

Investire in conoscenza per uscire dalla crisi

I problemi del nostro Paese vanno ben oltre l'attuale fase recessiva. Il basso potenziale di crescita dell'economia, aggravato dalla crisi globale, affonda le proprie radici nel declino produttivo dell'ultimo decennio, caratterizzato da perdita di produttività, ristagno dei redditi e aumento del divario competitivo con gli altri Paesi industrializzati. È di fondamentale importanza aggredirne le cause alla radice, costituita essenzialmente dalla diminuzione strutturale del nostro tasso di crescita potenziale. Essa è legata alle anomale peculiarità del tessuto produttivo, poco incline a investire in innovazione, ancor prima che in ricerca.

Oltre alla necessità di governare propriamente la crisi, le cui ricadute sull'occupazione sono un'emergenza nazionale, occorre recuperare rapidamente una progettualità di medio-lungo periodo, senza la quale gli effetti della crisi potrebbero divenire devastanti. Occorre recuperare l'incapacità mostrata dall'Italia nel decennio precedente alla crisi, di adeguare la propria specializzazione produttiva alle peculiarità dell'economia globalizzata, caratterizzata da una crescita degli scambi commerciali di prodotti a elevato valore aggiunto.

Occorre, in altri termini, recuperare la **capacità del Paese di presidiare settori produttivi a elevata intensità di conoscenza**.

La nostra realtà è condizionata anche da altri fattori: i costi energetici, il divario tra Nord e Sud, le inadeguatezze della rete dei trasporti, ... Essi rafforzano ulteriormente l'esigenza di definire **politiche industriali integrate con misure di rilancio di istruzione, formazione e ricerca**. Si tratta di scelte ineludibili per uscire dalla crisi recuperando una prospettiva credibile di transizione sostenibile verso la società della conoscenza. In tale ottica è necessario favorire la capacità di adottare scelte efficaci, mediante strumenti che assicurino il coordinamento delle politiche per la ricerca scientifica e tecnologica, sinora fallito, evitando il rischio che, a seguito delle modifiche del Titolo V della Costituzione, le deleghe sul federalismo fiscale introducano nuovi elementi di frammentazione.

Per ciò che riguarda **istruzione e formazione**, occorre agire con decisione sull'offerta di competenze altamente qualificate, la cui insufficienza è uno dei principali ostacoli all'evoluzione del nostro modello di specializzazione produttiva.

Contestualmente, con pari incisività, è necessario sostenere la necessaria metamorfosi del sistema produttivo, nella consapevolezza che essa non assicurerà in modo automatico ripresa occupazionale e coesione sociale. Ne deriva l'esigenza di ridefinire le caratteristiche degli ammortizzatori sociali,

associando al necessario effetto di sostegno al reddito un mercato potenziale di riqualificazione professionale dei lavoratori. Ne deriva anche la necessità di rendere universalmente fruibile il diritto all'apprendimento permanente. A riguardo occorre aumentare il coinvolgimento di università ed enti di ricerca nell'offerta formativa in un'ottica sistemica d'integrazione dei vari soggetti pubblici.

Puntare sulla **crescita delle risorse dedicate alla ricerca**, a partire da quelle umane, è altrettanto decisivo. In linea con l'agenda di Lisbona, ciò dovrebbe avvenire in un'ottica di progressiva integrazione tra i soggetti privati e gli attori pubblici (enti e atenei). Per quel che concerne il **settore privato**, poco propenso a investire risorse proprie, più che su piani d'investimento di risorse pubbliche, occorrono quindi azioni di stimolo degli investimenti. La conseguente rivisitazione degli strumenti d'incentivazione dovrebbe tra l'altro produrre un potenziamento della leva fiscale e il consolidamento degli strumenti di sostegno finanziario alle attività a elevata intensità d'innovazione e ad alto rischio (*venture capital*, ..). In parallelo, occorre rivedere le modalità di gestione delle misure d'incentivazione, oggi afflitte da un'inaccettabile aleatorietà nei tempi d'erogazione, introducendo con estrema urgenza strumenti in grado di diffondere nel Paese una profonda cultura della **valutazione** dell'impatto delle politiche sul tessuto socioeconomico.

In prospettiva, un'attenzione particolare dovrà essere dedicata alle misure mirate a sostenere il rilancio dell'occupazione qualificata, in linea con i principi generali enunciati nella *Carta europea dei ricercatori* (Cfr. Allegato), nonché con il *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*. Su tali questioni la FLC Cgil è impegnata, dalla fase congressuale che sta per avviarsi, a rilanciare l'elaborazione di ipotesi di lavoro e proposte, puntando al massimo coinvolgimento nei luoghi di lavoro.

Il reclutamento nella ricerca, chiave di volta della transizione verso la società della conoscenza

Il **rilancio della ricerca pubblica** assume una valenza che va ben oltre i confini del sistema rappresentato dagli enti e dagli atenei. Nel breve termine, si tratta di ripristinare la soglia basale affinché il Paese possa proficuamente avvalersi di una delle più importanti infrastrutture immateriali in grado di favorire reali prospettive di sviluppo sostenibile. Nel medio termine, la crescita del sistema costituito dalla rete degli enti e da quella universitaria deve essere assunta come una delle principali priorità strategiche.

Il **reclutamento** costituisce un aspetto fondamentale per lo sviluppo e la programmazione scientifica degli enti pubblici di ricerca e, come tale, deve essere massicciamente rilanciato. In linea con lo spirito della Carta europea, le problematiche generali inerenti all'accesso alla carriera scientifica devono

essere inquadrare in una logica che guardi all'intero sviluppo della carriera del ricercatore. In tale ottica, sull'accesso si gioca la partita principale, centrata sulla necessità di assicurare concrete prospettive di sviluppo a un settore che rischia l'asfissia. Le misure di contenimento del reclutamento, negli enti come nelle università, hanno prodotto per il sistema perdite dovute alla mancata valorizzazione di saperi e competenze di gran lunga superiori ai risparmi sulle retribuzioni.

In un sistema decisamente sottodimensionato rispetto alle reali esigenze del Paese, come mostrano anche tutti i confronti con le altre economie avanzate – e, negli ultimi anni, anche con quelle emergenti –, la vigorosa immissione di risorse umane qualificate costituisce la priorità. A tale scopo è necessaria una decisa inversione di tendenza rispetto all'impostazione delle manovre varate negli ultimi anni. Negli enti di ricerca esse hanno prodotto una riduzione consistente (-10%, in base ai dati della Ragioneria Generale dello Stato) degli addetti a tempo indeterminato. Le stesse stabilizzazioni, oltretutto ancora ultimare, sono state concepite in un quadro di contenimento della spesa che non ha consentito di instaurare reali dinamiche di crescita. Tale quadro, inasprito dalla L. 133/2008, non lascia intravedere prospettive di crescita sino al 2013. Inoltre, la riduzione degli addetti si sta adesso spostando al sistema universitario, condannato a un declino senza precedenti.

Occorre recuperare con urgenza, negli enti come nelle università, dinamiche stabili di **reclutamento aggiuntivo** di personale di ricerca, con obiettivi numerici predeterminati e coerenti con le priorità strategiche del Paese (sinora mai individuate). La situazione, drammatica, richiede una crescita di **almeno 20.000 tra ricercatori e tecnologi in un triennio**, corrispondenti, in termini di risorse economiche, a un milione di euro nello stesso periodo. Il piano di reclutamento aggiuntivo previsto dal Governo precedente¹ ha mostrato non pochi limiti. Rivolto soltanto agli atenei e agli enti vigilati dal Miur, per i secondi è stato pesantemente condizionato dalle dotazioni organiche «bloccate» dalle norme sul *turn over*, determinando situazioni irreali nella ripartizione delle posizioni tra le diverse amministrazioni interessate. Inoltre, la gestione delle assunzioni, per diverse ragioni, si presenta oltremodo problematica sotto il profilo dei tempi d'attuazione: si pensi che il Cnr, principale beneficiario della misura, quasi due anni dopo l'attribuzione delle prime posizioni non ha ancora ultimato le corrispondenti assunzioni. Il piano va recuperato, adottando una pianificazione strutturale della crescita delle risorse ordinarie dedicate alla ricerca pubblica e prevedendo regolarmente quote espressamente vincolate allo sviluppo delle risorse umane. Esso va recuperato per l'intero sistema pubblico, compresi gli enti non vigilati dal Miur, prevedendo misure in grado d'assicurare tempi congrui e certi per le assunzioni.

Va inoltre rivista la normativa² che contiene la capacità di **reclutamento ordinario degli enti**. Essa prevede:

- l'80% delle entrate correnti complessive quale limite per le spese per il personale a tempo indeterminato. Il concetto va mantenuto, poiché consente, a condizione di una gestione corretta, di correlare in modo coerente la pianificazione delle risorse umane con la capacità degli enti di attrarre risorse finanziarie nell'ambito delle modalità esistenti per il finanziamento della ricerca in ambito nazionale e internazionale;
- la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito delle risorse liberate dal *turn over*. Tale limite va rimosso, in quanto elemento paradossale di limitazione della possibilità per ciascun ente (quindi per il sistema nel complesso) di crescere su risorse proprie.

Occorre prevedere contestualmente la rimozione di tutte le disposizioni che impongono atti d'autorizzazione preventiva da parte di organi di controllo (oggi previsti per assunzioni, pubblicazione di bandi di concorso, ecc.). Tali modifiche determinerebbero il **superamento del concetto di dotazione organica**, che sarebbe sostituita dalla semplice descrizione del fabbisogno di personale, modificabile, in piena autonomia, nell'ambito del piano d'attività.

Occorre inoltre risolvere con estrema urgenza situazioni particolarmente critiche che riguardano vari enti, per i quali è oggi problematico, se non impossibile, anche il semplice **completamento delle procedure di stabilizzazione** in tempi congrui. Per tali situazioni l'emanazione dei decreti legislativi di riordino e/o di atti legislativi ad *hoc* devono ridefinire le dotazioni organiche e prevedere deroghe specifiche rispetto al tetto del *turn over*. Altrettanto urgente è l'emanazione da parte del Governo di Dpcm autorizzativi delle assunzioni richieste dagli enti per il 2009.

Oltre che sulle risorse, è necessario puntare anche su una pronta puntualizzazione degli **strumenti d'accesso** all'attività di ricerca.

In un sistema che, come detto, richiede decisi processi di crescita strutturale, va innanzitutto recuperata l'**assoluta priorità del reclutamento a tempo indeterminato**: i concorsi devono essere banditi regolarmente e con consistenza adeguata alla necessità di crescita strutturale del sistema, tramite procedure trasparenti ed effettivamente in grado di riconoscere e valorizzare la professionalità acquisita dai candidati.

In tale contesto, occorre anche definire una radicale **modifica degli strumenti** previsti per l'accesso. In una logica in grado d'assicurare dinamiche di mobilità in ingresso tra i vari enti e tra essi e le università, occorre puntare decisamente alla realizzazione di un canale unico di reclutamento, ossia di un percorso che comporti l'impiego di un'**unica tipologia di contratto** a tempo determinato, di natura subordinata, che abbia il fine esplicito dell'inserimento e al termine del quale una valutazione dell'attività svolta produca l'immissione stabile nel sistema.

In altri termini, per lo svolgimento delle attività di ricerca gli Enti attivano contratti a tempo determinato, per la cui attivazione è richiesto il possesso del dottorato di ricerca, o di titolo equivalente conseguito all'estero, o lo svolgimento certificato di almeno tre anni di attività di ricerca. La definizione del numero di posizioni a tempo determinato da attivare è da definire nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, prevedendo una gestione razionale degli strumenti previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. I posti relativi, analogamente a quanto previsto per le posizioni a tempo indeterminato, sono banditi annualmente.

Tali contratti potrebbero avere durata quinquennale. Prima della loro scadenza l'attività svolta è valutata e, in caso di esito positivo, essi danno luogo all'accesso alla posizione a tempo indeterminato negli enti del comparto. Il rapporto di lavoro a tempo determinato non potrà essere rinnovato.

Tutti i contratti di natura parasubordinata vanno ricondotti alla precedente tipologia, attivando processi di trasformazione dei rapporti in essere che prevedano il pieno riconoscimento dell'attività prestata.

Parallelamente, in linea con le indicazioni della Carta Europea, per il **dottorato di ricerca** vanno previsti un deciso innalzamento dei diritti e delle tutele (malattia, maternità, disoccupazione, allineamento dei contributi previdenziali a quanto previsto per i contratti di natura subordinata e contestuale eliminazione degli impedimenti al ricongiungimento tra fondi diversi, ...) e un deciso miglioramento delle condizioni retributive.

Roma, 6 novembre 2009

Carta Europea dei Ricercatori (estratto)

Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori

Riconoscimento della professione

Tutti i ricercatori che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale (ad esempio, impiegato, studente post-laurea, dottorando, titolare di dottorato- borsista, funzionario pubblico).

Non discriminazione

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

Ambiente di ricerca

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire un ambiente di ricerca o di formazione alla ricerca il più stimolante possibile e in grado di offrire attrezzature, apparecchi e opportunità adeguati, ivi compresa la collaborazione a distanza nell'ambito di reti di ricerca. Dovrebbero inoltre garantire l'osservanza dei regolamenti nazionali o settoriali in materia di sanità e sicurezza. I finanziatori dovrebbero garantire la fornitura di risorse adeguate a sostegno del programma di lavoro concordato.

Condizioni di lavoro

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le condizioni di lavoro dei ricercatori, ivi compresi i ricercatori disabili, prevedano, se del caso, la flessibilità ritenuta necessaria per l'adeguato svolgimento delle attività di ricerca, conformemente alla legislazione nazionale vigente e ai contratti collettivi nazionali o settoriali. Dovrebbero offrire condizioni di lavoro che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera. Si dovrebbe inoltre prestare particolare attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro part-time, al tele-lavoro e ai periodi sabbatici, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare questo ventaglio di possibilità.

Stabilità e continuità dell'impiego

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero

pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro.

Finanziamento e salari

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione) conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità.

Equilibrio di genere

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera senza, tuttavia, che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere.

Sviluppo professionale

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero elaborare, preferibilmente nell'ambito della loro gestione delle risorse umane, un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale. Tale strategia dovrebbe prevedere anche la presenza di mentori destinati a fornire sostegno e orientamento per lo sviluppo umano e professionale dei ricercatori, motivandoli e contribuendo a ridurre eventuali insicurezze circa il loro futuro professionale. Tutti i ricercatori dovrebbero essere informati di questi dispositivi e accordi.

Valore della mobilità

I datori di lavoro e/o i finanziatori devono riconoscere il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare e virtuale, nonché della mobilità tra il settore pubblico e privato, come strumento fondamentale di rafforzamento delle conoscenze scientifiche e di sviluppo professionale in tutte le fasi della carriera di un ricercatore. Dovrebbero pertanto integrare queste opzioni nell'apposita strategia di sviluppo professionale e valutare e riconoscere pienamente tutte le esperienze di mobilità nell'ambito del sistema di valutazione/avanzamento della carriera.

È pertanto necessario creare gli strumenti amministrativi che consentano la «trasferibilità» dei diritti in materia di previdenza sociale e retribuzioni, conformemente alla legislazione nazionale.

Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità, mediante l'accesso a misure per lo sviluppo continuo delle competenze e delle conoscenze.

Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutarne l'accessibilità, l'accettabilità e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, degli *skills* e dell'occupabilità.

Accesso all'orientamento professionale

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che ai ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, vengano offerti servizi di orientamento professionale e di assistenza nella ricerca di un lavoro, sia negli istituti interessati sia mediante la collaborazione con altre strutture.

Diritti di proprietà intellettuale

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della carriera godano dei benefici (se previsti) della valorizzazione dei loro risultati di R&S, tramite tutela giuridica e, in particolare, tramite un'adeguata tutela dei diritti di proprietà intellettuale, ivi compreso il *copyright*.

Le politiche e le consuetudini dovrebbero specificare quali sono i diritti dei ricercatori e/o, se del caso, dei loro datori di lavoro o di terzi, ivi compresi gli organismi commerciali o industriali esterni, come stabilito, se possibile, da accordi specifici di collaborazione o ad altri tipi di accordo.

Co-autore

Nella valutazione del loro personale, gli enti dovrebbero valutare positivamente l'essere «co-autore» quale prova di un approccio costruttivo nello svolgimento dell'attività di ricerca. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero pertanto elaborare strategie, pratiche e procedure per fornire ai ricercatori, ivi compresi quelli all'inizio di carriera, le condizioni di base necessarie perché possano godere del diritto di essere riconosciuti ed elencati e/o citati, nell'ambito delle

loro collaborazioni, come co-autori di pubblicazioni, brevetti ecc. e di pubblicare i loro risultati in modo autonomo dai loro supervisori.

Supervisione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero assicurare che venga chiaramente identificata una persona cui i ricercatori nella fase iniziale di carriera possano fare riferimento per lo svolgimento dei loro doveri professionali e dovrebbero, di conseguenza, informarne i ricercatori.

In tale ambito si dovrebbe specificare chiaramente che i supervisori proposti vantano un'adeguata esperienza nella supervisione della ricerca, e hanno il tempo, le conoscenze, l'esperienza, le competenze e la disponibilità per offrire al ricercatore in questione il sostegno adeguato. A chi viene formato alla ricerca dovrebbero inoltre essere fornite le adeguate procedure di avanzamento e di esame, nonché i meccanismi di *feedback* necessari.

Insegnamento

L'insegnamento è un mezzo essenziale per strutturare e diffondere le conoscenze e dovrebbe pertanto essere considerato un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori. Tuttavia, gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi e non dovrebbero impedire ai ricercatori, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera; di svolgere attività di ricerca.

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero accertarsi che i compiti d'insegnamento siano adeguatamente remunerati e siano presi in considerazione nei sistemi di valutazione e che il tempo consacrato dai membri più esperti del personale addetto alla formazione dei ricercatori nella fase iniziale di carriera sia considerato come tempo dedicato ad attività di insegnamento. Si dovrebbe offrire una formazione adeguata per le attività di insegnamento e di *mentoring* nell'ambito dello sviluppo professionale dei ricercatori.

Sistemi di valutazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori di comprovata esperienza, dei sistemi di valutazione che consentano ad un comitato indipendente (e, nel caso dei ricercatori di comprovata esperienza, un comitato preferibilmente internazionale) di valutare periodicamente e in modo trasparente le loro prestazioni professionali.

Queste procedure di valutazione dovrebbero tenere in debito conto la creatività complessiva nella ricerca e i risultati ottenuti, ossia le pubblicazioni, i

brevetti, la gestione della ricerca, le attività di insegnamento e le conferenze, le attività di supervisione e di *mentoring*, e le collaborazioni nazionali o internazionali, i compiti amministrativi, le attività di sensibilizzazione del pubblico e la mobilità. Tali aspetti dovrebbero essere considerati anche per lo sviluppo della carriera.

Reclami e ricorsi

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero stabilire procedure adeguate, conformemente alle regole e alle disposizioni nazionali, ricorrendo possibilmente ad una persona imparziale (del genere mediatore) per il trattamento dei reclami e dei ricorsi dei ricercatori, nonché dei conflitti tra supervisori e ricercatori nella fase iniziale di carriera. Queste procedure dovrebbero fornire all'insieme del personale di ricerca, nel rispetto della riservatezza, un'assistenza informale per risolvere i conflitti di lavoro, le controversie ed i reclami al fine di favorire un trattamento giusto ed equo in seno all'istituzione e migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro.

Partecipazione agli organismi decisionali

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

Assunzione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le norme di accesso e ammissione per i ricercatori, soprattutto per quelli nella fase iniziale della loro carriera, siano rese note. Dovrebbero inoltre agevolare l'accesso ai gruppi svantaggiati o ai ricercatori che riprendono la loro carriera di ricercatore, ivi compresi gli insegnanti (di qualsiasi livello).

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori, in fase di nomina o assunzione di ricercatori, dovrebbero conformarsi ai principi stabiliti nel Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

Definizioni

Ricercatori

Nella raccomandazione, viene utilizzata la definizione di ricerca tratta dal manuale di Frascati accettata a livello internazionale. Di conseguenza i ricercatori sono descritti come

«Professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati».

Più specificatamente, la presente Raccomandazione riguarda le persone che svolgono attività professionali nella R&S, in qualsiasi fase della carriera e indipendentemente dalla loro classificazione. Ciò comprende qualsiasi attività nel campo della «ricerca di base»; della «ricerca strategica», della «ricerca applicata», dello sviluppo sperimentale e del «trasferimento delle conoscenze», ivi comprese l'innovazione e le attività di consulenza, supervisione e insegnamento, la gestione delle conoscenze e dei diritti di proprietà intellettuale, la valorizzazione dei risultati della ricerca o il giornalismo scientifico.

Viene fatta una distinzione tra ricercatori nella fase iniziale di carriera e ricercatori dalla comprovata esperienza:

- Il termine «ricercatore nella fase iniziale di carriera» si riferisce ai ricercatori nei primi quattro anni (equivalente a tempo pieno) di attività di ricerca, inclusi i periodi di formazione alla ricerca.
- I «ricercatori dalla comprovata esperienza» sono quelli che vantano almeno quattro anni di esperienza nel campo della ricerca (equivalente a tempo pieno) a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto il diploma che dà accesso diretto agli studi di dottorato, nel paese in cui hanno ottenuto la laurea/il diploma, o che sono già titolari di un diploma di dottorato, indipendentemente dal tempo impiegato per ottenerlo.

Datori di lavoro

Nell'ambito della presente Raccomandazione, «datori di lavoro» sono tutti gli enti pubblici o privati che impiegano ricercatori in base a un contratto o che li ospitano nell'ambito di altri tipi di contratti o accordi, ivi compresi quelli che non prevedono rapporti economici diretti. In quest'ultimo caso, si tratta di istituti di insegnamento superiore, dipartimenti di facoltà, laboratori, fondazioni o organismi privati presso cui i ricercatori seguono una formazione alla ricerca o svolgono attività di ricerca, grazie ad un finanziamento proveniente da terzi.

Finanziatori

Il termine «finanziatori» si riferisce a tutti gli enti che erogano un finanziamento (ivi compresi stipendi, premi, sovvenzioni e borse) agli istituti di ricerca pubblici e privati, inclusi gli istituti d'insegnamento superiore. In tale veste possono richiedere come condizione primaria per il finanziamento che gli istituti finanziati debbano elaborare e applicare strategie, condotte e meccanismi efficaci, conformemente ai principi generali e alle prescrizioni illustrate nella presente Raccomandazione.

Nomina o impiego

Si riferisce a qualsiasi tipo di contratto, remunerazione, borsa; sovvenzione o premio finanziato da terzi, ivi compresi i finanziamenti nell'ambito dei Programmi Quadro.

¹ Cfr.: a) articolo 1, commi 651 e 652 della L. 296/2006; b) articolo 3, comma 1 della L. 176/2007 di conversione del D.L. 147/2007; c) articolo 4 bis, comma 17 della L. 129/2008 di conversione del D.L. 97/2008.

² Cfr.: a) l'articolo 1, comma 643 della L. 296/2006; b) articolo 66, comma 14 della L. 133/2008 di conversione del D. L. 112/2008, come successivamente modificato dall'art. 35, comma 2 della L. 14/2009 di conversione del D. L. 207/2009.