



DIGNITÀ, LIBERTÀ ED EGUAGLIANZA NELLO SPAZIO EUROPEO DELLA RICERCA¹

PREMESSA

Il Trattato di Lisbona definisce l'obiettivo dell'Unione europea di rafforzare le sue basi scientifiche e tecnologiche attraverso la realizzazione di uno Spazio Europeo della Ricerca (SER²) "nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino liberamente" (art.179,1). Viene così giuridicamente ufficializzato questo Spazio che si aggiunge a quelli nazionali e li potenzia con l'estensione comunitaria più ampia e ricca di opportunità: la libertà di circolazione della conoscenza è stata definita, nelle conclusioni del Consiglio europeo del 20 maggio 2008³, la *quinta libertà*, accanto alle quattro libertà fondative dell'integrazione europea, quelle di circolazione dei beni, dei servizi, delle persone e dei capitali.

Il SER diventa uno degli elementi strutturali dello sviluppo basato sulla conoscenza e sul capitale umano che dall'inizio di questo secolo ha rilanciato e riorientato il modello europeo di economia sociale di mercato: verso uno sviluppo più competitivo, socialmente coeso, inclusivo, innovativo e sostenibile, secondo la Strategia di Lisbona (2000-2010); verso una crescita "intelligente, inclusiva, verde e sostenibile", nell'agenda Europa 2020.

In questo contesto si inserisce la Carta europea dei Ricercatori, adottata dalla Commissione europea nel 2005⁴, insieme al Codice di Condotta per l'assunzione di ricercatori. Essa contiene un insieme di principi generali e norme specifiche sul ruolo, sulle responsabilità e sui diritti dei ricercatori e dei soggetti che assumono e/o finanziano i ricercatori. Scopo del documento è garantire che la natura dei rapporti tra ricercatori, istituzioni di ricerca e agenzie di finanziamento risulti positiva per quanto riguarda la produzione, il trasferimento, la condivisione e la diffusione delle conoscenze e dello sviluppo tecnologico, e si dimostri propizia allo sviluppo professionale e umano dei ricercatori.

Tra i primi enti di ricerca, il CNR, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 ottobre del 2005, ha fatto propria la Carta, richiamandola in modo esplicito anche nei principi organizzativi fissati dallo Statuto del 1 maggio 2015. *Tale adozione ha confermato sia la volontà di valorizzazione e sviluppo delle carriere dei ricercatori, risorse primarie dell'Ente, sia l'adesione ai principi da essa ispirati: libertà di ricerca, etica nello svolgimento delle attività di ricerca, nei risultati ottenuti e nella loro diffusione.* Da allora il CNR ha sviluppato azioni volte a darne attuazione in molteplici versanti: reclutamento, politiche per le pari opportunità, integrità nella ricerca. Riguardo a questo ultimo punto, nel 2009 è stata istituita presso il CNR la Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica, la prima in Italia a recepire e codificare i principi di etica e integrità nella ricerca richiamati dalla Carta⁵.

¹ Cfr. "Nota al testo ed estensori", pag. 16.

² ERA, *European Research Area* nell'accezione inglese comunemente utilizzata a livello internazionale: è fra gli impegni assunti dal Consiglio europeo di Barcellona del 15/16 marzo del 2002.

³ Consiglio europeo di Bruxelles del 13-14 marzo 2008, Conclusioni della Presidenza, p.5. Prima di questo documento, il tema della necessità di promuovere la mobilità di idee e ricercatori era stato ben enunciato nel Libro Verde *Nuove prospettive per lo Spazio Europeo della Ricerca*, 4 aprile 2007.

⁴ Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 (2005/251/CE).

⁵ In merito, si vedano le attività e il contributo dato su questo versante dalla Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica del CNR (<https://www.cnr.it/it/ethics>).

La mancanza di strumenti adeguati e il sopraggiungere della crisi finanziaria globale non hanno consentito di raggiungere a livello europeo gli obiettivi più ambiziosi fissati per i primi due decenni con riferimento alla crescita del PIL europeo, al rapporto non inferiore al 3% fra PIL e investimenti in ricerca e sviluppo della UE nel suo complesso, e al tasso di occupazione maschile e femminile.

E tuttavia, l'impostazione valoriale e programmatica della Carta è entrata nel Trattato di Lisbona e lo Spazio Europeo della Ricerca è confermato come condizione strutturale dello sviluppo.

Due i punti da sottolineare:

- il primo riguarda il legame sempre più organico e funzionale con il modello competitivo di economia sociale, basato sulla conoscenza, che anima le politiche europee e quelle degli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la ricerca e l'innovazione, la politica di sviluppo e coesione, il mercato interno e l'agenda sociale. Interventi forse insufficienti e dilatati nel tempo, ma legati da un filo continuo. In particolare, il Programma Quadro pluriennale, a partire dal VI (2002/06) e fino all'VIII ancora in corso (Horizon 2020, 2014/20) e al IX in preparazione (Horizon Europe), rappresenta il principale strumento giuridico e finanziario per lo sviluppo dello Spazio Europeo della Ricerca. Esso scorre parallelo agli interventi nazionali, pubblici e privati, nonché alle altre iniziative di cooperazione scientifica europea e internazionale. La sua finalità è dare continuità alla costruzione dello Spazio Europeo della Ricerca, nella convinzione che la conoscenza sia un *bene comune*, ovvero non solo un elemento fondamentale per la crescita individuale e del capitale sociale, ma anche un bene strategico per lo sviluppo sostenibile della società e dell'Europa in sé;
- il secondo riguarda lo specifico rilievo dato all'occupazione femminile. Se il XX secolo è stato il secolo dell'irruzione nel dibattito pubblico delle questioni di genere – e il processo di integrazione europea ha contribuito all'impegno di rendere concreta l'uguaglianza proclamata –, il XXI riconosce e promuove il ruolo delle donne non focalizzandosi sulla loro presunta fragilità o vulnerabilità, bensì valorizzando la loro capacità di essere volano della crescita e della coesione sociale. Infatti, le statistiche e gli studi dell'Unione europea, dell'OCSE e dell'ONU dimostrano l'interdipendenza positiva presente in tutti i Paesi fra sviluppo, occupazione femminile, natalità, intensità e qualità dei servizi sociali⁶.

1. LA CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI: I VALORI E I FINI COMUNI DELL'UNIONE EUROPEA

Riprendere la riflessione sulla Carta del 2005 è necessario poiché le evoluzioni di contesto intervenute sono numerose e rilevanti per il futuro dello Spazio Europeo della Ricerca. Dal primo dicembre 2009 è entrato in vigore il Trattato di Lisbona che, come recita il testo, “segna una nuova tappa nel processo di creazione di un'Unione sempre più stretta fra i popoli d'Europa”, istituendo l'Unione europea e il suo rinnovato spazio giuridico. Esso si compone, come è noto, del Trattato sull'Unione europea (TUE) e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e include la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea. Nel TUE il percorso dell'integrazione avviato da quasi settant'anni arriva a una sua definizione identitaria con il riferimento a valori e obiettivi comuni:

⁶ Nello stesso anno, anche la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), con la dichiarazione di Camerino, così chiamata perché lì fu sottoscritta in occasione di un convegno a ciò dedicato, promuove l'adozione della Carta negli atenei italiani. Dopo 14 anni il quadro nazionale appare molto diversificato, sia per quanto riguarda gli atenei sia per quanto riguarda gli EPR (Enti Pubblici di Ricerca).

Art. 2: *“L’Unione si fonda sui **valori** del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”.*

Art. 3.1: *“L’Unione si prefigge di promuovere la pace, i suoi valori e il benessere dei suoi popoli.*

Art. 3.3: *“L’Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell’Europa [...] **Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico.***

*L’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociale, **la parità fra donne e uomini**, la solidarietà fra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”.*

Essa rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica e vigila sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo”.

Art. 6.1: *“L’Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea” così incorporata nel Trattato di Lisbona, dopo la proclamazione solenne, il 12 dicembre 2007, nella sua versione modificata da parte del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione.”*

Sono proprio le tradizioni costituzionali comuni le chiavi per l’interpretazione e la salvaguardia di questi diritti fondamentali: la Carta si apre con il Titolo dedicato alla dignità e prosegue con quelli sulla libertà, sull’uguaglianza, sulla solidarietà, sulla cittadinanza, sulla giustizia. Sono sempre le **persone** i soggetti dei diritti e delle tutele previste, salvo nel titolo dedicato alla cittadinanza europea, per quanto riguarda il diritto di voto e di partecipazione all’attività amministrativa.

Fra le politiche e azioni dell’Unione regolate dal TFUE, un titolo specifico è inoltre dedicato a *“Ricerca e sviluppo tecnologico e spazio”* (artt.179-190). Dal lessico politico delle istituzioni europee si passa, come si è detto, all’ufficializzazione dello Spazio Europeo della Ricerca *“per favorire lo sviluppo della sua (ndr: dell’Unione) competitività, inclusa quella della sua industria, e per promuovere le azioni di ricerca ritenute necessarie ai sensi di altri capi dei Trattati”* (art.179).

1.1 La centralità delle “persone” come patrimonio europeo

Appare evidente che la scelta del termine *persone*, al plurale, in più passi del Trattato e soprattutto della Carta dei Diritti Fondamentali, è determinata dalla volontà di utilizzare un linguaggio espressamente inclusivo. La nozione di *persona*, in tal senso, si presta particolarmente a cogliere sia la comune appartenenza all’umano, sia la specificità individuale, definita dalle caratteristiche fisiche, di genere, culturali e sociali. *Persona* è infatti l’idea con cui la tradizione europea indica la condizione umana come caratterizzata da una polarità fra universalità (l’umano in generale) e la particolarità (l’individualità personale). L’eco della voce nella maschera dell’attore, cui il termine originariamente si riferiva, dice di una presenza individuale, quella dell’attore appunto – che è anzitutto un corpo in scena. Ma dice altresì di un rimando a un universale: in prima istanza il personaggio, che ha sempre valore emblematico e non è mai esclusivamente un individuo; in seconda istanza l’umanità, che è comunque sempre posta sul palcoscenico della storia. Così, la *“persona”* in scena è simultaneamente particolare e universale: ha il genere, la voce, l’aspetto dell’attore o dell’attrice che lo impersona, ma in ogni caso rinvia alla figura di cui esprime le parole, i gesti, la vicenda. E questo rimando è sempre inclusivo di tutte le particolarità personali che si ritrovano nel pubblico, specchio di umanità condivisa.

Questa origine inclusiva della nozione di *persona* è nel linguaggio comune europeo trasversale: ricorre, come si è detto, anzitutto nel teatro antico, greco e latino, ma anche nel diritto romano e nella tradizione religiosa, per indicare il valore di ognuno e la titolarità dei diritti. Quest'ultima non soltanto è garantita in forza di una caratteristica comune, l'appartenenza alla *civitas*, ma diventa anche proprietà *individuale* di ogni soggetto, nella sua specificità e particolarità.

Anche al pensiero delle donne, variamente declinatosi soprattutto nell'ultimo cinquantennio e divenuto patrimonio culturale imprescindibile, va ascritto in larga parte il merito dell'inclusione di nuovi tasselli nella figura storica della *persona*, muovendo per così dire "dal basso" delle esclusioni patite. Aver ripensato la nozione stessa di soggettività ha sicuramente contribuito all'elaborazione di una visione della *persona* via via ridefinita anche da un progressivo e sempre più ampio riconoscimento pubblico delle tante variabili inerenti al corpo, nella molteplicità delle sue forme e delle sue espressioni, divenute tutte meritevoli di considerazione giuridico-politica.

Alla luce di quanto rapidamente ricordato, il rimando alle idee di dignità, libertà e uguaglianza nella ricerca va anzitutto riferito alle *persone* impegnate in questa pratica socialmente riconosciuta e decisiva per i valori europei.

L'eguaglianza di opportunità, di posizioni acquisite, di trattamento e di riconoscimento fra le persone attive nella ricerca è anzitutto un'eguaglianza fra i generi, nonché fra le diverse caratteristiche personali: le differenze vanno incluse nella determinazione di una *sostanziale equità*, cioè di un riconoscimento dell'apporto e delle caratteristiche individuali entro un quadro di effettiva accessibilità ai ruoli e alle funzioni. Allo stesso modo, il *rispetto*, come principio fondativo sotteso ai valori che si sono nominati, è riferito sempre espressamente alle *persone* (e per altro si estende anche al di là di esse verso tutti i viventi e l'ambiente, seppure con altro ordinamento assiologico). I valori di libertà, eguaglianza e solidarietà sono realmente garantiti solo se traducono le possibilità, aperte alle persone, in pratiche effettive e in ruoli riconosciuti. L'appello alla dignità, che nomina anzitutto la componente universale e il valore comune della persona (la dignità è il *riconoscimento* di un valore non riducibile a un prezzo), è vuoto se non include proprio la considerazione della particolare individualità che la persona è, singolarmente, nella sua esistenza concreta. Per questo, i diritti sono declinati diversamente a seconda delle differenze e le politiche di inclusione non si praticano solo attraverso un'uniformità di trattamento, bensì anche mediante *azioni affermative*, percorsi dedicati che consentano alle differenze di emergere, di non essere occultate e anzi di esprimere il loro potenziale come un aspetto rilevante e una parte effettiva del valore umano nel suo complesso.

È in tal senso che l'armonizzazione delle opportunità e del contributo delle persone è un valore guida, sotteso a quelli tradizionali, che indica sia la necessità di creare equilibri ben dosati fra gli spazi personali, sia una visione armonica complessiva del sapere, che includa anche la diversità dei punti di vista e delle visioni alternative, pur all'interno di un rigore metodologico condiviso.

È con l'attualità della premessa concettuale sulla persona che le questioni di genere nella ricerca vanno approfondite. Esse hanno costituito, e costituiscono tuttora, un ambito che ha aperto, e per buon tratto attraversato, la questione delle differenze, della specificità personale e dell'inclusione nei vari settori sociali e professionali. L'ambito della ricerca è peraltro un luogo in cui la concretezza della necessità di armonizzare le esigenze e le qualità personali con la pratica effettiva e il riconoscimento reale del contributo di ciascuna persona è fondamentale affinché lo sviluppo della conoscenza si possa esprimere al massimo grado, senza perdere energie e idee preziose.

1.2 La questione di genere nella scienza

L'Unione europea ha iniziato negli anni Settanta, come Comunità economica, l'elaborazione di azioni che potessero portare alla parità tra uomini e donne, in attuazione di quanto previsto dal Trattato di Roma del 1957. Le varie direttive, centrate sui diritti dell'individuo, si sono via via rivolte alla parità in materia salariale, di accesso all'occupazione, formazione, promozione e condizioni di lavoro, di punibilità delle molestie sessuali, di regimi previdenziali e occupazionali, di maternità e della sua tutela, di orario di lavoro e di congedi parentali e così via.

Gli anni Ottanta si sono caratterizzati come il periodo delle azioni positive, con l'introduzione di iniziative specifiche per colmare la disparità uomo-donna, ed è stato il momento dell'introduzione di politiche destinate alle donne: queste politiche, pur prevedendo correttivi utili, si sono rivelate alla lunga insufficienti poiché non mettevano in discussione un'architettura socio-istituzionale refrattaria a cogliere e accogliere le differenze.

Con gli anni Novanta la riflessione sul cosiddetto *mainstreaming di genere*⁷ sposta il focus dalle istanze fatte valere dalle donne al ruolo delle istituzioni, viste nella loro non neutralità di genere, che diviene così paradigma per l'individuazione e la denuncia di ulteriori discriminazioni riguardanti l'età, l'origine etnica, le disabilità e l'orientamento sessuale.

L'Unione europea ha adottato l'approccio del *mainstreaming di genere* nel 1996 e con il Trattato di Amsterdam del 1997 ha rafforzato l'importanza della promozione della parità di genere formalizzandone l'impegno.

Così l'Unione europea indirizza gli Stati membri:

“Il mainstreaming di genere riconosce come le iniziative specificamente rivolte alle donne, che spesso operano ai margini della società, sebbene necessarie, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti. Nonostante molte di tali iniziative siano innovative e portino benefici alle donne che vi prendono parte direttamente, non riescono tuttavia ad avere un impatto sufficiente sulla distribuzione dei servizi o delle risorse previste dalle politiche e dai progetti mainstream e pertanto fanno ben poco per ridurre o porre fine alle disparità tra uomini e donne. La causa fondamentale del problema risiede nelle strutture sociali, nelle istituzioni, nei valori e nelle convinzioni che danno vita e perpetuano lo squilibrio esistente tra uomini e donne. Il problema non è solo quello di “aumentare” il numero di donne in una serie di processi, ma di modificarli per dare spazio al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini. Il mainstreaming di genere comincia con l'analisi della vita quotidiana delle donne e degli uomini; rende visibili le loro diverse esigenze e problemi, facendo sì che politiche e prassi non si fondino su presupposti errati o su stereotipi. Il mainstreaming di genere mostra, inoltre, come le donne e gli uomini non costituiscano un gruppo omogeneo. Oltre al genere, occorre tenere presente gli orientamenti religiosi, l'origine etnica, l'istruzione, la disabilità, l'orientamento sessuale, la classe sociale, ecc., elementi che contribuiscono a rafforzare oppure a dare vita ad ulteriori disparità”⁸.

L'adozione del *mainstreaming di genere* da parte dell'Unione europea ha riguardato, quanto alla relativa strumentazione, cinque macro aree: fondi strutturali, occupazione, sviluppo, concorrenza, **scienza e ricerca**. La decisione dell'UE di adottare l'integrazione della dimensione di genere, nonché

⁷ Sancito al livello mondiale dalla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne tenutasi a Pechino nel 1995.

⁸ Commissione europea, Guida al *Mainstreaming di genere* EQUAL II fase
http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_it.pdf.

la sua attuazione nelle aree tematiche, trova la sua spinta propulsiva in tre fattori: le opportunità politiche offerte dalle istituzioni dell'Unione in tali aree; le strutture di mobilitazione, ovvero prevalentemente le reti europee istituite per l'uguaglianza di genere; e l'impegno che tali reti hanno profuso per inquadrare strategicamente il mandato di *mainstreaming di genere* in modo da garantirne l'accettazione da parte dei *policy maker* dell'UE.

Anche nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico, la Commissione europea ha quindi modificato il suo approccio di *policy*, spostando il focus dalle risposte a sollecitazioni delle donne attive nell'ambito delle scienze, all'impegno delle istituzioni di scienza, educazione e ricerca. Con questa opzione la Commissione europea ha fatto propria anche l'ottica statunitense⁹ e quella di singoli Paesi europei che via via si indirizzavano verso un cambiamento nella cultura accademica e nelle strutture istituzionali.

Il passaggio è cruciale e determinante: dal sostegno rivolto alle singole donne, ad esempio prevedendo supporti individuali per lo sviluppo di carriera (prassi che permane), si va nella direzione di un riorientamento delle istituzioni, investite da obblighi di cambiamenti integrati e sistemici di livello, appunto, istituzionale.

Dalla fine degli anni Novanta in poi, con il succedersi dei vari Programmi Quadro, fino a Horizon 2020, vengono finanziati numerosi progetti che hanno lo scopo non solo di studiare la situazione, ma anche specificamente di creare nuovi strumenti e suggerire *policy* in linea con i suddetti cambiamenti. Per citarne alcuni: Gender Toolkit, GenSE, GenisLab, GEnPort, Integer, Gender-Net, GenderedInnovation, FESTA, STAGES, TRIGGER, Gendera, PRAGES, GENOVATE, GENERA, LIBRA e PLOTINA, RIPEERS.

Tra gli strumenti individuati, particolare importanza viene destinata al bilancio di genere e, a valle di questo, alla realizzazione dei *Gender Equality Plan* (GEP). Anche per opera e merito della sollecitazione europea, molte università ed enti di ricerca si sono dotati o si stanno dotando di tali strumenti. Il CNR, con decreto del Presidente, nel febbraio 2019 ha avviato i passi essenziali per dotare l'Ente di questi due strumenti. Una dimensione costruttiva rispetto alle evidenze del tempo: nell'Outlook del 2018 sulla Scienza, la Tecnologia e l'Innovazione,¹⁰ anche l'OCSE introduce uno specifico capitolo sul genere, sottolineando, fin dall'apertura, come la questione di genere nella scienza abbia una diretta correlazione con lo sviluppo economico di una nazione e non solo con quello scientifico delle istituzioni universitarie e di ricerca.

L'evoluzione sinteticamente analizzata indirizza verso un'espansione e un arricchimento della prospettiva di genere nella quale incorporare altri fattori di disuguaglianza che operano oltre il genere, quali la sessualità e la diversità di orientamento sessuale, l'etnia, le disuguaglianze socio-economiche, l'età e la disabilità. Di fatto, tali disuguaglianze si intrecciano e conferiscono diverso significato alla questione del genere, investendo le istituzioni e le comunità tutte della responsabilità di garantire i diritti e l'accesso alle risorse per le persone. Senza l'inclusione di altre disuguaglianze, il *mainstreaming di genere* nei progetti di ricerca risulterebbe incompleto e forse foriero di nuovi pregiudizi, sicuramente, comunque, sarebbe di ostacolo all'ambizione della scienza di rappresentare un paradigma per l'inclusività e per l'eccellenza.

⁹Si veda per esempio il Programma ADVANCE della National Science Foundation che mira ad aumentare la presenza delle donne in posizioni accademiche nelle STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) incidendo proprio sulla cultura accademica e le istituzioni. Dal 2001 la NSF ha investito oltre 270 milioni di dollari per sostenere progetti ADVANCE in oltre cento università e istituzioni di ricerca <http://www.nsf.gov/crssprgm/advance/index.jsp>.

¹⁰ OECD, STI Outlook 2018.

2. LO SPAZIO EUROPEO DELLA RICERCA: OMBRE MA ANCHE SUCCESSI

L'implementazione dei principi di dignità, libertà e uguaglianza nei sistemi di ricerca deve necessariamente basarsi su una strategia a lungo termine che punti su un'ottimale strutturazione delle carriere scientifiche e accademiche. A livello europeo, tale strategia ha ricevuto grande impulso principalmente dalla questione delle donne nella scienza, ispirata dalla necessità di evitare il *brain-drain* tra le scienziate, ovvero il costo sociale e culturale, oltre che economico, causato da un "impiego inefficiente di donne altamente qualificate"¹¹. In Europa, solo il 33% dei ricercatori europei sono donne, meno di un quinto nel settore delle imprese.

Come attestato dai rapporti più aggiornati¹², le politiche di integrazione femminile nella ricerca hanno registrato un indiscutibile successo. Nell'Unione europea, secondo il rapporto basato su dati del 2016, si è raggiunta la parità di genere nell'ambito dei dottorati (47.9% di donne come media europea), e il numero di donne che ottengono il dottorato è cresciuto dal 2002 quasi al doppio della velocità di quella degli uomini fino a una sostanziale stabilizzazione nel decennio 2007-2016. Le donne con alto grado di istruzione hanno più successo degli uomini nell'essere assunte¹³, sono impiegate come tecnici e professionisti al pari degli uomini¹⁴ e sono in maggioranza nelle attività richiedenti alta specializzazione (*knowledge-intensive activities*)¹⁵.

Solo il 46% è la percentuale delle donne impegnata nella ricerca accademica europea e solo il 24% occupa posizioni di alto livello accademico e decisionale. Tale apparente segregazione verticale, tuttavia, appare spiegabile come un effetto generazionale: fra i ricercatori al di sotto dei 44 anni, le donne sono in maggioranza in quasi tutti i paesi europei¹⁶, e sono in perfetta parità con gli uomini (49%) nelle posizioni dirigenziali¹⁷.

La rappresentazione dei sessi varia a seconda delle discipline, ma non è più descritta come "discriminazione dei sessi" bensì come "segregazione": se da un lato, infatti, le donne sono sotto-rappresentate nei dottorati di alcuni settori scientifici – ad esempio, ICT (21%) nonché ingegneristici (29%) –, dall'altro esse ottengono una parità sostanziale dei dottorati in tutte le altre discipline e una netta prevalenza nelle scienze dell'educazione (68%). Le ragioni di queste differenze sono molteplici e complesse. Anni di ricerche in questo campo dimostrano che tali disparità tra i sessi esprimono una complicata interazione di fattori socio-culturali, economici e biologici che influenzano gli interessi e le scelte individuali.

Nella misura in cui le scelte degli individui sono compiute liberamente, qualsiasi conseguente 'segregazione', intesa come separazione autodeterminata, non va condannata, bensì riconosciuta e protetta, come espressione di diversità e libertà. Viceversa, nella misura in cui le scelte individuali vengono 'imposte' alla persona da legislazioni condizionanti ed escludenti, da pressioni culturali o da logiche economiche che obbligano le persone a scegliere necessariamente fra lavoro e famiglia o in quale ambito di lavoro collocarsi, la diversità che ne risulta resta un fenomeno da combattere e correggere.

¹¹ Commissione europea, "A reinforced European Research Area partnership for excellence and Growth", COM(2012)392, Bruxelles, 2012, http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/era-communication_en.pdf.

¹² Commissione europea, She Figures 2018 - Gender in Research and Innovation, Bruxelles, 2019 p. 43.

Williams, W. M., & Ceci, S. J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. Proceedings of the National Academy of Sciences, European Commission DG Research And Innovation, Researchers' Final Report, Bruxelles, 2014, 5360-5365.

¹³ Commissione europea, She Figures 2018 - Gender in Research and Innovation, Bruxelles, 2019

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

Non vi è dubbio che ancora molto possa essere fatto per prevenire e correggere ogni possibile discriminazione di genere e per abbattere il *muro materno* (*maternal wall*) che contribuisce alle differenze salariali tra donne e uomini: nel 2014 la differenza è del 17% nell'Unione europea e del 6.4% in Italia¹⁸. L'implementazione di misure per il rispetto del bilancio di genere e per la gestione delle questioni di genere che potrebbero originarsi è tuttora attuata dalla Commissione Europea e da diverse organizzazioni, come la *European Molecular Biology Organization*¹⁹. Per invertire ogni tendenza alla perdita di talenti nella ricerca, occorre continuare a promuovere la diversità a ogni livello di carriera, anche fornendo modelli a cui le nuove generazioni possano ispirarsi.

3. CONSIDERAZIONI PER PROPOSTE DI AGGIORNAMENTO DELLA CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI

La Carta del 2005 si è aperta alla rivoluzione culturale in corso ma serve un'ulteriore evoluzione per l'esperienza accelerata di questi anni, in particolare con riferimento ai principi e ai valori sottesi e ai profili etici²⁰. La Carta introduce "principi generali e requisiti applicabili ai ricercatori" secondo quest'ordine: Libertà di ricerca; Principi etici; Responsabilità professionale; Comportamento professionale; Obblighi contrattuali e penali; Responsabilità finanziaria; Buona condotta nel settore della ricerca; Diffusione e valorizzazione dei risultati; Impegno verso l'opinione pubblica; Rapporti con i supervisori; Doveri di supervisione e gestione; Sviluppo professionale continuo.

Su questi temi il CNR, dal 2009 anche attraverso la Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica, si è impegnato in una riflessione concreta e continua; la Commissione, ad esempio, ha prodotto linee guida e codici e ha in corso di preparazione documenti specifici, che vengono sistematicamente posti all'attenzione critica della comunità scientifica al fine da contribuire alla loro revisione periodica²¹.

Sulla base di queste esperienze si propongono prime considerazioni e suggerimenti sui punti della Carta del 2005, riportati per comodità di analisi.

Essi riguardano in primo luogo un **ordine diverso** nella sequenza dei punti, con la tematizzazione più generale di alcuni di essi. I principi etici dovrebbero precedere la libertà di ricerca; la responsabilità professionale dovrebbe includere (i) condizioni di lavoro e di carriera, (ii) pari opportunità, diversità e meritocrazia, (iii) flessibilità e stabilità; la formazione e sviluppo professionale continuo andrebbero valorizzati in sé; il comportamento professionale dovrebbe includere i rapporti con colleghi e supervisori nonché i doveri di supervisione e gestione; gli obblighi contrattuali e penali dovrebbero comprendere le questioni legate alla mobilità, e la responsabilità finanziaria includere la valutazione; l'impegno verso l'opinione pubblica andrebbe inserito nella buona condotta nel settore della ricerca. In secondo luogo, tali considerazioni e suggerimenti si risolvono in riflessioni e proposte sui contenuti della Carta, come di seguito illustrato.

¹⁸ Commissione europea, *She Figures 2018 - Gender in Research and Innovation*, Bruxelles, 2019; p. 102.

¹⁹ *European Molecular Biology Organization*, wils-database.embo.org

²⁰ Il Piano Triennale delle Attività 2017-2019 del CNR, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017, contiene tra le azioni strategiche la valorizzazione del capitale umano. In particolare a pag. 17 si legge: "La valorizzazione del capitale umano ed il reclutamento di nuovo personale qualificato saranno assi portanti della strategia dell'Ente per il prossimo triennio [...] Uno strumento utile per il raggiungimento di quest'ultimo obiettivo è senz'altro l'implementazione della Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di Condotta per il loro reclutamento. [...] Per favorire la concreta attuazione dei principi fondamentali della Carta in tutte le sedi opportune e con gli opportuni strumenti, si propone che il CNR, nei confini dell'autonomia amministrativa concessa dal quadro normativo nazionale vigente, identifichi misure" per tale concreta implementazione.

²¹ Cfr. <https://www.cnr.it/it/ethics>.

a) Principi etici

Secondo la Carta del 2005, *“I ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali applicabili nella o nelle loro discipline; nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali”*.

Con riferimento ai Codici etici nazionali, settoriali o istituzionali, va segnalato che la Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica del CNR ha approvato nel 2015 le “Linee guida per l'integrità nella ricerca” nelle quali i principi definiti come fondamentali sono i seguenti: dignità, responsabilità, equità, correttezza e diligenza²².

b) Libertà di ricerca

Secondo la Carta del 2005, *“I ricercatori dovrebbero orientare le loro attività di ricerca al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza scientifica, pur godendo della libertà di pensiero ed espressione, nonché della libertà di stabilire i metodi per risolvere problemi, secondo le pratiche e i principi etici riconosciuti. I ricercatori dovrebbero, tuttavia, riconoscere i limiti di tale libertà che potrebbero derivare da circostanze particolari di ricerca (compresi la supervisione, l'orientamento e la gestione) o da vincoli operativi, ad esempio per motivi di bilancio o di infrastruttura o, soprattutto nel settore industriale, per motivi di tutela della proprietà intellettuale. Tali limiti non devono tuttavia contravvenire alle pratiche e ai principi etici riconosciuti cui i ricercatori devono conformarsi”*.

Il concetto di libertà trova una sua naturale collocazione fra quello di dignità e di eguaglianza, in quanto è elemento portante della prima ed espressione della seconda. La riflessione sulla dignità ed eguaglianza delle persone, proposta nelle pagine iniziali del presente documento, offre nuove prospettive attraverso cui valutare e garantire la libertà di ricerca.

Tradizionalmente, la libertà di ricerca si esprime innanzitutto nella scelta del settore di studio. Tale scelta dovrebbe essere quanto più possibile individuale, dettata da specifici interessi, aspirazioni e talenti della persona, e dovrebbe svolgersi in modo indipendente da pressioni sociali, culturali, politiche o economiche. In virtù dei successi di passate politiche di supporto all'eguaglianza e diversità nella ricerca, tale libertà può dar luogo oggi, a differenza del passato, a un apparente paradosso: infatti, la presenza di squilibri nella rappresentazione di categorie nelle diverse discipline accademiche è conseguenza di una sostanziale libertà di scelta. Caso emblematico, discusso nelle pagine precedenti, è quello delle differenze fra i generi. Se fino ad alcuni decenni addietro le donne erano in netta minoranza nella maggior parte delle discipline accademiche, oggi esse rappresentano la maggioranza in tutte le discipline ad eccezione delle scienze matematiche, computazionali e ingegneristiche. Fatto più importante, tali differenze sono particolarmente marcate nei paesi Nord europei, quali la Gran Bretagna, i Paesi Bassi e i paesi scandinavi, che rappresentano l'avanguardia mondiale per quanto concerne le politiche di parità dei generi. La “segregazione” dei sessi nelle STEM è invece inesistente o invertita in paesi quali la Croazia, il Portogallo, la Romania o la Polonia, che soffrono di un minore sviluppo economico e in cui la scelta del tema di studi è prevalentemente dettata da realtà strutturali ed economiche. Tale fenomeno, osservato a livello mondiale²³, dà luogo al “paradosso dell'uguaglianza di genere” che è paradosso solo in apparenza, in quanto perfettamente in linea con i risultati degli studi più recenti. Vale la pena notare che tale paradosso può essere fonte di notevole e dannoso fraintendimento da parte di coloro che analizzano le problematiche di genere nella ricerca scientifica in base a schemi storicamente sorpassati proprio

²² Le Linee guida per l'integrità nella ricerca, www.cnr.it/it/documenti-commissione.

²³ Stoet, G. & Geary, D.C. (2018) The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science* vol. 29(4): 581-593.

in virtù del successo di politiche di uguaglianza e parità di opportunità, e che richiederebbero quindi un rinnovamento di prospettiva.

Il caso delle differenze di genere nella scienza è solo un esempio della complessità e dinamicità delle problematiche legate all'eguaglianza e alla dignità delle persone nella ricerca e di come queste richiedano una continua riflessione e, ove necessario, innovazione. Riflessione e innovazione sono possibili solo in un contesto in cui il dibattito accademico libero e la diversità di punti di vista e opinioni sono massimamente protetti e incoraggiati. Problemi complessi e di rilevanza sociale, culturale e politica possono essere risolti scientificamente solo se la comunità ha accesso in modo trasparente e completo alle fonti di dati, risultati e opinioni. Pertanto, è vitale che lo SER costituisca una zona franca in cui è effettivamente garantita piena libertà di espressione dei ricercatori, ovvero libertà di scegliere l'argomento di una ricerca (nei limiti indicati nella Carta), e di analizzarne, interpretarne, pubblicarne e divulgarne i risultati.

In linea con quanto espresso nella Carta Europea dei Ricercatori, tale libertà di produzione, interpretazione, pubblicazione e divulgazione di ricerche deve svolgersi nel massimo rispetto dei principi etici e di integrità nella ricerca. I ricercatori, in altre parole, devono essere liberi di operare in base alla propria coscienza etica e professionale, tenendo conto delle circostanze oggettive così come enunciato dalla Carta e in modo operativamente corretto. È proprio in tale libertà di coscienza che si esprime l'uguaglianza di tutti i ricercatori e si sostiene la loro dignità intellettuale e umana.

c) Condizioni di lavoro e di carriera

I punti della Carta del 2005 relativi alla Responsabilità professionale, al Comportamento professionale, agli Obblighi contrattuali e legali, alla Responsabilità finanziaria, alla Buona condotta nel settore della ricerca e alla Diffusione e valorizzazione dei risultati²⁴ si inseriscono nel più ampio

²⁴ Su questi punti la Carta del 2005 prevede:

Responsabilità professionale. *I ricercatori dovrebbero impegnarsi a garantire che i loro lavori siano utili per la società e non riproducano ricerche già effettuate altrove. Dovrebbero evitare il plagio e rispettare il principio della proprietà intellettuale e della proprietà congiunta dei dati nel caso di ricerche svolte in collaborazione con uno o più supervisori e/o altri ricercatori. L'esigenza di convalidare le nuove osservazioni dimostrando che gli esperimenti sono riproducibili non dovrebbe essere considerato plagio, a condizione che i dati da convalidare siano espressamente menzionati.*

I ricercatori dovrebbero garantire che, nel caso di delega di un elemento qualsiasi del loro lavoro, la persona delegata abbia la competenza necessaria.

Comportamento professionale. *I ricercatori dovrebbero conoscere gli obiettivi strategici che regolano il loro ambiente di ricerca nonché i meccanismi di finanziamento e dovrebbero chiedere tutte le autorizzazioni necessarie prima di avviare le loro attività di ricerca o di accedere alle risorse fornite. Dovrebbero informare i loro datori di lavoro, finanziatori o supervisori del ritardo, modifica o completamento del progetto di ricerca o avvertire se il loro progetto deve terminare prima del previsto o essere sospeso per una ragione qualsiasi.*

Obblighi contrattuali e legali. *I ricercatori di tutti i livelli devono conoscere i regolamenti nazionali, settoriali o istituzionali che regolano le condizioni di formazione e/o di lavoro, ivi compresi i diritti di proprietà intellettuale nonché i requisiti e le condizioni di eventuali sponsor o finanziatori, indipendentemente dalla tipologia del loro contratto. I ricercatori dovrebbero rispettare tali regolamenti fornendo i risultati richiesti (ad esempio, tesi, pubblicazioni, brevetti, relazioni, sviluppo di nuovi prodotti ecc.) come stabilito dai termini del contratto o del documento equivalente.*

Responsabilità finanziaria. *I ricercatori devono essere consapevoli del fatto che sono responsabili nei confronti dei loro datori di lavoro, finanziatori o altri organismi pubblici o privati collegati e, in misura maggiore sul piano etico, nei confronti della società nel suo insieme. In particolare, i ricercatori finanziati con fondi pubblici sono responsabili anche dell'utilizzo efficace del denaro dei contribuenti e pertanto dovrebbero aderire ai principi di una gestione finanziaria solida, trasparente ed efficace e cooperare in caso di audit autorizzati sulla loro ricerca, effettuati dai loro datori di lavoro/finanziatori o da comitati etici. I metodi di rilevazione e di analisi dei dati, i risultati e, se del caso, le informazioni dettagliate concernenti tali dati dovrebbero essere accessibili a esami tanto interni che esterni, qualora necessario e su richiesta delle autorità competenti.*

tema delle condizioni di lavoro e di carriera, ai quali sembra opportuno aggiungere alcune integrazioni.

c.1. Pari opportunità, diversità e meritocrazia

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero costantemente operarsi per garantire una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle fasi successive della carriera, al fine di tutelare la piena espressione delle diversità intese nel senso più ampio. A fianco della diversità di genere, lo SER dovrebbe rinnovare e sviluppare il proprio impegno nel tutelare diversità di orientamento sessuale, di nazionalità, di etnia e di età anagrafica. Ancora più importante della diversità biologica, inoltre, è quella culturale, espressa nella libertà di opinione, credo, orientamento politico e convincimento etico.

La coesistenza e collaborazione tra tali e molte altre forme di diversità sono vitali per il progresso scientifico e culturale delle nazioni, e dovrebbero costituire una priorità per ogni iniziativa di protezione della dignità, libertà e uguaglianza nella ricerca. Per garantire un trattamento equo, i comitati di selezione e valutazione dovrebbero operare in modo massimamente trasparente e possibilmente riflettere, nella loro composizione, le diversità espresse dalla popolazione. Tali criteri e principi dovrebbero applicarsi ad ogni tipo di ruolo e carriera nello SER, ivi compresi ruoli di supervisione e manageriali. Tuttavia, tali previsioni non dovrebbero mai avere la precedenza su criteri di qualità e competenza delle persone e sul valore della meritocrazia, cui viceversa sono subordinati.

c.2 Flessibilità e stabilità

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire condizioni che consentano ai ricercatori la piena realizzazione delle aspirazioni, tanto professionali che personali, valorizzandone il talento in tutto l'arco della esistenza. A tal fine, essi dovrebbero, conformemente alla legislazione nazionale vigente e ai contratti collettivi nazionali o settoriali, garantire condizioni di flessibilità tali da permettere sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera, e per facilitare lo svolgimento delle attività di ricerca da parte di chi è affetto da disabilità. Si dovrebbe inoltre prestare maggiore attenzione agli orari di lavoro flessibili, al lavoro *part time*, al telelavoro e ai periodi sabbatici, nonché alle disposizioni finanziarie e amministrative necessarie per regolamentare queste possibilità.

Se da una parte la flessibilità sul lavoro consente ai ricercatori di realizzare a pieno il loro potenziale personale e professionale, dall'altra la stabilità delle condizioni di impiego consente loro di esprimere a pieno il proprio potenziale intellettuale. È esperienza comune che gli anni della "giovane maturità" siano connotati da un grado altissimo di creatività e ricerca di soluzioni originali e innovative nonché di esplorazione di nuove forme di contaminazione multidisciplinare, anche grazie

Buona condotta nel settore della ricerca. I ricercatori dovrebbero adottare sempre procedure di lavoro sicure, conformi alla legislazione nazionale e, in particolare, prendere le precauzioni necessarie sotto il profilo sanitario e di sicurezza, anche per evitare le conseguenze d'incidenti gravi legati alle tecnologie dell'informazione, ad esempio istituendo strategie di back up adeguate. Dovrebbero inoltre essere al corrente dei vigenti requisiti legali nazionali per quanto riguarda la protezione dei dati e della riservatezza, e adottare le misure necessarie per soddisfarli in qualsiasi momento. Diffusione e valorizzazione dei risultati. Tutti i ricercatori dovrebbero accertarsi, conformemente alle prescrizioni contrattuali, che i risultati delle loro ricerche siano diffusi e valorizzati, ossia comunicati, trasferiti in altri contesti di ricerca o, se del caso, commercializzati. I ricercatori di comprovata esperienza sono particolarmente tenuti ad accertarsi che le ricerche siano proficue e che i risultati siano valorizzati o resi accessibili al pubblico (o entrambe le cose) laddove possibile.

alla maggiore padronanza di capacità e competenze di tipo tecnico rispetto alle precedenti generazioni.

Coltivare questa fase della vita delle nuove generazioni di ricercatori rappresenta un traguardo importante particolarmente nel nostro Paese. In Italia, nel 2016, la percentuale di contratti della durata di un anno, o anche meno, era in generale piuttosto basso e comunque inferiore alla media europea (3.8% donne e 5.2% uomini)²⁵. Tuttavia, questo dato non intercetta tutte le figure precarie, un fenomeno diffuso e preponderante sia negli atenei italiani, sia negli enti di ricerca. I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero operarsi per assicurare, a fianco della flessibilità del lavoro, condizioni di stabilità e indipendenza.

d) Formazione e Sviluppo professionale continuo

La Carta del 2005 prevede, al punto Sviluppo professionale continuo: *“In tutte le fasi della loro carriera, i ricercatori dovrebbero cercare di perfezionarsi, aggiornando ed ampliando le loro conoscenze e competenze. A tal fine possono ricorrere a vari mezzi, tra cui la formazione tradizionale, i seminari, i convegni e l’e-learning”*.

Poter apprendere per tutto il corso della vita costituisce un diritto della persona, una risorsa che consente a ciascuno di rimodulare le proprie aspettative, di adeguare e potenziare le proprie capacità rispetto a contesti mutevoli, di acquisire un ruolo attivo nei processi lavorativi e decisionali. La formazione e lo sviluppo professionale continuo si vengono così delineando come elementi decisivi di quella <<cittadinanza della conoscenza>> che costituisce un tassello fondamentale per la configurazione di uno spazio globale dei diritti, *in primis* di quei diritti che sostanziano la dignità, la libertà e l’uguaglianza delle persone.

Dunque il pieno riconoscimento dei principi di libertà della ricerca e dignità delle persone esige un’adeguata attenzione ai temi della formazione continua e dell’auto-aggiornamento. Considerato come pilastro delle politiche europee a partire dal Memorandum del 2000²⁶, il *lifelong learning* deve essere valutato come un elemento strategico per la costruzione e la configurazione progressiva del SER.

La formazione continua e l’auto-aggiornamento riguardano in questo documento specialmente il ricercatore, ma anche gli enti di ricerca.

Il riconoscimento del ruolo di ricercatore sottende una responsabilità individuale, istituzionale e sociale che vede nell’auto-formazione e formazione continua il presupposto di risultati tangibili e misurabili: manoscritti, brevetti, formazione di studenti e giovani ricercatori.

L’impegno degli enti di ricerca è necessario e complementare al fine di fornire opportunità formative e motivare i singoli a prendervi parte. Nell’attuale assetto della ricerca scientifica, la formazione continua costituisce un fattore indispensabile che rinvia sia all’aggiornamento di conoscenze e competenze di carattere culturale e tecnico, sia all’acquisizione di un bagaglio di capacità che mettano in grado le persone di elaborare dinamicamente le trasformazioni di volta in volta in atto. In questo senso, la persona deve essere in grado di gestire con consapevolezza ed efficacia la propria esperienza formativa, non solo per incrementare la propria partecipazione e il proprio contributo alle attività di ricerca ma anche per contribuire alla costruzione di cittadinanza e democrazia paritarie.

È prioritario evitare qualsiasi discriminazione nell’accesso ai percorsi di formazione continua, discriminazioni che riguardino il genere e tutte le possibili differenze (età, origine etnica, disabilità, etc., come ricordato nei paragrafi precedenti). Inoltre, le attività di formazione continua non devono

²⁵ Commissione europea, She Figures 2018 - Gender in Research and Innovation, Bruxelles, 2019.

²⁶ Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente, Commissione UE 2000.

concentrarsi in via esclusiva sullo specifico tecnico-professionale, ma ricomprendere anche temi e questioni più generali, concernenti le implicazioni etiche e politiche delle trasformazioni, ivi inclusi i mutamenti determinati dall'impegno contro tutte le forme di discriminazione.

In particolare, la consapevolezza delle implicazioni legate al genere dovrebbe diventare patrimonio anche dei responsabili e dei coordinatori di progetti e gruppi di ricerca. A tal fine è indispensabile prevedere attività di formazione continua e azioni positive – ad esempio per il reinserimento dopo un congedo parentale – mirate a contrastare stereotipi ancora vigenti sui ruoli di genere nella ricerca scientifica e a promuovere forme di organizzazione attente al riconoscimento della dignità e diversità delle persone. Al riguardo, va sottolineato il ruolo che ha avuto e ha il Programma Marie Skłodowska-Curie Actions, sia nella formazione continua e nello sviluppo professionale, sia per il superamento di periodi di interruzione che possono costituire una limitazione per le giovani ricercatrici in maternità (Career Restart Panel)²⁷. I risultati a livello globale mostrano una sostanziale parità di genere per i beneficiari (55% uomini, 45% donne), una proporzione costante dal 2015 al 2017 e un *rate* di successo più alto per le donne (47% vs. 27%).

e) Mobilità

Rendere competitiva la ricerca europea richiede uno scambio continuo di informazioni e persone. Come si è ricordato all'inizio del documento, rimuovere gli ostacoli alla mobilità è condizione essenziale per la realizzazione della «quinta libertà»²⁸ che garantisce il «libero movimento dei ricercatori e della conoscenza scientifica» individuato dall'Unione europea come priorità nel mondo della globalizzazione. In linea con la Carta Europea dei Ricercatori²⁹, le diverse forme di mobilità – geografica, interdisciplinare, settoriale e virtuale^{30,31} – rappresentano non un obiettivo in sé, ma lo strumento per una concreta collaborazione tra Paesi, discipline e settori. Nell'ambito dello SER, è necessario che questi diversi concetti di mobilità dei ricercatori vengano riconosciuti e valorizzati, tenendo ben presente l'obiettivo di trovare un equilibrio ottimale tra mobilità e stabilità.

Nonostante la Carta Europea dei Ricercatori ritenga tutte le forme di mobilità fondamentali per lo sviluppo professionale, tale valorizzazione non è ancora attuata in quanto le esperienze di ricerca all'estero non sono adeguatamente riconosciute nel percorso scientifico. Il mancato riconoscimento rappresenta, in realtà, un disincentivo per i ricercatori, mentre l'incremento di mobilità è sicuramente un incentivo, come dimostra il successo delle iniziative dello European Research Council e del Programma Marie Skłodowska-Curie Actions.

Un ulteriore grave ostacolo alla mobilità geografica è rappresentato dalla limitata portabilità dei *grant* nazionali, che vincolano il ricercatore alla sede in cui ha ottenuto i finanziamenti legati a uno specifico progetto, impedendo di fatto un trasferimento anche temporaneo del ricercatore. Quest'ultimo aspetto, inoltre, marca ulteriormente le differenze tra i diversi Paesi, che hanno regole contrastanti riguardo le portabilità dei *grant*, con la conseguenza che la disomogeneità nella ricerca europea viene rafforzata invece che attenuata. L'esempio positivo del programma "Money Follows

²⁷"The European Commission considers mobility between organisations to be asset for the personal and career development of researchers. Such mobility strengthens intersectoral collaboration, and promotes the acquisition of new skills and knowledge thereby contributing to increased research creativity, efficacy and performance." H2020 Programme Guide for Applicants Marie Skłodowska-Curie Actions Individual Fellowships Version 1.1, 29/05/2018

²⁸ European Commission, European Council Presidency, *Council Conclusions*, Brussels, 2008.

²⁹ European Commission Directorate General for Research & Innovation, *The European Charter for Researchers - The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Brussels, 2005.

³⁰ European Commission Directorate General for Research & Innovation, *Mobility of Researchers between Academia and Industry*, Brussels, 2006.

³¹ European Science Foundation, *New Concepts of Researcher Mobility – a comprehensive approach including combined/part-time positions*, Strasbourg, 2013.

Researcher”³² è dunque da considerarsi una buona pratica da attuare a livello internazionale. Rilevanti sono inoltre tanto l’attenzione verso le “dual careers” dei ricercatori, che sono incentivate solo in alcuni Paesi mediante condizioni di impiego che facilitano il bilancio lavoro-famiglia, quanto gli aspetti pensionistici e di sicurezza sociale, che sono diverse tra i Paesi europei.

La seconda forma di mobilità che riveste un ruolo sempre più importante nella comunità scientifica è quella disciplinare, che tuttavia soffre tuttora di una valutazione prevalentemente circoscritta allo specifico dominio di ricerca, con la conseguente penalizzazione di settori emergenti dalla combinazione di discipline già esistenti o imperniata su concetti *borderline*.

La terza forma di mobilità, quella settoriale, che riguarda l’ambito di ricerca pubblico e privato, richiede innanzitutto una formazione adeguata dei ricercatori in merito alle competenze richieste nel settore diverso da quello di provenienza. Richiede altresì ulteriori azioni congiunte academia-industria, quali la supervisione condivisa di laureandi e dottorandi, programmi strutturati di consulenza e collaborazione e soprattutto un adeguato riconoscimento curriculare dei titoli acquisiti nel settore diverso da quello di provenienza, oggi pressoché assente.

Una forma di mobilità problematica è quella di “MD PhD” per cui in Italia la convivenza, nella stessa struttura, di persone che abbiano insieme attività di ricerca biomedica e assistenza sanitaria diventa spesso problematica per l’incapacità del nostro sistema sanitario a riconoscere ricerca e conseguente formazione scientifica come uno degli elementi fondativi della buona pratica clinica e dell’innovazione in ambito medico.

Per quanto attiene, infine, alla mobilità virtuale, che riconosce una collaborazione internazionale, interdisciplinare e intersettoriale mediante parametri che non riguardano le altre forme di mobilità, nell’ottica di un armonioso sviluppo della ricerca europea e dunque di un vero SER, saranno sempre più le istituzioni di ricerca di regioni sfavorite e dunque con limitati fondi e *facility* a usufruirne, colmando così gradualmente i deficit esistenti.

La circolazione dei ricercatori, che per ora non riesce ancora a rispondere ai necessari requisiti di libertà e tutela dei diritti, è innanzitutto determinata dalla capacità dei diversi Paesi europei di attrarli nelle proprie strutture e istituzioni.³³ Nelle scelte dei ricercatori, tra i fattori determinanti vi sono le opportunità di carriera, l’ambiente lavorativo, le condizioni economiche e sociali e vi sono Paesi che assai meglio di altri riescono a soddisfare le loro esigenze: l’indicatore del flusso entrante e del flusso uscente dei ricercatori, ovvero *brain gain versus brain drain*, stabilito dal World Economic Forum (WEF), ha messo in luce come Svezia, Gran Bretagna, Germania e Francia risultino molto attrattivi, mentre Spagna, Italia e Grecia non riescano a rispondere ai requisiti richiesti dai ricercatori³⁴.

Da queste considerazioni emerge come sia rilevante una reciprocità che colmi gli squilibri tra Paesi scientificamente più forti e dunque più attrattivi, e quelli che trovandosi in una condizione sfavorevole sono maggiormente spinti a intraprendere e incentivare collaborazioni internazionali. Le azioni in tal senso sono già rilevanti: nelle Conclusioni di “The transition towards an Open Science System” (9526/2016) viene sottolineato come l’ottimizzazione della condivisione della conoscenza richiede l’eliminazione delle barriere legali, organizzative e finanziarie all’accesso dei risultati della ricerca pubblica; mentre le Conclusioni di “From the interim evaluation of Horizon 2020 towards the ninth Framework Programme” (15320/2017) evidenziano la necessità di migliori sinergie tra le

³² Cfr. <https://www.scienceurope.org/policy/policy-areas/cross-border-collaboration/money-follows-researcher/>

³³ Come dimostrato dai dati forniti dal GlobSci Survey (svoltosi nel 2011; si veda anche R. Van Noorden, “Global mobility: Science on the move”, *Nature*, 2012, 490, 326), la proporzione di ricercatori stranieri raggiunge il 57% in Svizzera, seguita da Svezia (38%) e UK (33%), mentre l’Italia si attesta al 3%.

³⁴ Anche gli esiti dell’assegnazione degli ERC grant forniscono dati interessanti: nel 2018, 76 sono i grant verso la Germania, 37 verso la Francia e solo 15 verso l’Italia (29 nel 2012).

differenti fonti di finanziamento nell’EU. Il fine è quello di raggiungere una simmetria che renda il flusso dei ricercatori biunivoco. Vale qui la pena di sottolineare che la collaborazione tra ricercatori è necessaria per affrontare le sfide più difficili e promettenti – scientifiche e sociali – che l’Europa e il mondo si trovano di fronte, possibilmente mantenendo e incrementando i primati e la competitività della ricerca europea. In questo contesto l’ambizione del SER è quella di raggiungere il compromesso tra questi obiettivi europei e gli interessi e le dinamiche nazionali, compromesso che implica flessibilità e diversificazione da coniugare con omogeneità e armonizzazione.

Infine, considerando le fasi iniziali della carriera dei ricercatori, quelle del dottorato, va sottolineato che non esistono dati sul fatto che la mobilità internazionale risenta del fattore di genere in Europa, e certamente non in Italia dove le donne sembrano financo più propense alla mobilità internazionale rispetto agli uomini di oltre 7 punti percentuali³⁵. Ancora più evidente è il dato assoluto: nel nostro Paese la mobilità per almeno 3 mesi delle donne durante il dottorato è del 44%, seconda in Europa solo alla Spagna³⁶. La situazione tende a uniformarsi e la disparità di genere a ridursi, in Europa e in particolare per l’Italia, nelle fasi successive di sviluppo della carriera, ad esempio in quella del post-dottorato, con una prevalenza, pur meno marcata rispetto ad altri Paesi dell’Unione, degli uomini sulle donne (1.9%)³⁷. Questo dato sembrerebbe quindi indicare che nel nostro Paese sia stata annullata una reticenza alla mobilità e che le dottorande di ricerca siano altrettanto se non più propense degli uomini a esperienze di ricerca internazionali. Questo dato può aver contribuito (e potrebbe contribuire nel futuro) a rendere (ancor più) concorrenziali le giovani ricercatrici nello sviluppo successivo di carriera.

CONCLUSIONI

La ricerca è una pratica socialmente riconosciuta e decisiva per i valori europei. La ricerca scientifica in Europa vede un progresso continuo nella sua integrazione, questo anche di fronte alle incertezze sulla sua integrazione politica ed economica. Ed è nella scienza che gli ideali europei di libertà e pari dignità di tutti gli individui hanno sempre trovato la loro costante realizzazione.

Le riflessioni contenute in queste pagine hanno il significato di un *riconoscimento*. La Carta Europea dei Ricercatori e lo Spazio Europeo della Ricerca, unitamente al contributo maturato nell’ambito del Consiglio d’Europa, con la sua visionaria libertà di circolazione della conoscenza, pur nella limitatezza della loro attuazione, hanno costituito e costituiscono a tutt’oggi uno strumento in grado di favorire la dignità, l’eguaglianza e la libertà delle persone coinvolte nell’impresa scientifica.

L’analisi qui condotta, per quanto parziale e appena tratteggiata e con la prospettiva di ulteriori approfondimenti in un successivo documento della Commissione, ha tuttavia evidenziato la necessità di una revisione dei contenuti della Carta funzionale a una nuova fase costituente, nonché una molteplicità di aspetti ancora da affrontare e la complicazione del compimento concreto di prescrizioni e *policy* così importanti per il futuro dell’Unione.

Nell’individuare e implementare le regole e le prassi nella programmazione ordinaria della ricerca, occorrerà tener conto di alcuni principi etici-guida sui quali fondare politiche atte a incentivare un significativo ulteriore cambiamento nelle strutture accademiche e di ricerca:

- la consapevolezza che la tutela della dignità della ricerca e del ricercatore, anche attraverso l’accesso libero e competitivo ad adeguate risorse economiche, è elemento fondativo di una società della conoscenza quale è quella contemporanea;

³⁵ Commissione europea, She Figures 2018 - Gender in Research and Innovation, Bruxelles, 2019; p.100.

³⁶ Idem, p.111

³⁷ Idem, p.101

- la libertà di ricerca, che oltre a essere condizione per la sua indipendenza dovrà essere assicurata anche nella scelta e nella costruzione delle carriere;
- l'eguaglianza di opportunità nei diversi settori della ricerca e tra i generi, secondo una tendenza che è da valutarsi ad oggi positiva, ma non sufficientemente diffusa e consolidata, e che va perseguita rimuovendo attivamente gli ostacoli economici e culturali che tuttora ci condizionano;
- le pari opportunità, in modo da favorire la conciliazione tra possibilità di carriera e vita familiare e sociale;
- l'integrità nella ricerca, che oltre a garantire una buona scienza, alimenta la correttezza, l'imparzialità e la qualità delle relazioni nell'ambiente lavorativo;
- il riconoscimento del merito, il rispetto della diversità dei punti di vista e delle visioni alternative e il perseguimento costante di un rigore metodologico condiviso, che creano e alimentano una comunità scientifica coesa e universale.

Per un loro pieno conseguimento, è di tutta evidenza che i principi etici-guida fin qui delineati e gli obiettivi dello Spazio Europeo della Ricerca dovranno aprirsi alla dialettica condivisione con i Paesi componenti del Consiglio d'Europa e a un confronto con la cultura scientifica dei Paesi extraeuropei, particolarmente con i nuovi relevantissimi attori dell'impresa scientifica quali la Cina e altri Paesi asiatici come la Corea del Sud e in generale con i Paesi in transizione.

È difatti soltanto nella dimensione internazionale che tali prospettive potranno trovare concreta attuazione ed effettivo riconoscimento, superando l'astrattezza che talora ne connota la percezione quando a prevalere è l'orizzonte ristretto dei confini europei.

NOTA AL TESTO, GRUPPO DI LAVORO ED ESTENSORI

La Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica del CNR³⁸ pone il documento "Dignità, libertà ed eguaglianza delle persone nello Spazio Europeo della Ricerca" alla riflessione critica della

³⁸ **Composizione attuale della Commissione (2017-2020):** Massimo Inguscio (presidente del CNR e presidente della Commissione), Cinzia Caporale (coordinatore della Commissione, Istituto di Tecnologie Biomediche, ITB-CNR), Evandro Agazzi (Università degli Studi di Genova e Universidad Panamericana, Città del Messico), Lucio Annunziato (Università degli Studi di Napoli Federico II), Francesco Donato Busnelli (Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento S. Anna di Pisa), Elisabetta Cerbai (Università degli Studi di Firenze), Emilia D'Antuono (Università degli Studi di Napoli Federico II), Giuseppe De Rita (Centro Studi Investimenti Sociali – CENSIS, Roma), Carmela Decaro (Libera Università Internazionale degli Studi Sociali LUISS Guido Carli, Roma), Laura Deitingner (Assoknowledge, Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici, Roma), Ombretta Di Giovine (Università degli Studi di Foggia), Vincenzo Di Nuoscio (Università degli Studi del Molise), Daniele Fanelli (London School of Economics and Political Science, UK), Giovanni Maria Flick (Presidente emerito della Corte Costituzionale, Roma), Silvio Garattini (IRCCS Istituto di Ricerche Farmacologiche Mario Negri, Milano), Stefania Giannini (Università per Stranieri di Perugia), Louis Godart (Accademia Nazionale dei Lincei, Roma), Giuseppe Ippolito (Istituto Nazionale per le Malattie Infettive Lazzaro Spallanzani IRCCS, Roma), Paolo Legrenzi (Università Ca' Foscari, Venezia), Vittorio Marchis (Politecnico di Torino), Armando Massarenti (Il Sole 24 Ore, Milano), Federica Migliardo (Università degli Studi di Messina e Université Paris-Sud), Roberto Mordacci (Università Vita-Salute San Raffaele, Milano), Demetrio Neri (Università degli Studi di Messina), Francesco Maria Pizzetti (Università degli Studi di Torino), Maria Luisa Rastello (INRIM - Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica, Torino), Angela Santoni (Sapienza Università di Roma), Carlo Secchi (Università Commerciale Luigi Bocconi, Milano), Giuseppe Testa (Istituto Europeo di Oncologia - IRCCS, Milano), Lorenza Violini (Università degli Studi di Milano). Oltre ai componenti sopra menzionati, hanno fatto parte dei mandati precedenti della Commissione: Ugo Amaldi (European Organization for Nuclear Research - CERN Ginevra, 2010-2013), Nicola Cabibbo† (Sapienza Università di Roma, 2009-2010), Gilberto Corbellini (Sapienza Università di Roma, 2013-2017), Maria De Benedetto (Università degli Studi Roma Tre, 2014-2016), Giuliano Ferrara (Il Foglio Quotidiano, 2009-2010), Lorenzo Leuzzi (Ufficio per la Pastorale Universitaria - Vicariato di Roma, 2013-2016), Mario Magaldi (Magaldi Industrie S.r.l. 2013-2017), Luciano Maiani (Presidente del CNR, 2009-2011), Luigi Nicolais

comunità scientifica, in primo luogo dell'Ente, e di tutti coloro che vorranno contribuire a una discussione ampia e competente sulla materia. Una revisione periodica del documento verrà curata dalla Commissione in ragione degli avanzamenti scientifici e dell'evolversi della discussione etico-giuridica. Commenti, osservazioni e integrazioni possono essere inviati all'indirizzo di posta elettronica cnr.ethics@cnr.it

Il documento, approvato nell'assemblea plenaria dell'11 aprile 2019 è stato elaborato con il contributo di tutti i componenti della Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica del CNR. Hanno fatto parte del gruppo di lavoro tematico e sono stati estensori del testo: Carmela Decaro (relatrice), Sveva Avveduto (relatrice, IRPPS-CNR), Cinzia Caporale, Elisabetta Cerbai, Emilia D'Antuono, Laura Deitinger, Daniele Fanelli, Federica Migliardo, Roberto Mordacci. Si ringraziano inoltre le esperte ad acta Marta Rapallini ed Elena Mancini per il contributo scientifico reso al gruppo di lavoro.

Coordinatore della Commissione per l'Etica della Ricerca e la Bioetica

(Presidente del CNR e Presidente della Commissione 2013-2016), Fabio Pammolli (IMT Alti Studi Lucca, 2013-2016), Gianfelice Rocca (Techint Spa, 2009-2013), Stefano Rodotà[†] (International University College of Turin, 2013-2016), Mauro Ronco (Università degli Studi di Padova, 2013-2016).