

31. METTE IN EVIDENZA la necessità di rafforzare gli investimenti pubblici e privati nella R&S in Europa e di sostenere sistemi di ricerca meno efficienti per aumentarne l'attrattiva al fine di evitare la fuga di cervelli e la perdita di competitività dovuta alle persistenti disuguaglianze e promuovere il mantenimento dei talenti in tutta la loro diversità; SOTTOLINEA che l'obiettivo di conseguire il 3% del PIL per la R&S e di assicurare sinergie tra i programmi dell'UE e quelli dell'UE e nazionali contribuirà a tali fini.
32. SOTTOLINEA l'importanza di sostenere le riforme dei sistemi nazionali di ricerca per assicurare l'attrattiva delle carriere della ricerca e affrontare la divergenza dei livelli delle retribuzioni, migliorando nel contempo i sistemi di ricompensa e valutazione. Gli strumenti rinnovati della Commissione, quali lo strumento di sostegno tecnico e il meccanismo di sostegno delle politiche del programma "Orizzonte", possono contribuire alla definizione e all'attuazione delle riforme necessarie; RITIENE che i piani per la parità di genere nell'ambito di Orizzonte Europa possano essere uno strumento promettente per conseguire una maggiore parità nelle carriere della ricerca.

## ***VII. Mobilità intersettoriale, interdisciplinare, virtuale e internazionale***

33. SOTTOLINEA l'importanza della ricerca interdisciplinare per contribuire all'eccellenza scientifica e della mobilità intersettoriale per quanto riguarda la promozione dell'occupazione scientifica, il miglioramento dello scambio e dell'utilizzo delle conoscenze, l'acquisizione di una gamma più ampia di competenze legate alla ricerca e una migliore corrispondenza tra queste e le esigenze al di fuori del mondo accademico.
34. INSISTE sull'importanza della mobilità intersettoriale per offrire notevoli opportunità di occupazione e di sviluppo della carriera, in particolare per i ricercatori a inizio carriera; EVIDENZIA che la mobilità tra settori può assumere molteplici forme (dal mondo accademico all'industria, alle imprese, agli enti pubblici, alle organizzazioni senza scopo di lucro, ai settori culturali e viceversa, nonché alla creazione di imprese) e SOTTOLINEA che i sistemi di formazione e di sviluppo della carriera dovrebbero creare opportunità di mobilità e meccanismi di orientamento per i settori STEM nonché per le scienze sociali e umane; RICONOSCE l'importanza di criteri adeguati per una corretta valutazione e ricompensa dei ricercatori che intraprendono una mobilità intersettoriale.
35. RITIENE che il programma ERA4You debba essere elaborato congiuntamente dalla Commissione e dagli Stati membri al fine di promuovere la mobilità e l'accesso all'eccellenza, anche per i ricercatori in paesi con scarsi risultati in materia di R&I, e debba essere destinato principalmente ai ricercatori a inizio carriera preparandoli a opportunità di carriera al di fuori del mondo accademico; SOTTOLINEA la necessità di promuovere la mobilità internazionale e intersettoriale e di migliorare i legami tra il mondo accademico, le imprese e la società, grazie all'offerta di opportunità a livello di Stati membri e di UE, esplorando le migliori pratiche e i nuovi programmi basati su quelli offerti attraverso programmi quali le MSCA, che dotano i propri ricercatori di un'esperienza intersettoriale e internazionale.

36. RILEVA la necessità di istituire solidi partenariati tra il mondo accademico e i settori non accademici per individuare le esigenze in termini di competenze, la formazione dei ricercatori e i sistemi di sviluppo della carriera; SOTTOLINEA l'importanza dei dottorati sotto la responsabilità del mondo accademico, elaborati in partenariato con l'industria, come esempio di buona pratica, già attuati nelle MSCA, sfruttando anche i mezzi virtuali.
37. RITIENE che l'attrattiva e il mantenimento dei talenti in Europa necessitino di migliori condizioni per i ricercatori a inizio carriera, promuovendo la parità di genere, eliminando gli ostacoli amministrativi rimanenti e promuovendo la meritocrazia, nonché adeguando i sistemi di retribuzione, previdenza sociale e pensioni alle carriere non lineari.
38. RITIENE opportuno utilizzare la tassonomia di recente istituzione per un finanziamento sostenibile al fine di promuovere le imprese e le attività imprenditoriali innovative e stimolare le carriere della ricerca nell'industria, nelle PMI e nelle imprese, insieme a un aumento del livello e della portata di R&S nelle imprese e nel settore privato.

***VIII. Sinergie tra lo Spazio europeo dell'istruzione superiore e lo Spazio europeo della ricerca***

39. RICORDA che occorre sviluppare ulteriormente sinergie e interconnessioni più forti tra il SER, gli elementi dello spazio europeo dell'istruzione connessi all'istruzione superiore e il SEIS (processo di Bologna); RITIENE che le sinergie tra il "nuovo SER " e lo spazio europeo dell'istruzione possano essere realizzate attraverso un'agenda globale per la trasformazione dell'istruzione superiore, elaborata di concerto con gli Stati membri e i portatori di interessi, che consentirà al settore europeo dell'istruzione superiore di svolgere le proprie funzioni in materia di istruzione, ricerca, innovazione e servizi alla società; SOTTOLINEA che il potenziamento delle carriere della ricerca, il rafforzamento dei legami di ricerca con l'apprendimento e l'insegnamento e il sostegno all'istruzione basata sulla ricerca dovrebbero costituire una componente importante di tale agenda.

40. Al fine di garantire la piena sinergia tra SER, SEIS e spazio europeo dell'istruzione, INVITA la Commissione a sostenere gli Stati membri nell'elaborazione di misure strategiche per una cooperazione transnazionale continua e ambiziosa tra gli istituti di istruzione superiore in Europa, in particolare nel settore delle carriere accademiche e della ricerca, che sono spesso interconnesse, promuovendo l'inclusione, facendo leva sull'eccellenza e potenziando la competitività internazionale del settore dell'istruzione superiore in Europa, così da aumentare l'attrattiva per i talenti provenienti dall'Europa e da paesi terzi.
41. RITIENE che l'iniziativa delle università europee, sostenuta nell'ambito di ERASMUS + e integrata nell'ambito di Orizzonte 2020, sia un altro elemento cruciale in termini di sinergie; CONVIENE che le alleanze universitarie europee e i loro partenariati con gli ecosistemi locali siano piattaforme adeguate per testare possibili modelli che promuovano l'interoperabilità delle carriere della ricerca e per esplorare le possibilità di sistemi comuni di assunzione, formazione e sviluppo delle carriere che tengano conto sia degli aspetti della ricerca che dell'insegnamento, nonché le possibilità di sperimentare nuovi sistemi di ricompensa e valutazione, anche per l'insegnamento basato sulla ricerca; e INVITA la Commissione ad analizzare i risultati di tali azioni pilota e a presentare proposte che tengano conto dei suddetti aspetti.
42. SOTTOLINEA il potenziale del Consiglio europeo per l'innovazione (CEI) e dell'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (EIT) per quanto riguarda il settore dell'istruzione superiore per promuovere l'imprenditorialità nei ricercatori e sostenere la creazione e l'espansione di start-up e PMI in Europa.

## ***IX. Monitoraggio***

43. RITIENE che la creazione di un osservatorio per monitorare i percorsi professionali nel campo della ricerca e i flussi di talenti dei titolari di dottorato e post-dottorato, anche per quanto riguarda la mobilità geografica e settoriale e le condizioni di lavoro, consentirà di valutare la sostenibilità e l'attrattiva delle carriere della ricerca e il livello di cambiamento delle disuguaglianze; CONCORDA sul fatto che un approccio europeo alla professione di ricercatore è fondamentale per elaborare dati statistici sulla mobilità, la circolazione dei talenti e per individuare tendenze, modelli, competenze e divari di genere nonché dinamiche del mercato del lavoro; e INVITA la Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, a istituire un sistema di monitoraggio permanente, completo e trasparente che tenga conto delle esigenze dei vari portatori di interessi per consentire la valutazione delle azioni dell'UE; CHIEDE alla Commissione di diffondere i risultati dello studio attualmente in corso con l'OCSE al fine di elaborare dati migliori sugli stock di risorse umane e sulle condizioni di retribuzione; INVITA inoltre la Commissione a raccogliere e presentare in modo trasparente i dati sui flussi di mobilità agevolati dal programma quadro dell'UE all'interno dell'UE.

## ***X. Azioni prioritarie SER***

44. INVITA gli Stati membri e la Commissione a migliorare le competenze e la formazione per le carriere iniziali al fine di potenziare le assunzioni e l'avanzamento di carriera, a promuovere misure volte a ridurre la precarietà delle carriere della ricerca e le disuguaglianze tra le generazioni, nonché a offrire carriere della ricerca sostenibili, prevedibili e attraenti ai ricercatori a inizio carriera; e CHIEDE che le future presidenze sviluppino e approfondiscano ulteriormente tale questione in sospeso.
45. INVITA la Commissione a proporre una tabella di marcia per l'attuazione dell'Osservatorio sulle carriere della ricerca al fine di fornire dati attendibili sulla mobilità, i percorsi professionali, l'occupazione e le condizioni di lavoro.

46. SUGGERISCE agli Stati membri, alle organizzazioni di ricerca e tecnologia e ai settori non accademici, in particolare alle imprese, di prendere in considerazione un'azione coordinata per la creazione di percorsi professionali diversificati al fine di ridurre lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze e soddisfare le aspettative dei dottorandi.
47. INCORAGGIA gli Stati membri a dare priorità, nelle loro politiche nazionali, alla questione delle riforme e degli investimenti in R&I nei settori summenzionati; e INVITA gli Stati membri e la Commissione ad approfondire la questione nel contesto della futura agenda politica del SER.
48. INVITA gli Stati membri, la Commissione, gli istituti di istruzione superiore, le organizzazioni che svolgono attività di ricerca e gli enti finanziatori della ricerca a collaborare ai fini di un ampio sviluppo e applicazione di pratiche moderne di ricompensa e valutazione al fine di stabilire i giusti incentivi, anche per le pratiche di scienza aperta.

---