

IT

IT

IT



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 23.5.2008
COM(2008)317 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL
PARLAMENTO EUROPEO**

**MIGLIORI CARRIERE E MAGGIORE MOBILITÀ: UNA PARTNERSHIP
EUROPEA PER I RICERCATORI**

{SEC(2008)1911}
{SEC(2008)1912}

(presentata dalla Commissione)

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO EUROPEO

MIGLIORI CARRIERE E MAGGIORE MOBILITÀ: UNA PARTNERSHIP EUROPEA PER I RICERCATORI

1. INTRODUZIONE

Il Consiglio europeo di primavera 2008 ha nuovamente indicato come settori prioritari, nell'ambito della strategia rinnovata di Lisbona per la crescita e l'occupazione, l'investimento nelle persone, la modernizzazione dei mercati di lavoro e l'investimento nelle conoscenze e nell'innovazione¹.

Sono già stati realizzati o sono in corso sforzi considerevoli per trasformare l'economia dell'UE indirizzandola verso attività a maggiore intensità di conoscenza, tra cui delle misure destinate a rafforzare il mercato unico², incrementare la mobilità professionale³, rafforzare l'istruzione e la formazione⁴ e incentivare gli investimenti privati nel settore della ricerca e dell'innovazione⁵.

Nel 2007 il Libro verde "**Nuove prospettive per lo Spazio europeo della ricerca**"⁶ ha avviato un ampio dibattito su come costruire uno Spazio europeo della ricerca (SER) più aperto, competitivo e attrattivo. Sono stati pertanto individuati una serie di settori chiave in cui delle azioni concrete, realizzate nell'ambito di partnership tra gli Stati membri e la Comunità e incentrate su obiettivi comuni, determinerebbero vantaggi significativi per il sistema di ricerca europeo e favorirebbero l'istituzione della "quinta libertà" in Europa: la libertà della conoscenza.

La presente comunicazione, che costituisce una delle cinque iniziative⁷ previste nel 2008 come *follow-up* del Libro verde sul SER, **propone di istituire una partnership con gli Stati membri, al fine di garantire la disponibilità dei ricercatori necessari**. I ricercatori, in qualità di principali produttori di nuove conoscenze e principali responsabili del loro trasferimento e della loro valorizzazione, sono indispensabili per un'economia europea della conoscenza competitiva. Per trattenere e attirare i migliori talenti è necessario un approccio equilibrato che garantisca ai ricercatori nell'UE una formazione adeguata e opportunità interessanti di carriera, senza ostacoli alla loro mobilità.

¹ Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo del 13 e 14 marzo 2008.

² "Un mercato unico per l'Europa del XXI secolo", COM(2007) 724.

³ "Piano d'azione europeo per la mobilità del lavoro" (2007 – 2010), COM(2007) 773 del 6.12.2007.

⁴ Ivi compreso il sostegno dell'UE a favore della mobilità universitaria e l'iniziativa comunitaria prevista dall'UE "Nuove competenze per nuovi lavori".

⁵ "Mettere in pratica la conoscenza: un'ampia strategia dell'innovazione per l'UE" COM(2006) 502 del 13.9.2006 e "Mercati guida: un'iniziativa per l'Europa" COM(2007) 860 del 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161 del 4.4.2007.

⁷ Le altre riguardano: gestione della proprietà intellettuale da parte delle organizzazioni pubbliche di ricerca, programmazione congiunta, infrastrutture di ricerca paneuropee, cooperazione S&T internazionale.

La *governance* complessiva delle iniziative del SER sarà oggetto della supervisione del Consiglio "Competitività".

2. STATO DI AVANZAMENTO E PROSPETTIVE

Il termine "ricercatore" comprende molteplici funzioni e attività. Dagli accademici e i ricercatori universitari impegnati in attività di ricerca fondamentale a lungo termine presso grandi infrastrutture a ricercatori con compiti specifici che lavorano presso laboratori pubblici, da dipendenti di imprese impegnati in attività di sviluppo orientate al mercato al personale di PMI ad elevato contenuto tecnologico impegnati in attività di trasferimento tecnologico e di innovazione in materia di prodotti e processi.

L'esigenza di disporre di risorse umane adeguate per la R&S è stata riconosciuta come una delle problematiche principali sin dall'avvio della strategia di Lisbona nel 2000⁸. La Commissione ha proposto **misure destinate a incrementare la mobilità dei ricercatori nel SER nel 2001**⁹ e per **lo sviluppo delle loro carriere nel 2003**¹⁰.

Nel 2005 la Commissione ha adottato la **Carta europea dei ricercatori e un Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori** che stabiliscono i ruoli e le responsabilità dei ricercatori e dei loro datori di lavoro e organismi di finanziamento, nonché le modalità per rendere le procedure di assunzione più eque e trasparenti. Il **pacchetto sul "visto scientifico"** adottato nel 2005¹¹ mirava a istituire una procedura accelerata di ammissione e concessione della residenza ai ricercatori provenienti da paesi terzi. La mobilità e la carriera dei ricercatori hanno beneficiato del sostegno finanziario nell'ambito del **Sesto programma quadro**.

La maggior parte degli Stati membri stanno adottando provvedimenti che riguardano anche i ricercatori, soprattutto riforme del settore universitario e dell'insegnamento superiore¹². Il rafforzamento dell'autonomia e il miglioramento della *governance* delle istituzioni consentono di migliorare la situazione dei ricercatori.

Queste iniziative hanno dato i loro frutti. I ricercatori interessati dalla mobilità dispongono di informazioni di più elevata qualità grazie ad una rete di centri locali e strumenti on line¹³. Nell'ambito del **Settimo programma quadro di ricerca** gli stanziamenti a favore dei ricercatori sono aumentati, anche mediante il nuovo **Consiglio europeo della ricerca**.

I progressi, tuttavia, sono ancora lenti. L'adozione della Carta e del Codice su base volontaria finora è ridotta e molti Stati membri non hanno ancora recepito la direttiva del pacchetto concernente il "visto scientifico". Le politiche esistenti tendono a trattare le

⁸ Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000.

⁹ "Una strategia di mobilità per lo Spazio europeo della ricerca" COM(2001) 331 del 20.6.2001.

¹⁰ "I ricercatori nello Spazio europeo della ricerca: una professione, molteplici carriere" COM(2003) 436 del 18.7.2003.

¹¹ che comprende la direttiva 2005/71/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, relativa a una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica ("Visto scientifico"), GU L 289 del 3.11.2005, pag. 15.

¹² "Portare avanti l'agenda di modernizzazione delle università: istruzione, ricerca e innovazione." COM(2006) 208 del 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE e il portale delle mobilità dei ricercatori saranno rilanciati in giugno 2008 sotto forma della rete EURAXESS "Ricercatori in movimento" che fornisce informazioni sulla mobilità, i posti di lavoro e i diritti.

problematiche in modo abbastanza isolato o ad adottare una prospettiva rigidamente nazionale.

Le situazioni variano notevolmente tra istituzioni e paesi, ma in molti Stati membri la legislazione nazionale e le pratiche ormai superate ostacolano o impediscono ancora l'assunzione basata sulla concorrenza nel settore pubblico. La prevalenza di contratti a breve termine per i giovani ricercatori e dell'anzianità sul merito come criterio di avanzamento, significano che possono occorre svariati anni prima che dei ricercatori brillanti possano diventare degli scienziati indipendenti a pieno titolo. Molti ricercatori sono formati secondo il metodo universitario tradizionale che non li prepara a rispondere alle esigenze dell'economia della conoscenza moderna in cui i collegamenti tra l'industria e le istituzioni pubbliche di ricerca rivestono una sempre maggiore importanza. I ricercatori che desiderano cambiare istituzione, o muoversi dall'università all'industria o cambiare paese si imbattono in una serie di problemi.

Anche se nei paesi dell'UE vi sono più laureati e titolari di dottorato in ingegneria e in altre materie scientifiche rispetto agli Stati Uniti e al Giappone, i ricercatori costituiscono una percentuale molto più ridotta della popolazione attiva nell'UE¹⁴. Molti laureati e titolari di dottorato abbandonano la ricerca o continuano la loro attività in paesi che offrono prospettive migliori – il più delle volte negli Stati Uniti.

Secondo le stime, nel 2004 dei quasi 400 000 ricercatori stranieri presenti negli USA circa 100 000 provenivano dall'UE¹⁵. Si tratta di una percentuale significativa della popolazione complessiva di ricercatori nell'UE che ammonta a 1,3 milioni¹⁶ e probabilmente si tratta anche dei migliori ricercatori nel loro settore. Nel 2007, ad esempio, il 75% degli assistenti universitari nelle dieci migliori facoltà di economia degli Stati Uniti avevano ottenuto la laurea in un paese diverso dagli USA¹⁷. La capacità del sistema americano ad attirare i talenti è dimostrata dalla evidente leadership degli Usa rispetto all'UE in termini di qualità della ricerca¹⁸. Il flusso di ricercatori provenienti da paesi terzi nell'UE è notevolmente inferiore¹⁹, ma **la concorrenza mondiale per attirare i ricercatori più brillanti sta aumentando con nuovi attori ormai in grado di offrire condizioni attrattive.**

Nello stesso tempo **vari Stati membri manifestano sempre più preoccupazione per l'aumento dell'età media dei ricercatori e la carenza di ricercatori costituisce già un problema in alcune regioni e industrie²⁰.** La situazione peggiorerà se i giovani non abbracceranno questa professione e se l'attuale sotto-rappresentazione delle donne nei settori scientifici e ingegneristici non viene affrontata. Oltre ai ricercatori necessari per sostituire l'attuale forza lavoro, si calcola che occorreranno²¹ tra 600 000 e 700 000 ricercatori

¹⁴ 0,56% nell'UE rispetto allo 0,93% a all'1,06% negli Usa e in Giappone, IISER II, Commissione europea 2007.

¹⁵ *Europe in the global research landscape*, Commissione europea, 2007

¹⁶ Tempo pieno equivalente; IISER II, Commissione europea, 2007

¹⁷ Oswald e Ralsmark, 2008

¹⁸ La percentuale dell'UE nel 10% delle pubblicazioni scientifiche più citate è 37,5% rispetto al 48,9% degli USA. Solo 8 delle 76 università mondiali che vantano il maggior numero di citazioni sono situate nell'UE; 67 si trovano negli USA, *Key Figures*, Commissione europea 2007

¹⁹ Nel 2000 il 2% delle persone che lavoravano nel settore S&T nell'UE erano stranieri, mentre la percentuale di stranieri che lavorano nel settore S&T negli USA è pari a 22% *Key Figures*, Commissione europea 2007.

²⁰ In alcuni paesi oltre il 40% della forza lavoro altamente qualificata si trova nella fascia di età 45-64, mentre la fascia di età 25-34 rappresenta solo il 25%; *Key Figures*, Commissione europea 2007

²¹ COM (2003) 226 definitivo del 30.4.2003/

supplementari in Europa per conseguire l'obiettivo di un investimento nella ricerca del 3% del PIL in media, stabilito nell'ambito del Consiglio europeo di Barcellona²².

Oggi più che mai occorre prendere misure decisive a favore dei ricercatori dell'UE. L'Europa si gioca la possibilità di mantenersi e svilupparsi a lungo termine come una regione di livello mondiale per la R&S.

3. UNA PARTNERSHIP PER AGIRE

La strategia di Lisbona riconosce l'esigenza di progredire in un modo globale e coordinato. **Una nuova iniziativa dell'UE a favore dei ricercatori basata sulle riforme e le iniziative attualmente in corso comporterebbe un notevole valore aggiunto.** Nello stesso tempo la disponibilità di risorse umane sufficienti è indispensabile per realizzare le ampie ambizioni della strategia di Lisbona.

La Commissione propone dunque di **istituire una partnership tra la Commissione e gli Stati membri, destinata a garantire l'effettiva appropriazione degli obiettivi e delle azioni. Si tratta di un passo fondamentale per promuovere congiuntamente una serie di azioni mirate prioritarie in settori chiave scelti in funzione del loro potenziale impatto a livello comunitario, nazionale e istituzionale.**

Si possono trarre numerosi insegnamenti dalle iniziative precedenti e in corso a livello comunitario e nazionale ed esistono numerosi esempi di buone pratiche nell'UE. **L'innalzamento del livello di tutti i sistemi e istituzioni nazionali consentirebbe di compiere un importante passo avanti nella creazione di un sistema di ricerca europeo di livello mondiale.** Se le iniziative individuali, incentrate su settori chiave, fossero programmate e attuate in modo coerente e sistematico, all'insegna del reciproco consolidamento e sulla base di obiettivi stabiliti congiuntamente, è evidente che il loro impatto sarebbe decisamente maggiore.

La partnership dovrebbe portare all'impegno di conseguire, entro la fine del 2010, progressi rapidi e misurabili, per:

- **istituire ovunque procedure di assunzione aperte;**
- **soddisfare le esigenze in materia di sicurezza sociale e pensioni complementari dei ricercatori in mobilità;**
- **offrire condizioni di assunzione e di lavoro attrattive; e**
- **migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori.**

Un intervento coordinato in questi settori e **un rinnovato impegno a favore delle iniziative esistenti (tra cui la promozione dell'adozione dei principi della Carta e del Codice),** garantirebbero migliori prospettive di lavoro e di carriera per i ricercatori e favorirebbero la circolazione degli stessi tra istituzioni, tra il settore pubblico e quello privato e tra paesi diversi.

A livello europeo un vero mercato del lavoro per i ricercatori permetterebbe di equilibrare l'offerta e la domanda di ricercatori, incentiverebbe la produttività grazie ad un miglior

²² Conclusioni della presidenza del 15 e 16 marzo 2002.

collocamento dei ricercatori, rafforzerebbe il trasferimento delle conoscenze ed agevolerebbe la creazione di centri di eccellenza nell'UE, creando rapporti internazionali migliori per la ricerca in collaborazione e la valorizzazione economica dei risultati della ricerca, contribuendo a creare condizioni più attrattive per gli investimenti dell'industria nella ricerca.

4. AZIONI NEI QUATTRO SETTORI PRIORITARI

4.1. Assunzione aperta e portabilità delle sovvenzioni

La carenza di opportunità di lavoro aperte è menzionata di frequente dai ricercatori come un elemento che li dissuade dall'abbracciare o proseguire una carriera di ricercatore in Europa. In molti Stati membri gli istituti pubblici di ricerca, in particolare le università, spesso godono di poco autonomia in materia di assunzioni a causa **della legislazione nazionale e delle pratiche superate che ostacolano o impediscono l'assunzione basata sulla concorrenza**. Pertanto, mentre l'assunzione nel settore privato in Europa è perlopiù aperta e concorrenziale, l'assunzione interna è ancora molto diffusa nelle istituzioni del settore pubblico.

I ricercatori costituiscono una forza lavoro relativamente ridotta e altamente specializzata pertanto **non è sempre possibile trovare il personale meglio qualificato per un determinato posto di lavoro nell'ambito di un unico sistema nazionale, o addirittura in seno ad una singola istituzione**. Il ricorso generalizzato all'assunzione aperta nel settore pubblico determinerebbe probabilmente un miglioramento delle prestazioni della ricerca europea oltre a offrire maggiori opportunità ai ricercatori.

Anche se la maggior parte dei datori di lavori privati e parte di quelli del settore pubblico pubblicizzano già le offerte di lavoro, **la maggior parte dei posti vacanti sono pubblicati solo a livello interno** o al massimo a livello nazionale. I ricercatori hanno inoltre bisogno di **informazioni pratiche aggiornate e facilmente accessibili sulla mobilità tra istituzioni, settori e paesi**.

Malgrado gli sforzi considerevoli realizzati, anche nell'ambito del processo di Bologna e del quadro europeo delle qualifiche di recente adozione, **le istituzioni non conoscono ancora adeguatamente le procedure e le norme per il riconoscimento delle qualifiche universitarie e professionali di altri paesi o settori**, ivi comprese le qualifiche informali.

Ad oggi **la maggior parte dei finanziamenti di progetti è legata ad una istituzione ubicata nel paese in cui si trova l'organismo di finanziamento**, anche se una delocalizzazione sarebbe auspicabile per la buona riuscita del progetto. La portabilità delle sovvenzioni stabilita dal Consiglio europeo della ricerca e il sistema "il denaro segue il ricercatore" condotto dalle agenzie nazionali di finanziamento della ricerca tramite gli EUROHORC²³, potrebbero fungere da modello per altre iniziative.

Azioni prioritarie proposte:

- Gli Stati membri devono garantire procedure di assunzione aperte, trasparenti e basate sulla concorrenza, soprattutto concedendo alle istituzioni una maggiore autonomia nelle assunzioni e adottando le migliori pratiche per il riconoscimento delle qualifiche ottenute in altri paesi.

²³ Dirigenti dei consigli nazionali di ricerca dell'UE (finanziamento e esecuzione).

- Gli Stati membri e la Commissione devono garantire che tutti i posti di lavoro di ricercatore finanziati dal settore pubblico siano diffusamente pubblicizzati on line, in particolare tramite EURAXESS.
- Gli Stati membri e la Commissione devono fornire adeguati servizi di informazione e assistenza per i ricercatori in mobilità tra istituzioni, settori e paesi, anche tramite EURAXESS e la piattaforma EURES²⁴.
- Gli Stati membri e la Commissione devono consentire la portabilità delle sovvenzioni individuali concesse dalle agenzie nazionali di finanziamento e nell'ambito dei programmi comunitari di ricerca qualora ciò consenta agli organismi di finanziamento di soddisfare meglio le proprie esigenze di ricerca e ai ricercatori di gestire meglio la loro carriera professionale.

4.2. Soddisfare le esigenze in materia di sicurezza sociale e di pensioni complementari dei ricercatori mobili

La dimensione europea della **sicurezza sociale**²⁵ è oggetto di regolamenti di coordinamento nell'UE che mirano a impedire che l'applicazione di legislazioni nazionali diverse avvenga a scapito dei lavoratori mobili²⁶. Il regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio stabilisce la regola generale che i lavoratori migranti sono soggetti alla legislazione del paese in cui lavorano. Nel corso degli anni la legislazione comunitaria che coordina i regimi di sicurezza sociale ha notevolmente agevolato la mobilità a lungo termine dei lavoratori. Tuttavia, come sottolineato nel recente piano d'azione comunitario per la mobilità del lavoro, **le regole fissate decenni fa non possono disciplinare in modo altrettanto efficiente forme più recenti di mobilità di lavoratori che spesso vanno a lavorare in vari Stati membri con contratti a breve termine**. Visto che i ricercatori rappresentano una delle categorie di lavoratori più mobili e che spesso ottengono una serie di contratti brevi nel corso della loro carriera, sono loro che rischiano di incontrare delle difficoltà.

I problemi principali sono spesso legati **al fatto che i ricercatori e i datori di lavoro non conoscono bene i loro diritti in materia di sicurezza sociale**. Occorrere rimediare a questa carenza migliorando l'accesso alle informazioni esistenti. Il piano d'azione comunitario per la mobilità del lavoro prevede **il miglioramento della legislazione e delle pratiche amministrative esistenti**, tenendo conto delle forme più recenti di mobilità. Visto che il piano d'azione si applica anche ai ricercatori è necessario tenere conto delle loro esperienze nell'analisi delle esigenze di miglioramento. La mobilità ad esempio, potrebbe essere agevolata dall'estensione del periodo per l'esportazione dei sussidi di disoccupazione.

La legislazione comunitaria vigente offre una certa flessibilità agli Stati membri consentendo loro, in deroga alle norme generali della legislazione applicabile e previo un accordo, di decidere di applicare ai lavoratori interessati una legislazione diversa in materia di sicurezza sociale o estendere il periodo durante il quale si applica la legislazione del paese di origine, a condizione che ciò sia vantaggioso per il lavoratore interessato. Ci si potrebbe impegnare in

²⁴ Rete dei servizi europei in materia di occupazione e sito web www.eures.europa.eu

²⁵ Ivi compresi i diritti a pensione, la sanità, i sussidi di disoccupazione.

²⁶ Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, e regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, che ne stabilisce le modalità di applicazione.

modo coordinato per **fare un uso più adeguato di queste deroghe a vantaggio dei ricercatori.**

Inoltre la circolazione dei ricercatori da e verso i paesi terzi potrebbe essere agevolata da **clausole specifiche negli accordi bilaterali e multilaterali sulla sicurezza sociale conclusi tra Stati membri e paesi terzi**, prevedendo l'accumulo di periodi, la possibilità di rimanere assoggettati al sistema di sicurezza sociale del paese di provenienza per un determinato periodo pur lavorando all'estero e l'esportazione di benefici quando i ricercatori rientrano nel loro paese di origine.

Altre difficoltà sono dovute al fatto che sempre più spesso i lavoratori, in previsione della pensione, aderiscono a **regimi pensionistici complementari**. Tuttavia, le condizioni per l'acquisizione, la conservazione e il trasferimento di diritti pensionistici complementari spesso sono inadeguate per i lavoratori mobili, come i ricercatori. Occorrerebbe impegnarsi ulteriormente per fornire informazioni riguardanti specificatamente i ricercatori per quanto concerne i diritti pensionistici complementari.

Attualmente una proposta di direttiva concernente la portabilità dei diritti a pensione complementari è in fase di negoziazione. Tuttavia è poco probabile che tale direttiva affronti la questione della "trasferibilità" di questi diritti. Pertanto è auspicabile, a medio termine, **valutare la possibilità di adottare misure atte ad agevolare il trasferimento dei diritti a pensione complementari** per i lavoratori ad elevata mobilità, tra cui i ricercatori.

Gli enti previdenziali dovrebbero essere incoraggiati ad istituire regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori e le imprese dovrebbe essere incentivate a ricorrere ad enti previdenziali di altri Stati membri dell'UE. Ciò consentirebbe ai ricercatori mobili di contribuire allo stesso fondo pensione complementare pur lavorando in diversi paesi europei, nel rispetto delle varie normative sociali, di lavoro e pensionistiche degli Stati membri partecipanti. Sarà necessario prevedere la possibilità di ritirarsi da tali regimi laddove i ricercatori sono costretti per legge a contribuire ad un fondo pensionistico nazionale.

Azioni prioritarie proposte:

- La Commissione e gli Stati membri devono garantire che i ricercatori e i loro datori di lavoro abbiano un agevole accesso alle informazioni disponibili e specifiche sull'applicazione delle norme europee in materia di sicurezza sociale e sulle implicazioni della mobilità transnazionale per le pensioni complementari, anche mediante il miglioramento delle fonti esistenti nell'UE e a livello nazionale, come il sito EULisses²⁷.
- Gli Stati membri devono utilizzare meglio il quadro giuridico esistente e sottoscrivere adeguati accordi bilaterali e multilaterali concernenti le deroghe previste dal regolamento (CEE) n.1408/71 a vantaggio dei ricercatori.
- Gli Stati membri devono prevedere norme per l'agevolazione della mobilità internazionale dei ricercatori quando sottoscrivono accordi bilaterali e multilaterali in materia di sicurezza sociale con dei paesi terzi.
- La Commissione e gli Stati membri devono valutare se è necessaria una raccomandazione della Commissione o del Consiglio sull'agevolazione del trasferimento dei diritti a pensione complementari per i lavoratori ad elevata mobilità, tra cui i ricercatori.
- La Commissione e gli Stati membri incentivano i regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori.

4.3. Condizioni di assunzione e di lavoro attrattive

Le condizioni di assunzione e di lavoro sono fondamentali nella valutazione dell'attrattività di una carriera. Come in altre professioni, il livello delle retribuzioni conta, così come l'equilibrio tra vita professionale e personale, ma per i ricercatori sono altrettanto importanti il modo in cui vengono ricompensati i risultati universitari e l'esistenza di un ambiente professionale favorevole in cui possono realizzare rapidamente le ricerche di loro interesse.

Nonostante le importanti riforme in corso, i sistemi di compensazione e promozione in numerose istituzioni di ricerca pubbliche rimangono rigidi e spesso ostacolano, soprattutto per le università, la concorrenza sul mercato internazionale. In molti Stati membri **il personale si trova in due tipi di situazioni: contratti a breve termine per i giovani ricercatori e, invece, una mobilità ridotta per i ricercatori confermati che beneficiano di contratti a tempo indeterminato.** I principi comuni della "flessisicurezza"²⁸ adottati recentemente dal Consiglio europeo a seguito di un accordo dei partner sociali sono pertanto estremamente pertinenti per i ricercatori.

I giovani ricercatori spesso sono assunti con contratti a breve termine per lavorare su progetti di ricerca specifici. Ciò limita le possibilità per i ricercatori più competenti di riuscire a diventare un giorno ricercatori indipendenti e può spingere alcuni di loro a proseguire altrove la loro carriera, ritardando l'arrivo della nuova generazione di ricercatori. In particolare i giovani ricercatori beneficiano spesso di forme atipiche di remunerazione

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/

²⁸ "Verso principi comuni di flessisicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza", COM(2007)359.

(sovvenzioni, borse) che consentono un accesso limitato alla sicurezza sociale e ai diritti della pensione complementare nell'ambito del regime di sicurezza nazionale applicabile.

Viceversa **i ricercatori esperti** beneficiano spesso di contratti a durata indeterminata e di una progressione della carriera basata sull'anzianità più che sui risultati ottenuti. Ciò riduce gli incentivi a cambiare carriera, per lavorare ad esempio in un altro paese o settore (a tempo pieno o a tempo parziale) o svolgere un lavoro di consulente. Questi disincentivi e altri, tra cui la perdita di diritti pensionistici, riduce il ruolo potenziale dei **ricercatori in pensione o al termine della carriera**. Se così non fosse, molti sarebbero disposti a contribuire, ad esempio offrendosi come "tutori" di giovani ricercatori, fornendo consulenze ai responsabili politici o promuovendo la carriera dei ricercatori.

La conciliazione tra vita professionale e privata non sempre beneficia della dovuta attenzione nella maggior parte delle istituzioni di ricerca dell'UE e la carriera delle donne ne può risentire in modo particolare. Esiste ancora un notevole squilibrio nella percentuale di donne che occupano posizioni dirigenziali nell'ambito della ricerca anche se spesso le "dottorande" sono più numerose dei dottorandi.

Nell'ambito dello Spazio europeo della ricerca e rispetto ad altre regioni del mondo si registrano divergenze significative tra i livelli dei salari dei ricercatori, anche tenendo conto del costo della vita, ma anche notevoli differenze tra la retribuzione media dei ricercatori e delle ricercatrici. Queste differenze falsano il mercato unico del lavoro e possono spingere i ricercatori a sfruttare opportunità migliori in altri settori economici o al di fuori dell'Europa.

Azioni prioritarie proposte:

- Gli Stati membri, gli organismi di finanziamento e i datori di lavoro devono migliorare le opportunità di sviluppo dei ricercatori all'inizio della carriera attenendosi ai principi della "flessisicurezza" e prevedendo valutazioni periodiche, una maggiore autonomia e una migliore formazione. Gli organismi di finanziamento della ricerca dovrebbero tenere conto dello sviluppo delle carriere nella valutazione delle proposte di ricerca.
- Gli Stati membri, gli organismi di finanziamento e i datori di lavoro devono introdurre progressivamente una maggiore flessibilità negli accordi contrattuali e amministrativi e nella legislazione nazionale applicabile ai ricercatori confermati e al termine della carriera, al fine di ricompensare i risultati ottenuti e consentire dei percorsi professionali non tradizionali.
- I datori di lavoro e gli organismi di finanziamento dovrebbero garantire che tutti i ricercatori che beneficiano di finanziamenti pubblici sotto forma di sovvenzioni e borse possano beneficiare di un'adeguata copertura sociale.
- Gli Stati membri e le istituzioni pubbliche di ricerca devono garantire un'adeguata rappresentazione di genere negli organismi responsabili della selezione e dei finanziamenti e adottare sistematicamente delle politiche che consentano sia agli uomini che alle donne di abbracciare una carriera scientifica con un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata, come ad esempio delle politiche concernenti la carriera di entrambi i coniugi di uno stesso nucleo familiare.

4.4. Rafforzare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

I ricercatori devono possedere tutte le competenze necessarie per svolgere una serie di funzioni nella nuova economia della conoscenza. In particolare le imprese si sviluppano sempre più in un ambiente di "innovazione aperta" in cui i collegamenti tra loro e con le istituzioni di ricerca sono utilizzati per esplorare idee nuove e concepire prodotti in modo più efficace. **I collegamenti tra un'eccellente base di ricerca pubblica e il mondo delle imprese sono pertanto indispensabili.** La scienza stessa sta evolvendo in quanto si avvale sempre più della **ricerca multi e interdisciplinare, di finanziamenti concorrenziali, della collaborazione internazionale e della trasformazione dei risultati della ricerca in innovazioni utili.**

Tuttavia **la maggior parte dei ricercatori europei beneficiano ancora di una formazione universitaria tradizionale.** Spesso non possiedono le competenze e le capacità necessarie per gestire, ad esempio, i diritti di proprietà intellettuale, per presentare offerte in vista del finanziamento di un progetto o per creare la loro *start-up*. I ricercatori che lavorano per delle PMI possono trovarsi a dover gestire progetti, la comunicazione dell'impresa o i diritti di proprietà intellettuale. I ricercatori confermati possono non avere sufficiente familiarità con le tecniche e i metodi più recenti e non beneficiare dell'adeguato sostegno per approfondire le loro conoscenze o capacità nel corso della loro carriera, quando ad esempio si trovano ad occupare posizioni dirigenziali nella loro istituzione.

L'attuale **processo** intergovernativo di **Bologna dovrebbe affrontare alcune problematiche come lo sviluppo dei piani di studio dei programmi di dottorato e la garanzia della qualità.** I provvedimenti comunitari come le "reti di formazione iniziale" nell'ambito del **Settimo programma quadro**, l'azione proposta in materia di dottorati congiunti nel **programma Erasmus Mundus** e l'**Istituto europeo per l'innovazione e la tecnologia (EIT)** dovrebbe contribuirvi ugualmente.

Tuttavia è necessario uno sforzo maggiore in materia di capacità e formazione continua a livello nazionale. **I ricercatori devono poter fare delle esperienze pertinenti nel corso del loro periodo di formazione o di stage e in seguito.** Ciò a sua volta contribuirà allo sviluppo della loro carriera e della loro capacità di muoversi tra istituzioni, settori e paesi. Si tratta solo in parte di una questione di formazione formale. Creare l'ambiente adeguato richiederà di dei cambiamenti in molte istituzioni, ad esempio istituendo dei collegamenti col settore privato.

Azioni prioritarie proposte:

- Gli Stati membri devono sviluppare e sostenere dei "programmi di azione nazionali per le competenze" coerenti per garantire che i ricercatori siano dotati delle capacità necessarie per contribuire appieno all'economia e alla società della conoscenza nel corso della loro carriera.
- Gli Stati membri devono garantire collegamenti migliori tra l'università e l'industria favorendo la collocazione di ricercatori nel settore industriale nel corso della loro formazione o promuovendo il finanziamento da parte dell'industria dei dottorati e il suo coinvolgimento nell'elaborazione dei piani di studio.

5. ISTITUZIONE DELLA PARTNERSHIP

Affinché la partnership contribuisca in modo adeguato alla creazione di un sistema di ricerca europeo di prim'ordine, ciascun partner dovrà apportare il proprio contributo. Pertanto è indispensabile che:

- gli Stati membri, il Consiglio e la Commissione si impegnino a realizzare gli **obiettivi comuni e avallino le azioni proposte;**
- **gli Stati membri adottino, all'inizio del 2009; un piano nazionale** che stabilisca obiettivi e azioni specifici per conseguire gli obiettivi della partnership. **Viste le diverse situazioni di partenza di ciascun Stato membro, ogni piano si incentrerà su aspetti diversi degli obiettivi generali della partnership;**
- le **azioni prioritarie** individuate siano **attuate entro la fine del 2010;**
- la **Commissione cerchi di sfruttare al meglio gli strumenti comunitari esistenti**, anche quelli disponibili nell'ambito del programma "Persone" del 7° PQ, per consolidare la partnership;
- come elemento centrale della partnership, gli Stati membri e la Commissione:
 - **individuano le buone pratiche** e, laddove opportuno, **stabiliscono degli orientamenti comuni;**
 - **controllano i progressi** a livello nazionale e comunitario e riferiscono ogni anno sulla base di indicatori concordati²⁹;
 - **sfruttano il più possibile il quadro giuridico comunitario esistente** nell'interesse dei ricercatori;
- conformemente al suo ruolo centrale nella *governance* delle iniziative del SER, **il Consiglio "Competitività" controlla e valuta i progressi realizzati** nell'attuazione delle azioni della partnership;
- al termine della prima fase della partnership, nel 2010 sarà realizzata **una valutazione generale della situazione e dei risultati delle azioni della partnership** e si valuterà la necessità di un ulteriore intervento dell'UE per trattare alcuni importanti aspetti specifici. La valutazione dovrebbe **integrare i pareri dei ricercatori stessi**. Si dovrebbe inoltre riflettere sulla **creazione di un punto di contatto unico per i ricercatori** affinché possano segnalare alla partnership esempi di buone pratiche o difficoltà incontrate e **l'organizzazione di un'importante conferenza nel 2009** che fungerà da piattaforma per i ricercatori affinché possano esprimere i loro pareri.

²⁹ Possibili indicatori sono riportati nel capitolo 7 del documento di lavoro dei servizi della Commissione allegato (SEC(2008) XXX).