

Progetto di legge su
***Riconoscimento e valorizzazione del lavoro
di ricerca nel settore privato***

di Michele Tiraboschi
Coordinatore scientifico di ADAPT
Scuola di alta formazione
In transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Si ringrazia il **Gruppo Bracco** per le sollecitazioni culturali e progettuali che hanno rappresentato uno stimolo decisivo per la redazione di questa proposta legislativa

Relazione illustrativa

Nell'attuale scenario economico – e in particolare nelle economie europee più avanzate – il ruolo della ricerca diventa sempre più cruciale. Alle istanze di cambiamento indotte da dinamiche competitive che si giocano su scala globale, si sommano trasformazioni interne alla organizzazione delle imprese derivanti da innovazioni tecnologiche e cambiamenti demografici e ambientali che incidono sui modi di lavorare e produrre. Nuovi sistemi e modelli produttivi, come l'Industry 4.0, oggi utilizzano tecnologie come i big data, stampanti 3D e robotica avanzata, che rivoluzionano profondamente tanto i modelli di business quanto il mondo del lavoro. Nell'ambito della organizzazione del lavoro, infatti, sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi – propri del tradizionale regime giuridico della subordinazione tecnico-funzionale – e sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista.

Anche la più recente evoluzione della riflessione pedagogica, sociologica e manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da “organizzazioni economiche” finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie *learning organization*, in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca scientifica e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o dei modi di erogare servizi.

In questa evoluzione dei modi di fare impresa i ricercatori rivestono, dunque, un ruolo essenziale, decisivo per il presidio dei mercati. Al fine di sostenere il loro adeguato riconoscimento occorre definire un moderno sistema legislativo e di relazioni industriali che sappia riconoscere e contrattualizzare, anche in termini di misurazione e compensazione del relativo valore e della differente produttività, queste figure professionali.

La Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005), richiamando l'importanza di riconoscere il lavoro dei ricercatori nel loro ruolo poliedrico, invita gli Stati Membri, da un lato, a migliorare le condizioni di lavoro e le opportunità di crescita per i ricercatori, soprattutto nella prima fase della loro carriera, e, dall'altro lato, a perfezionare i metodi di assunzione e i sistemi di valutazione delle carriere, al fine di istituire sistemi di sviluppo professionale più trasparenti, aperti, equi e accettati a livello internazionale, come presupposto per un vero mercato europeo del lavoro per i ricercatori.

Emerge, dunque, il problema di come riconoscere e valorizzare adeguatamente lavoratori che abbiano sviluppato specifiche competenze di ricerca applicabili ai processi di innovazione e sviluppo della impresa, tra cui i dottorandi e i dottori di ricerca, ma più in generale tutti i lavoratori applicati ad attività di ricerca, progettazione e sviluppo.

Emerge anche la consapevolezza che la ricerca nel settore privato non è un mero ripiego rispetto alla carriera accademica e neppure una risposta rassegnata alle attuali ristrettezze di finanziamenti pubblici destinati al mercato autoreferenziale delle Università. Piuttosto, la ricerca aziendale rappresenta un fronte particolarmente avanzato nella innovazione del modo di fare ricerca, in vista di un consolidato raccordo Università-Impresa incentrato su incubatori aperti di saperi e conoscenze e su partenariati paritari finalizzati al trasferimento

tecnologico e alla costruzione circolare di competenze di elevato contenuto professionale, tanto trasversali che specialistiche.

La formazione, lo sviluppo e la valorizzazione di tali competenze sono cruciali, ma al momento ostacolati dalla assenza di adeguati meccanismi di riconoscimento, a partire da una loro tipizzazione nella contrattazione collettiva di lavoro, nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale e nelle relative declaratorie ed esemplificazioni professionali e di mestiere.

Il nostro ordinamento giuridico, in verità, riconosce da tempo, almeno sulla carta, la possibilità di inquadrare i dottorandi quali veri e propri lavoratori della ricerca. Rilevano, al riguardo, l'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevedeva la possibilità di percorsi di dottorato in apprendistato di c.d. alta formazione e ora, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che ha recentemente sostituito il Testo Unico dell'apprendistato del 2011 e che conferma, accanto ai dottorati in apprendistato, l'innovativa figura dell'apprendistato di ricerca.

Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate segnala, tuttavia, il mancato decollo di queste peculiari tipologie di apprendistato, principalmente a causa di una sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse Università a progettare e rendere operative forme particolarmente innovative di formazione in alternanza per la ricerca e a causa delle incertezze determinate dalla assenza di adeguate discipline e regolazioni contrattuali relative allo status del ricercatore nel settore privato.

Stessa sorte sembra interessare l'introduzione – con l'articolo 11, comma 2, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013 n. 45 – della figura dei dottorati industriali, che ha suscitato un tiepido interesse nella prassi aziendale e su cui permane una forte incertezza in merito alle concrete modalità di implementazione ancora troppo legate ai percorsi di carriera accademici.

Anche il segmento dell'Istruzione Tecnica Superiore e cioè delle scuole ad alta specializzazione tecnologica, nate proprio per rispondere alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche grazie alla cooperazione tra scuole, enti di formazione, imprese, Università e centri di ricerca, enti locali, sembra risentire di tali criticità.

La vera criticità, tuttavia, resta l'assenza di un approdo legale e contrattuale certo al termine dei percorsi di dottorato aziendale e industriale o di apprendistato di alta formazione e ricerca, mancando nel nostro ordinamento – così come nella contrattazione collettiva – una tipizzazione giuridica della figura del ricercatore non universitario impiegato in contesti produttivi aziendali.

L'assenza di un quadro di riferimento stabile e coerente concernente la figura del ricercatore non determina solo barriere in ingresso per i giovani che hanno ricevuto una formazione adeguata, ma anche criticità nel corso delle carriere, che spesso si interrompono a seguito del protrarsi di condizioni di instabilità contrattuale ed economica, o sfociano nell'esito della emigrazione in contesti in cui maggiori sono le opportunità di riconoscimento.

Altrettanto critiche le interruzioni di carriera – e le relative transizioni professionali e occupazionali – che possono interessare i ricercatori in età adulta, stante la carenza di

adeguate opportunità di riconoscimento e trasferibilità delle competenze sviluppate. Al contrario la mobilità, sia verso altre strutture scientifiche, nazionali o internazionali, sia dal sistema delle imprese a quello pubblico e viceversa, appare un elemento cruciale per promuovere percorsi di carriera nella ricerca di successo e facilitare il trasferimento di conoscenza e di innovazione.

Nei Paesi dell'Europa del Nord e in altre significative esperienze di Paesi extra-europei quali Stati Uniti, Australia e Giappone, i programmi di ricerca cooperativa e l'impiego di ricercatori nel settore privato – anche grazie alla valorizzazione di specifici percorsi di formazione dei giovani ricercatori – hanno ampiamente dimostrato di contribuire efficacemente allo sviluppo dei sistemi produttivi. Nel nostro Paese, tanto sul fronte legislativo quanto su quello della contrattazione collettiva, si registra al contrario un forte ritardo nella definizione di elementi cruciali per garantire un quadro organico idoneo alla diffusione ed alla valorizzazione della figura del ricercatore nel settore privato, tra cui l'inserimento di tale figura nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Il presente progetto di legge intende colmare tali lacune:

- identificando la figura del ricercatore mediante una modifica dell'articolo 2095 del Codice Civile e l'inserimento della figura del ricercatore tra le categorie di prestatori di lavoro subordinato;
- identificando caratteristiche e attività principali e demandando alle leggi e alla contrattazione collettiva l'individuazione dei requisiti attraverso cui determinare l'appartenenza dei lavoratori alla categoria;
- definendo le tipologie di ricercatori in funzione del merito, del titolo di studio, delle esperienze e delle competenze maturate;
- demandando alle intese tra le parti contrattuali la regolazione del rapporto di lavoro di ricerca nel settore privato e prevedendo specifiche deroghe in relazione alla disciplina applicabile alla assunzione di ricercatori;
- estendendo la possibilità di partecipazione a distretti industriali e reti di impresa, a Università, laboratori e centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla loro natura giuridica;
- prevedendo l'applicazione in via prioritaria, sostenuta da apposite risorse, dell'assegno di ricollocazione ai ricercatori coinvolti in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici;
- prevedendo la possibilità che il lavoro di ricerca sia svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione, in deroga alla disciplina vigente in materia di collaborazioni a progetto e collaborazioni etero-organizzate dal committente;
- prevedendo la semplificazione e razionalizzazione degli incentivi economici a sostegno della attività di ricerca;
- istituendo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una Anagrafe dei ricercatori connessa alla Borsa Lavoro con finalità di controllo, monitoraggio e di messa in

trasparenza di tutti gli elementi essenziali a identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori.

* * * * *

Sul piano di dettaglio l'articolato normativo si occupa, in chiave sistematica e unitaria di tutti i profili qualificanti del lavoro di ricerca nel settore privato.

Articolo 1. Identificazione della figura del ricercatore

L'articolo 1 del presente progetto di legge è finalizzato a identificare la figura del ricercatore nel settore privato, attualmente non oggetto di uno specifico riconoscimento all'interno dell'ordinamento italiano.

Al comma 1 si propone la modifica dell'articolo 2095 del Codice Civile prevedendo l'inserimento, tra le categorie dei prestatori di lavoro subordinato, della figura del ricercatore. Inoltre, si modifica la previsione secondo cui sono le leggi e i contratti collettivi a determinare i requisiti di appartenenza alle diverse categorie, introducendo il riferimento anche ai contratti collettivi aziendali.

I commi 2 e 3 dell'articolo 1 identificano le caratteristiche che il lavoratore deve possedere per rientrare nella categoria del ricercatore. Rientrano in questa categoria: i dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo presso un'Università italiana o straniera o in possesso di un titolo equipollente al dottorato di ricerca; il personale che ha conseguito la qualifica di ricercatore al termine del periodo di addestramento espletato mediante contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca. Il personale in possesso di tali requisiti deve essere prevalentemente applicato in attività di ricerca, progettazione e sviluppo.

Secondo quanto disposto dal comma 3 rientra altresì nella categoria dei ricercatori: il personale impiegato prevalentemente a fini di progettazione e ricerca presso imprese start-up innovative e presso incubatori certificati di imprese così come definiti dall'articolo 25 del decreto legge n. 179/2012; il personale qualificato come tale dai contratti collettivi di lavoro; in via generale, tutto il personale impegnato in modo prevalente nella concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi indipendentemente dalla forma giuridica propria del datore di lavoro, dal settore economico o dal regime contabile applicabile.

Il comma 4 riporta la definizione di attività di ricerca, progettazione e sviluppo facendo comunque salve le discipline di settore. Le lettere a), b), c), d) ripresentano pressoché integralmente la definizione di attività di ricerca contenuta all'articolo 24 del decreto legge n. 83/2012. La lettera e) introduce tra le attività di ricerca le analisi progettuali e gli studi di fattibilità, anche in chiave di conformità all'ordinamento giuridico e di impatto economico, riguardanti i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale dovuti o funzionali alle innovazioni di prodotto o di processo.

Articolo 2. Tipologia di ricercatori

L'articolo 2 del presente progetto di legge definisce le diverse tipologie di ricercatori.

Al comma 1 si precisa che la categoria di ricercatori del settore privato si articola in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo, delle esperienze e competenze maturate. Si prevede un'articolazione in quattro livelli così ripartita: apprendisti ricercatori, ricercatori junior, ricercatori senior, ricercatori *professional*. Nella prima

categoria vengono ricompresi i dottorandi industriali o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero gli apprendisti di alta formazione e ricerca (lett. a); nella seconda coloro che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca o che hanno terminato il periodo di formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca, ovvero coloro ai quali è stata riconosciuta la qualifica di ricercatore ai sensi dell'art.1 co. 3 del presente provvedimento (lett. b); nella terza il personale con almeno cinque anni di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore (lett. c); nella quarta il personale che ha almeno dieci anni di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore (lett. d).

Il comma 2 contiene una definizione di dottorato industriale. Con tale termine si intendono i percorsi di alta formazione e ricerca attivati dai soggetti abilitati al rilascio del titolo di studio di dottore di ricerca realizzati in partnership con entità pubbliche o private. Tali iter formativi prevedono attività di *internship* aziendali non inferiori al 50% del percorso di dottorato o si svolgono in apprendistato di alta formazione.

Articolo 3. Disciplina applicabile

L'articolo 3 del presente progetto di legge chiarisce la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro instaurati con i ricercatori così come definiti dai commi precedenti.

Al comma 1 si stabilisce che la regolazione del rapporto di lavoro è affidata alle intese tra le parti contrattuali.

Il comma 2 prevede che l'assunzione dei ricercatori possa avvenire sia a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, anche in deroga alle disposizioni di legge vigenti. L'assunzione di ricercatori va comunicata all'apposita anagrafe interconnessa alla borsa nazionale del lavoro che il presente progetto di legge intende promuovere (articolo 8). La mancanza di tale comunicazione determina l'impossibilità di applicare al datore di lavoro le disposizioni di cui al presente provvedimento.

Il comma 3 chiarisce che in caso di assunzione a tempo indeterminato anche alla figura del ricercatore si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 23/2015. Tali disposizioni si applicano ai ricercatori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca solo al termine del periodo di formazione e previo riconoscimento della qualifica valida ai fini legali e contrattuali.

Articolo 4. Reti di impresa, distretti industriali e distacco del personale di ricerca

L'articolo 4 del progetto di legge è volto a valorizzare la collaborazione tra pubblico e privato nell'ambito della ricerca attraverso una revisione della normativa in merito alle reti di impresa e mediante misure promozionali relative al distacco del personale impegnato in attività di ricerca.

Il comma 1 prevede la modifica della disciplina dei distretti industriali e delle reti di impresa contenuta all'articolo 3 del decreto legge n. 5/2009 così da rendere possibile la partecipazione ad essi da parte di università, laboratori, e centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla loro natura giuridica.

Al comma 2 si prevede che la normativa vigente in materia di reti di impresa, per il principio dell'analogia, trova applicazione anche nell'ambito di raggruppamenti generatisi a seguito di partecipazione a bandi nazionali o internazionali finalizzati ad attività di ricerca e sviluppo.

Il comma 3 prevede che entro tre mesi dall'entrata in vigore del progetto di legge, il Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministeri competenti, definisca i criteri per la copertura finanziaria necessari per il distacco di ricercatori del settore privato presso università, laboratori, centri di ricerca pubblici o strutture pubbliche

interessate ad attività di ricerca, sviluppo e progettazione. Il decreto potrà definire la copertura finanziaria anche in termini di compartecipazione e cofinanziamento.

Articolo 5. Ricollocazione

L'articolo 5 del presente progetto di legge disciplina, secondo forme coerenti alla crescente centralità di queste figure professionali nei nuovi mercati del lavoro, l'applicazione dell'assegno di ricollocazione ai ricercatori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro.

Il comma 1 stabilisce che i ricercatori coinvolti in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici possano accedere in via prioritaria e sin dal giorno successivo al licenziamento, all'assegno di ricollocazione disciplinato all'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2015.

Il comma 2 dell'articolo 5 prevede che per la ricollocazione dei ricercatori venga destinata appositamente una somma del valore di 10 milioni di euro a valere sul Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215 della legge n. 147/2013.

Articolo 6. Ricercatori indipendenti e a progetto

L'articolo 6 del presente progetto di legge contiene la disciplina applicabile per le figure dei ricercatori indipendenti non soggetti a vincolo di subordinazione.

Al comma 1 si prevede la possibilità che il lavoro di ricerca nel settore privato possa essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. In tal caso la disciplina applicabile è quella contenuta all'articolo 61 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003 che a questo specifico fine viene fatta salva rispetto all'intervento di abrogazione di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Trovano altresì applicazione le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, commi 1 e 2, 4, 5, 7, 8 della presente legge.

Il comma 2 stabilisce la possibilità che posizioni di ricercatori indipendenti o a progetto possano essere attivate dai soggetti o dai raggruppamenti che risultino vincitori di bandi internazionali e nazionali per attività di ricerca e sviluppo tecnologico per la durata del finanziamento.

Articolo 7. Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori

L'articolo 7 del presente progetto di legge contiene la disciplina specifica applicabile nel caso di ricercatori non comunitari e nel caso di distacchi transnazionali di ricercatori.

Il comma 1 dell'articolo 7 prevede che per le assunzioni di ricercatori extracomunitari ovvero per i distacchi transnazionali nell'ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali non si applichino le normative vigenti in materia di ingressi ex articolo 27-quater del decreto legislativo n. 286/1998.

Il comma 2 prevede per il personale extracomunitario impegnato in attività di ricerca nel territorio italiano un apposito permesso di soggiorno collegato all'attività di ricerca stessa, regolato con apposito decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Interno secondo il meccanismo del silenzio-assenso. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

Art. 8. Incentivi economici e anagrafe dei ricercatori

L'articolo 8 del presente progetto di legge prevede una razionalizzazione e semplificazione delle misure di incentivazione economica in favore dell'attività di ricerca, misure specifiche

per favorire la mobilità dei ricercatori di età superiore ai 50 anni, l'istituzione di una apposita anagrafe dei ricercatori.

Il comma 1 prevede che un apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze emanato di concerto con gli altri ministeri competenti definisca i criteri per l'accesso ai finanziamenti di sostegno all'attività di ricerca nel settore privato in vista di una semplificazione e razionalizzazione della normativa vigente.

Il decreto di cui al comma precedente dovrà contenere anche specifici incentivi per le imprese e le pubbliche amministrazioni a favore della mobilità e l'assunzione di ricercatori di età superiore ai cinquant'anni.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce una apposita anagrafe informativa contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati (comma 3). Tale strumento, da realizzarsi senza alcun onere sulla finanza pubblica, è finalizzato all'attività di monitoraggio e vigilanza rispetto alla normativa vigente. Per i ricercatori extracomunitari è prevista una apposita sezione a parte.

L'anagrafe dei ricercatori avrà altresì l'obiettivo di assicurare l'interoperabilità con il sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e conterrà a tal fine l'indicazione di tutti gli elementi essenziali ad identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori. Il comma 4 prevede che l'ANPAL definisca, sentito il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore del settore privato in raccordo con la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Il comma 5 dell'articolo 8 stabilisce che l'istituenda anagrafe dei ricercatori sia collegata con la borsa nazionale del lavoro e funzionale alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende o di singoli ricercatori.

Art. 9. Disposizioni finali

L'articolo 9 contiene le disposizioni finali.

Il comma 1 rimette la transizione verso la nuova disciplina dei rapporti di ricerca in essere all'entrata in vigore del provvedimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero ai contratti collettivi aziendali. In mancanza è possibile la regolamentazione mediante intesa tra le parti contrattuali.

Il comma 2 stabilisce che al fine della applicazione delle disposizioni in merito alla tipologia di ricercatore per i rapporti in essere al momento dell'entrata in vigore della legge, ferme restando diverse intese tra le parti, si applica l'anzianità di servizio nel ruolo.

Progetto di legge su
***Riconoscimento e valorizzazione
del lavoro di ricerca nel settore privato***

Art. 1

Identificazione della figura del ricercatore

1. L'articolo 2095 del Codice Civile è così modificato: “I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, ricercatori, quadri, impiegati e operai. Le leggi e i contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie”.
2. Nella categoria dei ricercatori di cui alla presente legge rientra il personale applicato prevalentemente in attività di ricerca, progettazione e sviluppo in possesso di un dottorato di ricerca conseguito presso università italiane o estere ovvero di un titolo equipollente al dottorato in base alla legislazione vigente in materia, nonché il personale che abbia acquisito la qualifica di ricercatore nell'ambito di contratti di apprendistato di alta formazione o di ricerca ai sensi dell'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 al termine del periodo di addestramento.
3. Nella categoria dei ricercatori di cui alla presente legge rientra altresì il personale impiegato prevalentemente a fini di progettazione e ricerca in imprese start-up innovative e per gli incubatori certificati di imprese, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, il personale qualificato come tale dai contratti collettivi di lavoro e, in generale, tutto il personale impegnato prevalentemente nella concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi a prescindere dalla forma giuridica assunta dal datore di lavoro, dal settore economico o dal regime contabile applicabile.
4. Ferme restando le specifiche discipline di settore, per attività di ricerca, progettazione e sviluppo si intendono:
 - a) lavori sperimentali o teorici aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili a prescindere da applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;
 - b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale;
 - c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi nuovi, modificati o migliorati;
 - d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici, organizzativi o commerciali;

e) analisi progettuali e studi di fattibilità, anche in chiave di conformità all'ordinamento giuridico e di impatto economico, sui cambiamenti nella organizzazione del lavoro e nella gestione del personale dovuti o funzionali a innovazioni di prodotto o di processo.

Art. 2

Tipologie di ricercatori

1. Ferme restando diverse previsioni del contratto individuale o collettivo applicabile, la categoria dei ricercatori del settore privato di cui all'articolo che precede e di cui al successivo articolo 6 si articola in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo e delle esperienze e competenze accumulate secondo il seguente ordine:
 - a) apprendista ricercatore: dottorando industriale o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero apprendista di alta formazione o ricerca;
 - b) ricercatore junior: qualifica di ricercatore al termine di un percorso di dottorato o di apprendistato di alta formazione e ricerca ovvero ricercatore cui la qualifica sia riconosciuta ai sensi del precedente articolo 1 comma 3;
 - c) ricercatore senior: cinque anni almeno di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore;
 - d) ricercatore *professional*: dieci anni almeno di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore.
2. Per dottorato industriale si intende, a ogni effetto di legge e di contratto collettivo, un percorso di alta formazione e ricerca attivato da soggetti abilitati al rilascio del titolo di dottore di ricerca effettuato in collaborazione con entità pubbliche o private che prevedano percorsi di *internship* aziendale di durata non inferiore al 50 per cento del percorso di dottorato ovvero percorsi di apprendistato di alta formazione ai sensi della legislazione vigente.

Art. 3

Disciplina applicabile

1. La regolazione del rapporto di lavoro di ricerca nel settore privato ai sensi degli articoli che precedono è affidata alle intese tra le parti contrattuali.
2. L'assunzione del ricercatore può avvenire indifferentemente a tempo indeterminato o con contratto a termine. All'atto della assunzione il datore di lavoro o committente invia apposita comunicazione alla anagrafe del ricercatore di cui al successivo articolo 8. Ferma ogni altra responsabilità civile, penale o amministrativa, la mancata comunicazione alla anagrafe dei ricercatori esclude di diritto l'applicazione a favore del datore di lavoro delle disposizioni di cui alla presente legge.
3. In caso di assunzione a tempo indeterminato trovano applicazione, per le assunzioni effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, le disposizioni di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 in materia di contratto a tutele crescenti. In caso di assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca le disposizioni di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 trovano applicazione al

termine del periodo di formazione subordinatamente al riconoscimento della qualifica ai fini legali e contrattuali.

Art. 4

Reti di impresa distretti industriali e distacco del personale di ricerca

1. Ai fini della valorizzazione dell'interscambio e della collaborazione tra ricerca pubblica e ricerca privata, la disciplina di cui all'articolo 3 del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, è modificata nel senso di consentire la partecipazione a distretti industriali e reti di impresa anche da parte di università, laboratori, centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla relativa natura giuridica.
2. Le disposizioni vigenti in materia di reti di impresa trovano applicazione, per analogia, anche nell'ambito di raggruppamenti sorti a seguito di partecipazione e successiva assegnazione di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico.
3. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri per la copertura finanziaria, anche in termini di compartecipazione e cofinanziamento, del distacco e del prestito di ricercatori del settore privato presso università, laboratori o centri di ricerca pubblici ovvero presso entità o strutture pubbliche interessate ad attività di ricerca, sviluppo e progettazione.

Art. 5

Ricollocazione

1. A favore della ricollocazione dei ricercatori coinvolti in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici trova applicazione, in via prioritaria e sin dal giorno successivo al licenziamento, la misura dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Art. 6

Ricercatori indipendenti e a progetto

1. Il lavoro di ricerca nel settore privato può essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. In queste ipotesi trova applicazione la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276 che a questo specifico fine resta in vigore in deroga alle previsioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Trovano altresì applicazione le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, commi 1 e 2, 4, 5, 7, 8 della presente legge.
2. Posizioni di ricercatori indipendenti o a progetto possono essere attivate anche con riferimento a soggetti o raggruppamenti vincitori di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico e per la durata del finanziamento.

Art. 7***Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori***

1. Le assunzioni di ricercatori extracomunitari ai sensi della presente legge ovvero di distacchi transnazionali effettuati nell'ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali operano in deroga alle disposizioni di legge vigenti in materia di ingressi ai sensi dell'articolo 27-quater del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
2. Durante la permanenza nel territorio italiano il personale extracomunitario usufruisce di uno speciale permesso di soggiorno per attività di ricerca regolato con apposito decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Interno secondo il meccanismo del silenzio-assenso. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

Art. 8***Incentivi economici e anagrafe del ricercatore***

1. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri di accesso ai finanziamenti a sostegno delle attività di ricerca nel settore privato in termini di semplificazione e razionalizzazione della disciplina vigente.
2. Nell'ambito del decreto di cui al comma che precede sono previsti specifici incentivi economici alle imprese e alle pubbliche amministrazioni, comprese le università pubbliche e private, al fine di agevolare la mobilità e l'assunzione di ricercatori di età superiore ai cinquant'anni.
3. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanzia pubblica, una Anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati con finalità di monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa vigente. Una apposita sezione è dedicata ai ricercatori extracomunitari. Al fine di assicurare trasparenza e interoperabilità con il sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'Anagrafe conterrà tutti gli elementi essenziali ad identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori.
4. Sentito il Ministro della Istruzione, Università e Ricerca, l'ANPAL di cui all'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 definisce il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore del settore privato in raccordo con la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.
5. L'anagrafe dei ricercatori è funzionale alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende o di singoli ricercatori ed è collegata alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 9

Disposizioni finali

1. La transizione verso la nuova disciplina dei rapporti di ricerca in essere al momento della entrata in vigore della presente legge è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero da contratti collettivi aziendali e, in mancanza, alle intese tra le parti contrattuali.
2. Ferme restando diverse intese tra le parti, ai fini della applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, ai rapporti di lavoro di ricerca in essere al momento della entrata in vigore della presente legge si applica l'anzianità di servizio nel ruolo.

ADAPT

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, **fondata da Marco Biagi nel 2000** per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro. Il nostro obiettivo è **promuovere un modo nuovo di fare Università**, costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacato e imprese.

Per realizzare i propri fini ADAPT opera:

- in regime di convenzione con il **Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL** dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia;
- sostenendo la **Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro** istituita da ADAPT in convenzione con il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca e l'Università degli Studi di Bergamo;
- fornendo assistenza tecnica alla **Commissione di certificazione dei contratti di lavoro** dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia;
- attraverso **ADAPT servizi** per le attività di studio, ricerca e assistenza progettuale strumentali al perseguimento dei propri fini sociali;
- promuovendo partnership e reti nazionali e internazionali in collaborazione con istituzioni internazionali, centri di ricerca e università di oltre **trenta Paesi**;
- partecipando a numerosi bandi e progetti di ricerca nazionali, internazionali e comunitari.

ADAPT ha promosso l'istituzione di una Scuola di alta formazione in **Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro** oggi accreditata a livello internazionale quale centro di eccellenza per la ricerca, lo studio e la formazione nell'area delle relazioni industriali e di lavoro.

La Scuola di alta formazione di ADAPT ha finanziato, attraverso le quote associative e accordi di partenariato con il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca, imprese private, associazioni datoriali e sindacati, istituzioni pubbliche, dal 2007 a oggi:

- oltre **230 borse di dottorato** e **87 contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca**;
- **67 assegni di ricerca** annuali
- **33 borse private** per corsi di alta formazione
- **13 edizioni del premio Marco Biagi** (ADAPT – Ministero del lavoro e delle politiche sociali) per le migliori tesi di laurea e tesi di dottorato.

Dal 2007 a oggi la Scuola di alta formazione di ADAPT ha complessivamente formato 1000 studenti e 300 dottorandi. Dal 2007 sono state valutate oltre 20.000 candidature e sono stati complessivamente raccolti finanziamenti per borse di studio e attività di ricerca per oltre 15 milioni di euro.