

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

*Dottorati industriali,
apprendistato per la ricerca,
formazione in ambiente di lavoro.
Il caso italiano nel contesto
internazionale e comparato*

Michele Tiraboschi

anticipazione

N. 1/XXIV - 2014



GIUFFRÈ EDITORE

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di
ADAPT

Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato

Michele Tiraboschi

Sommario: **1.** Posizione del problema. – **2.** Dottorati industriali: identificazione della fattispecie. – **3.** *Segue:* l'utilità di un confronto comparato. – **4.** I vincoli di natura giuridica, istituzionale e procedimentale: la persistente assenza di una dimensione di *placement* nella costruzione dei percorsi di (alta) formazione e ricerca e il muro del sistema di relazioni industriali verso la formazione in ambiente di lavoro. – **5.** I vincoli lavoristici e di natura contrattuale. L'importanza dell'apprendistato per la ricerca nella strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università.

1. Posizione del problema

È da almeno un paio di decenni che si registra, in ambito internazionale e nella riflessione comparata, una crescente attenzione verso l'emersione di innovativi percorsi di alta formazione universitaria e, segnatamente, verso quelle nuove tipologie di dottorato di ricerca che risultano maggiormente orientate alla collaborazione con le imprese e, più in generale, alla soddisfazione dei fabbisogni professionali espressi

** Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

Il presente studio è stato realizzato in attuazione degli impegni di cui al protocollo di intesa siglato il 29 settembre 2009 tra il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, l'Università degli Studi di Bergamo e ADAPT (Associazione per gli studi internazionali e comparati sul lavoro e sulle relazioni industriali) finalizzato a istituire una innovativa e sperimentale Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro nell'ottica del raccordo e della integrazione dei dottorati di ricerca con il mondo produttivo e del lavoro.

Per agevolare la lettura e la verifica dei riscontri comparati, si segnala che gran parte dei documenti e alcuni dei saggi citati nel presente articolo sono raccolti e pubblicati in modalità open access sul sito internet www.faredottorato.it.

dal mercato del lavoro ⁽¹⁾. Una letteratura oramai cospicua segnala, con puntualità di dettagli e conseguenti valutazioni di carattere teorico-ricostruttivo ⁽²⁾, le molteplici esperienze avviate in numerosi Paesi e la parallela evoluzione del quadro normativo di riferimento ⁽³⁾.

Non così si può dire, tuttavia, per l'Italia. Ancora non si parla dei dottorati cosiddetti professionali presenti nella esperienza americana, australiana e inglese, mentre scarso interesse ha sin qui destato l'introduzione nel nostro ordinamento, con l'articolo 11, comma 2, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45 ⁽⁴⁾, della figura dei dottorati industriali che pure sono diffusi da oltre quarant'anni nel Nord-Europa e, segnatamente, in Danimarca, Norvegia e Svezia. Né più né meno, in realtà, di quanto già accaduto con riferimento alla previsione, ai sensi dell'articolo 50, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (*infra*, § 5), di innovativi percorsi di dottorato di ricerca in apprendistato che, praticamente, è rimasta senza alcun seguito applicativo ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Cfr. V.L. MEEK, U. TEICHLER, M-L. KEARNEY (eds.), *Higher Education, Research and Innovation: Changing Dynamics*, Report on the UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge, 2001-2009, International Centre for Higher Education Research, Kassel, 2009, cui *adde* M. PERKMANN, K. WALSH, *University-industry relationships and open innovation: towards a research agenda*, in *International Journal of Management Reviews*, 2007, 259-280, e L. BORREL DAMIAN (ed.), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing*. Doc-careers project, European University Association, 2009. Cfr. altresì A. KOTTMANN, E. WEYER, *Exploration of the implementation of the principles for innovative doctoral training in Europe, 2013*, Rapporto finale per la Commissione europea, ARES(2011) 932978 (il rapporto è reperibile all'indirizzo internet www.faredottorato.it).

⁽²⁾ Cfr., tra i tanti, M. NERAD, *Increase in PhD Production and Reform of Doctoral Education Worldwide*, in *Higher Education Forum*, Hiroshima, marzo 2010, 69-84. Cfr. altresì: K. HARMAN, *Challenging Traditional Research Training Culture: Industry-oriented Doctoral Programs in Australian Cooperative Research Centres*, in J. VÄLIMAA, O-H. YLIJOKI (eds.), *Cultural Perspectives on Higher Education*, Springer, the Netherlands, 2008, 174-190; L. SERVAGE, *Alternative and professional doctoral programs: what is driving the demand?*, in *Studies in Higher Education*, 2007, 765-779.

⁽³⁾ Si veda, al riguardo, la dettagliata ricognizione di M. JONES, *Issues in Doctoral Studies – Forty Years of Journal Discussion: Where have we been and where are we going?*, in *International Journal of Doctoral Studies*, 2013, vol. 8, 83-104, che sintetizza il dibattito contenuto in 995 articoli pubblicati tra il 1971 e il 2012 in materia di percorsi di dottorato di ricerca.

⁽⁴⁾ Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati, in *GU*, 6 maggio 2013, n. 104.

⁽⁵⁾ Cfr. U. BURATTI, *2003-2013, dieci anni di alta formazione in apprendistato. Quale bilancio?*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dottorati industriali e apprendistato per la*

Perentorio, al riguardo, è il giudizio contenuto nella *Relazione conclusiva* elaborata dalla Commissione di studio ministeriale sui dottorati di ricerca ⁽⁶⁾: «La Commissione rileva che le attuali regole limitano fortemente la concreta realizzabilità del dottorato industriale, in ragione del rilevante impegno economico richiesto alle imprese che dovrebbero essere coinvolte, e ritiene che tale tipologia di dottorato, ad oggi, sembra realizzabile soltanto ove vi siano anche significativi contributi regionali. Si auspica, pertanto, la previsione di una normativa di favore, avente carattere transitorio, per consentire che i dottorati industriali possano essere realmente istituiti [...]. La normativa di favore di carattere transitorio dovrebbe estendersi anche ad altre ipotesi di dottorato atipico, quali i dottorati legati a contratti di apprendistato, o legati a importanti progetti, in particolare europei».

Lettera morta sono rimaste nella prassi operativa, pur a fronte di una non trascurabile attenzione da parte della dottrina ⁽⁷⁾, anche le positive aperture contenute nell'articolo 14 della legge 24 giugno 1997, n. 196 alla occupazione nel settore della ricerca e, segnatamente, le misure a favore dell'inserimento di laureati e dottori di ricerca in imprese e loro consorzi attraverso assunzioni a termine di tipo soggettivo finalizzate alla realizzazione di specifici progetti di formazione e ricerca. Ben altra cosa, quantomeno a livello concettuale e progettuale, rispetto alle recenti disposizioni di cui all'articolo 9, comma 16-*quinquies*, del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, che pure sono finalizzate ad agevolare assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica. In quest'ultimo caso, infatti, il Legislatore ha disposto, con un discutibile ritorno al passato, che dette disposizioni operino a esclusivo favore di agenzie pubbliche, università e scuole superiori a ordinamento speciale senza prevedere, diversamente dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, alcun tipo di raccordo con il sistema produttivo e il setto-

ricerca: prime riflessioni e prime esperienze, Boll. spec. ADAPT, 16 luglio 2013, n. 22 (vedilo in www.bollettinoadapt.it).

⁽⁶⁾ Commissione istituita con d.m. 3 luglio 2013, n. 596. La *Relazione conclusiva* della Commissione è pubblicata sul sito www.faredottorato.it.

⁽⁷⁾ Una analisi circostanziata dell'art. 14 della l. 24 giugno 1997, n. 196 si trova nei numerosi volumi di commento alla c.d. legge Treu. Segnalo, tra gli altri, il contributo di L. FORLANI, *Sviluppo delle piccole e medie imprese e lavoro nel settore della ricerca*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, 1997, 335-336.

re privato ⁽⁸⁾. Ancora tutta da valutare, in questa prospettiva, è l'interessante previsione contenuta nel c.d. "decreto sviluppo 2.0" ⁽⁹⁾ che ha come obiettivo quello di favorire l'occupabilità del capitale umano qualificato, in parallelo alla diffusione di nuova imprenditorialità e di nuove tecnologie, nelle start up innovative aventi come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, anche attraverso contratti a termine acausali (di durata minima di 6 mesi e massima di 36 mesi), nei primi 48 mesi di vita della impresa ⁽¹⁰⁾.

Tutte da verificare sul piano degli esiti occupazionali sono, infine, quelle misure di incentivazione della transizione dalla università al mercato del lavoro attraverso percorsi di alta formazione, specie sotto forma di master ⁽¹¹⁾, che paiono in realtà trasferimenti monetari agli Atenei e, in particolare, ai docenti impegnati nella progettazione ed erogazione di una offerta formativa altrimenti senza mercato. Una formazione presa in considerazione dai neolaureati non certo per la qualità e le dubbie opportunità di lavoro a essa connesse ⁽¹²⁾ quanto perché integralmente finanziata dalle Regioni, attraverso un uso discutibile delle risorse del Fondo Sociale Europeo, alla stregua di un mero sussidio pubblico contro l'inattività e la crescente disoccupazione intellettuale che poco ha a che fare con l'alta formazione e la ricerca.

⁽⁸⁾ Cfr. G. BUBOLA, *L'utilizzo dei fondi premiali per la stipula di contratti a tempo determinato, e collaborazioni coordinate e continuative per attività di ricerca*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato – Commento al d.l. 28 giugno 2013, n. 76 convertito, con modifiche, dalla l. 9 agosto 2013, n. 99 (Legge Giovannini)*, Giuffrè, 2013.

⁽⁹⁾ D.l. 18 ottobre 2012, n. 179 recante *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*, convertito in l. 17 dicembre 2012, n. 221, in *GU*, 18 dicembre 2012, n. 294.

⁽¹⁰⁾ Cfr. A. BALSAMO, *Start up e PhD: l'impresa della ricerca*, in *Boll. ADAPT*, 3 febbraio 2014, n. 5 (vedilo in www.bollettinoadapt.it).

⁽¹¹⁾ Cfr., per esempio, il *Catalogo interregionale per l'alta formazione* (www.altaformazioneinrete.it) promosso dal Ministero del lavoro e finanziato con 27 milioni di euro del Fondo sociale europeo. Il progetto, operativo in Emilia-Romagna, Veneto, Campania, Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Valle d'Aosta, prevede voucher individuali fino a 6 mila euro per frequentare master universitari di I e II livello, master accreditati Asfor e altri corsi di specializzazione da parte di "giovani" di età non superiore a 35 anni, disoccupati o inoccupati, in possesso di un titolo di laurea di vecchio o nuovo ordinamento conseguito con un punteggio non inferiore a 100 su 110 (o punteggio equivalente).

⁽¹²⁾ Rispetto alla ipotesi di cui alla nota che precede si tratta infatti di semplici esperienze di stage che non giustificano un robusto sussidio pubblico di circa 6.000 euro che, invece, si giustificerebbe nel caso di master e percorsi di alta formazione in apprendistato.

Non mancano, invero, importanti misure di incentivazione economica agli investimenti privati nella ricerca universitaria ⁽¹³⁾ e, almeno sulla carta, importanti misure di sostegno alla assunzione a tempo indeterminato di dottori di ricerca e laureati magistrali in discipline tecnico-scientifiche che siano impegnati in attività di ricerca e sviluppo ⁽¹⁴⁾. Eppure, con specifico riferimento ai dottorati di ricerca, si registra ancora oggi una scarsa attenzione (non solo a livello normativo, ma anche nella progettazione della offerta formativa degli atenei) al mercato del lavoro e mondo delle professioni e, più in generale, a una collaborazione con le imprese che non sia solo di facciata. Ampia testimonianza di tutto ciò è fornita dalla pressoché totale assenza di letteratura di riferimento e ancor di più, sul piano pratico e applicativo, dai modesti numeri dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, nonostante sia ormai cospicua la quantità di protocolli, convenzioni e accordi quadro che auspicano, ma solo raramente realizzano ⁽¹⁵⁾, una più intensa cooperazione con le imprese e il sistema produttivo ⁽¹⁶⁾. Anche nella più recente produzione scientifica che si è proposta di indagare, in termini programmatici e di sistema, le connessioni tra forma-

⁽¹³⁾ Si fa riferimento, in particolare, alle misure di incentivazione fiscale che si concretizzano nella possibilità, per le imprese, di dedurre integralmente il reddito d'impresa imponibile per i fondi trasferiti a titolo di contributo o di liberalità per il finanziamento alla ricerca. Tutti i trasferimenti a titolo gratuito a favore di università e fondazioni universitarie, enti di ricerca pubblici (o privati, sotto la vigilanza del MIUR) sono esenti da tasse e da imposte indirette diverse dall'IVA e da diritti dovuti a qualunque titolo. Inoltre, è ridotto del 90%, l'onorario spettante al notaio per i relativi atti. Più recentemente si veda anche il piano di finanziamento della ricerca approvato dal Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 2014 contenente misure di sostegno immediato alle attività innovative e di ricerca nelle imprese (PON Ricerca e Innovazione in www.faredottorato.it).

⁽¹⁴⁾ Cfr. il d.l. n. 83/2013 a cui ha fatto seguito il decreto del Ministero della economia (d.m. 13 ottobre 2013) pubblicato il 21 gennaio 2014 in *GU*.

⁽¹⁵⁾ Cfr., tra i pochi studi in materia di collaborazione tra università italiane e sistema delle imprese, il saggio di G. ABRAMO, C. D'ANGELO, F. DI COSTA, *University-Industry Research Collaboration: A Model to Assess University Capability*, in *The International Journal of Higher Education And Educational Planning*, 2011, 163-181.

⁽¹⁶⁾ Cfr., da ultimo, il rapporto di monitoraggio dell'ISFOL per il 2012 in materia di apprendistato, spec. 29-32. Vedi anche la mappatura delle esperienze di alto apprendistato contenuta in www.fareapprendistato.it su cui cfr. U. BURATTI, *2003-2013, dieci anni di alta formazione in apprendistato ecc.*, cit. Si veda anche il protocollo: Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile firmato nel febbraio 2013 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil che formalmente propone un rilancio dell'alta formazione, e dunque del dottorato, in apprendistato.

zione, apprendimenti e mercato del lavoro ⁽¹⁷⁾, nessun cenno è contenuto al segmento strategico ⁽¹⁸⁾ della alta formazione universitaria e dei dottorati di ricerca in particolare ⁽¹⁹⁾, quasi come se si trattasse di un aspetto marginale nella transizione ed integrazione tra università e mondo del lavoro.

Rispetto al dibattito internazionale e alla riflessione comparata si potrebbe invero ritenere che il ritardo italiano sia principalmente dovuto alla (relativamente) recente introduzione nel nostro ordinamento dei dottorati di ricerca ⁽²⁰⁾. Eppure così non è se solo si pensa a quanto è avvenuto – e ancora sta avvenendo – in Paesi come l’Australia, il Brasile e la Malesia – certamente tra i più avanzati nella innovazione dei percorsi di formazione dottorale ⁽²¹⁾ – che pure hanno una tradizione altrettanto recente in materia di dottorati di ricerca.

Vero è, piuttosto, che nella loro trentennale esperienza, i dottorati di ricerca italiani si sono caratterizzati, spesso in negativo, come scuole autoreferenziali di formazione e cooptazione di accademici e futuri professori, più che come vibranti centri di innovazione e trasferimento tecnologico e, più in generale, terre di frontiera nella collaborazione tra università e imprese in funzione dell’avanzamento delle conoscenze del sistema economico, sociale e produttivo del Paese ⁽²²⁾.

⁽¹⁷⁾ Cfr., da ultimi, S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013 e A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro tra realtà e retorica*, Cacucci, 2012.

⁽¹⁸⁾ La rilevanza strategica dei dottorati in termini sia di ricerca e sviluppo sia in funzione dello stimolo alla innovazione e accumulazione di capitale umano è bene evidenziata da una cospicua letteratura. Cfr., recentemente e tra i tanti, OECD, *Skills for Innovation and Research*, OECD Innovation Strategy, Parigi, 2010 cui *adde* L. AURIOL, M. MISU, R. FREEMAN, *Careers of doctorate holders: analysis of labour market and mobility, indicators*, STI Working Papers, OECD, Parigi, 2013 (vedilo anche in www.faredottorato.it).

⁽¹⁹⁾ Puramente formalistica è la ricostruzione proposta da M. SALA CHIRI, *Il tirocinio – Artt. 2130-2134*, Il Codice Civile. Commentario, Giuffrè, qui 93-96, che neppure evidenzia, nella nuova formulazione dell’art. 5 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 176 la distinzione (concettuale e funzionale) tra apprendistato di alta formazione e apprendistato di ricerca su cui vedi invece puntualmente la circolare ministeriale n. 29 del 15 novembre 2011.

⁽²⁰⁾ Con l’art. 8 della l. 21 febbraio 1980, n. 28, Delega al Governo per il riordinamento della docenza universitaria e relativa fascia di formazione, e per la sperimentazione organizzativa e didattica.

⁽²¹⁾ Cfr. M. NERAD, *Increase in PhD Production and Reform of Doctoral Education Worldwide*, cit., spec. 69, 73, 75-76.

⁽²²⁾ Tale aspetto, seppur con minor forza e incisività, è evidenziato anche da L. BORREL DAMIAN (ed.), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing*, cit. L’attuale stretto legame tra percorsi di formazione dottorale e carriera accademica

Proprio per questo motivo – e anche a prescindere, per il momento⁽²³⁾, dal nodo della radicata diffidenza dell'ordinamento giuridico e del sistema di relazioni industriali verso forme di apprendimento in impresa (*infra*, § 4) – non sorprende la circostanza che i dottorati italiani, salvo alcune limitate e lodevoli eccezioni, siano stati non soltanto incapaci di attrarre e convogliare significativi finanziamenti privati⁽²⁴⁾, ma anche di progettare e realizzare robusti percorsi di formazione e ricerca in funzione delle esigenze e dei fabbisogni professionali espressi dal mondo produttivo e dal mercato del lavoro.

È per questo insieme di ragioni che non convincono i toni enfatici con cui la stampa specializzata ha accolto, in una finestra temporale invero relativamente estesa⁽²⁵⁾, la novità dei dottorati industriali dimenticando di evidenziare non solo l'estrema reticenza del regolamento ministeriale, tanto in termini definitivi che prescrittivi (*infra*, § 2), ma anche i non fruttuosi precedenti delle scuole di dottorato, che pure presupponevano per la loro istituzione «stretti rapporti con il sistema economico-sociale e produttivo»⁽²⁶⁾. Per non parlare poi dei già ricordati percorsi di dottorato in apprendistato di alta formazione che, a più di dieci anni dalla loro introduzione nel nostro ordinamento, ancora stentano a decollare. Eppure proprio i contratti di apprendistato per la ricerca (*infra*, § 5) potrebbero rappresentare uno dei tratti qualificanti per l'avvio di corsi e scuole di dottorato industriale che si incentrano – come bene mostrano

è evidenziato anche nel rapporto curato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, *Horizon 2020 Italia*, Roma, marzo 2013, qui 97.

⁽²³⁾ Cfr., sin da ora, G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, 105-125.

⁽²⁴⁾ Tendenza, questa, che riguarda più in generale la ricerca accademica nel nostro Paese: la quota di investimenti privati in attività di ricerca svolte nelle Università è pari all'1% in Italia, a fronte di una media europea del 6,8%. Vedi FONDAZIONE ROCCA E ASSOCIAZIONE TREELLE, *I numeri da cambiare. Scuola, Università e ricerca. L'Italia nel confronto internazionale*, 2012.

⁽²⁵⁾ E cioè quella finestra temporale che è andata dalla firma del d.m. n. 45/2013 (8 febbraio 2013) alla sua pubblicazione in *GU* (6 maggio 2013) con la conseguente diffusione di alcuni articoli di giornale che hanno salutato la novità. Vedi la rassegna stampa in *Boll. spec. ADAPT*, 16 luglio 2013, n. 22 (in www.bollettinoadapt.it).

⁽²⁶⁾ Cfr. l'art. 17, comma 2, del d.m. 5 agosto 2004, n. 262, istitutivo delle Scuole di dottorato, su cui I. SENATORI, *Le scuole di dottorato e le tecniche per l'occupabilità dei lavoratori della ricerca*, in M. TIRABOSCHI, P. GELMINI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Giuffrè, 2006, qui 507-510.

sia l'analisi comparata sia le pionieristiche esperienze in atto ⁽²⁷⁾ – non tanto su formalistici rapporti convenzionali tra corsi o scuole di dottorato e imprese, quanto su una continuativa e fattiva presenza dei dottorandi in ambienti produttivi e di lavoro non solo in esecuzione di un progetto di ricerca finanziato da un soggetto privato, ma anche in qualità di veri e propri dipendenti più che di semplici studenti coinvolti in più o meno robusti percorsi di *internship* aziendale.

Vero è, del resto, che la figura dei dottorati industriali e, più in generale, le forme di collaborazione con il sistema economico e produttivo indicate all'articolo 11 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45, sono state presentate, in prevalenza, in funzione di una sempre più sentita esigenza di occupazione o quanto meno occupabilità dei dottorandi al termine del percorso di dottorato ⁽²⁸⁾ e non invece di un reale e convinto raccordo tra il mondo accademico e il sistema delle imprese ⁽²⁹⁾.

In Italia sono oltre 12 mila i laureati che, ogni anno, entrano in un dottorato di ricerca ⁽³⁰⁾. Il loro obiettivo è accedere, al termine del percorso di dottorato, alla carriera accademica. Questo è anche l'auspicio di massima dei loro tutor e docenti che sono prevalentemente espressione del mondo accademico, che ancora detiene il monopolio assoluto sul rilascio dei titoli di dottorato ⁽³¹⁾ e, proprio in funzione esclusiva di tale

⁽²⁷⁾ Cfr. L. CASANO, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale: la Scuola di dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università di Bergamo promossa da ADAPT e CQIA*, in *Boll. ADAPT*, 8 luglio 2013, n. 26.

⁽²⁸⁾ In tema cfr. il contributo di M. ROSTAN, *Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro: problemi e opportunità*, in *q. Fascicolo*. Il tema della occupabilità dei dottorandi non è peraltro solo italiano e tanto meno solo europeo. Cfr., per il caso americano, S. JASCHIK, *Ph.D.s with and without Jobs*, in *Inside Higher Education*, 9 dicembre 2013.

⁽²⁹⁾ Cfr., in questa prospettiva, N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects – An Explorative Study*, Eindhoven Centre for Innovation Studies (ECIS) Working Paper, 2013, n. 5, che evidenziano come il dottorando possa fungere da prezioso e non di rado imprescindibile canale di comunicazione tra università e imprese.

⁽³⁰⁾ Ancora M. ROSTAN, *Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro ecc.*, cit., cui adde F. VITUCCI, A. ROTISCIANI (a cura di), *Terza indagine ADI su Dottorato e post-Doc*, Associazione dottorandi e dottori di ricerca italiani, 8 febbraio 2013. Per un confronto internazionale e comparato, utile anche a evidenziare la drastica contrazione delle risorse per i dottorati di ricerca in Italia, cfr. F. MAGNI, *Dottorati di ricerca: i numeri dell'Italia nel confronto comparato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dottorati industriali e apprendistato per la ricerca: prime riflessioni e prime esperienze*, cit.

⁽³¹⁾ Questo nonostante l'art. 74, comma 2, del d.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, e gli artt. 2, 3 e 7 del d.m. 26 novembre 1998, consentissero, almeno su un piano formale, di «stabilire eventuali equipollenze con il titolo di dottore di ricerca dei diplomi di perfezionamento scientifico rilasciati [...] da altre scuole italiane di livello post-

obiettivo, li formano e li addestrano. Le statistiche dicono tuttavia che solo pochi di loro (circa 2.000) riusciranno realmente, dopo una lunga transizione fatta di volontariato, borse post dottorato, assegni di ricerca e contratti precari ⁽³²⁾, a proseguire la trafila ed entrare nei ruoli universitari. Da qui, è stato sostenuto ⁽³³⁾, l'idea di un dottorato di ricerca in collaborazione con le imprese o di taglio industriale con l'obiettivo di non disperdere, al termine del percorso accademico, quel patrimonio di conoscenze e competenze che questi giovani ricercatori hanno comunque accumulato ⁽³⁴⁾.

Eppure, là dove presenti e concretamente attivati, i dottorati industriali di successo e anche i già richiamati percorsi di dottorato professionalizzante non nascono nella prospettiva di sviluppare nuove "tecniche di tutela del lavoro" ⁽³⁵⁾ e neppure, semplicemente, nuove "tecniche per

universitario e che siano assimilabili ai corsi di dottorato di ricerca per strutture, ordinamento, attività di studio e di ricerca e numero limitato di titoli annualmente rilasciati». Vedi ora, sostanzialmente nello stesso senso, l'art. 2, comma 2, lett. b), del d.m. 8 febbraio 2013, molto osteggiato dal sistema universitario italiano e, per questo, di fatto destinato a rimanere inattuato nella prassi del Ministero della istruzione, della università e della ricerca al pari di quanto accaduto con l'art. 74, comma 2, del citato d.P.R. 11 luglio 1980, n. 382. Il tentativo del mondo accademico di riaffermare il monopolio assoluto sui dottorati di ricerca è ora nuovamente prospettato nella Relazione conclusiva elaborata dalla Commissione ministeriale di studio sui dottorati di ricerca (*supra*, nota 6).

⁽³²⁾ Cfr. F. VITUCCI, A ROTISCIANI (a cura di), *op. cit.*, 24-34.

⁽³³⁾ Così hanno accompagnato la notizia dei nuovi dottorati industriali anche i giornali. Vedi la rassegna stampa raccolta in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dottorati industriali e apprendistato per la ricerca: prime riflessioni e prime esperienze*, Boll. spec. ADAPT, 16 luglio 2013, n. 22, cit.

⁽³⁴⁾ In questa prospettiva di collocamento *ex post* dei dottori di ricerca non immessi nei ruoli universitari si muovono del resto alcune recenti sperimentazioni condotte da taluni Atenei italiani. Cfr., tra gli altri, il progetto *Talenti per l'innovazione globale e la professionalizzazione*, promosso nel triennio 2012-2014 da IULM, Assolombarda, Cineca, Teseo Marketing Research e Fondazione Crui su una linea di finanziamento della Fondazione Cariplo. Una sintesi del progetto, sviluppato sostanzialmente in una ottica di *placement*, è reperibile sul sito www.faredottorato.it.

⁽³⁵⁾ Cfr., in generale, S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, cit. che, sui temi centrali della formazione e degli apprendimenti, pare sviluppare un percorso di ricerca alquanto parziale e limitato perché volto a indicare semplicisticamente in essi una (pur importante) "tecnica di tutela del lavoro" e non invece, al tempo stesso, anche una leva, in sistemi industriali maggiormente partecipativi e cooperativi, per la maggiore produttività del lavoro e l'incremento della dotazione di capitale umano delle imprese, al punto da indurre l'A. ad accogliere con estremo favore il nuovo sistema di certificazione delle competenze, di cui all'art. 4, commi 58 e 68 della l. 28 giugno 2012, n. 92 e al relativo d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13. Si veda, al riguardo, le notazioni critiche sviluppate *infra*, § 5.

l'occupabilità" *ex post* dei lavoratori della ricerca ⁽³⁶⁾. Il loro sviluppo si deve, piuttosto, al convinto e condiviso interesse di università e sistema economico-produttivo a sperimentare *in itinere* innovativi percorsi di ricerca, innovazione e trasferimento di conoscenze e competenze incentrati su metodi formativi e di apprendimento da realizzarsi prevalentemente in ambito lavorativo e in situazioni di compito ⁽³⁷⁾.

A maggior ragione siffatti percorsi di dottorato trovano sviluppo e radicamento in contesti produttivi come quelli della attuale fase dello sviluppo economico dove sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi, propri del tradizionale regime giuridico di subordinazione tecnico-funzionale, e dove 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 ⁽³⁸⁾.

Non dunque un mero ripiego rispetto alla carriera accademica e neppure una risposta rassegnata alle attuali ristrettezze di finanziamenti pubblici ⁽³⁹⁾ destinati al mercato autoreferenziale delle Università ⁽⁴⁰⁾. Piut-

⁽³⁶⁾ È questa la prospettiva, oggi certamente datata, in cui si muove il contributo di I. SENATORI, *Le Scuole di dottorato e le tecniche per l'occupabilità dei lavoratori della ricerca*, cit., che pure bene evidenzia quelle che sono state le premesse culturali, in quella fase certamente avanzate anche per il contesto normativo di riferimento, con cui è nata in Italia la prima Scuola di dottorato di tipo industriale e professionalizzante promossa da ADAPT nel lontano 2006, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi e l'Università di Modena e Reggio Emilia, in seguito a un innovativo accordo di programma e un relativo protocollo di intesa con il Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca. Per l'evoluzione del progetto promosso da ADAPT, ora in collaborazione con il Centro per la qualità dell'insegnamento dell'Università di Bergamo, cfr. L. CASANO, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale ecc.*, cit.

⁽³⁷⁾ Cfr. T. THUNE, *Doctoral Students on the University-Industry Interface: a Review of Literature*, in *Higer Education*, 2009, 637-651; L. CRUZ-CASTRO, L. SANZ-MENÉNDEZ, *The employment of PhDs in firms: trajectories, mobility and innovation*, in *Research Evaluation*, 2005, vol. 14, n. 1, spec. 63 ss.; N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects ecc.*, cit. Cfr. altresì L. HERRERA, M. NIETO, *Recruitment of PhD Researches by Firms*, paper presented at the 35th DRUID Celebration Conference 2013, Barcelona, Spain, June 17-19 2013 (vedilo in www.faredottorato.it).

⁽³⁸⁾ Cfr. B. ROSSI, *Lavoro, creatività e formazione*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*, collana ADAPT-CSMB, Giuffrè, 2012, qui 145. Cfr. altresì, con riferimento al passaggio dalla organizzazione scientifica del lavoro di stampo fordista-taylorista a una dimensione produttiva maggiormente incentrata sul coinvolgimento della persona, G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, cit., qui spec. 113-118.

⁽³⁹⁾ Cfr. M. ROSTAN, *Il dottorato di ricerca e il mercato del lavoro ecc.*, cit. e F. MAGNI, *Dottorati di ricerca: i numeri dell'Italia nel confronto comparato*, cit.

tosto un fronte particolarmente avanzato nella innovazione del modo di fare ricerca ⁽⁴¹⁾ e 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, il più delle volte non ancora presenti nel mercato del lavoro e tanto meno tipizzate dalla contrattazione collettiva di lavoro nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale e nelle relative declaratorie ed esemplificazioni professionali e di mestiere.

È esattamente in quest'ultima prospettiva che intendiamo ora collocare il nostro percorso di studio e analisi del dottorato cosiddetto industriale introdotto dal decreto ministeriale 8 febbraio 2013 al fine di valutarne, sul versante delle istituzioni del mercato del lavoro e degli assetti del sistema di relazioni industriali, la potenziale portata innovativa tanto nel modo di fare università quanto nel modo di fare impresa e anche nel modo di lavorare in un settore sempre più strategico come quello della ricerca ⁽⁴²⁾. E ciò fino al punto di confermare, in linea con la più recente evoluzione della riflessione pedagogica e anche manageriale, una ten-

⁽⁴⁰⁾ Cfr. J. SUGARS, E. PEARCE, *Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: indagine sul panorama attuale*, Docent – Doctors in Enterprise, wp 1/D13, 2010, spec. 6 dove auspicano «un cambiamento di quella cultura consolidata e diffusa che vede il dottorato come, una formazione (esclusivamente) finalizzata alla ricerca accademica» e 7 dove sollecitano il superamento di una «mentalità obsoleta che ancora vede la transizione verso il settore privato come un fallimento nel non aver conseguito un ruolo nel mondo accademico».

⁽⁴¹⁾ Utili spunti, in questa prospettiva, si trovano, oltre nell'esperienza di ADAPT (su cui cfr. L. CASANO, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale ecc.*, cit.), in talune esperienze del Politecnico di Milano. Cfr., in particolare, S. PIZZOCARO, *Re-orienting PhD Education in Industrial Design: Issues arising from the Experience of a PhD programme revision*, *Artistic Research. Forschung durch Kunst und Design*, Bauhaus Universität Weimar, 17-18 October 2008; ID., *Learning design research. Critical issues derived from the Politecnico di Milano Ph.D. curricula in industrial design*, in J. GIARD, D. PIJAWKA (eds.), *Proceedings of The 4th conference Doctoral Education in Design*, Arizona State University, Tempe, June 25-28, 2005, 69-88; ID., *Doctoral research as a learning hub – Perspectives from a PhD programme in progress*, in D. DURLING, K. SUGIYAMA, *Proceedings of the Third Conference Doctoral Education in Design*, Tsukuba, Japan, 2003, 113- 123.

⁽⁴²⁾ Cfr. in modo inequivocabile il rapporto OCSE su *Education at glance 2013*, Paris, 2013, spec. 295 dove si riconosce che «i dottorati di ricerca giocano un ruolo cruciale nel guidare l'innovazione e la crescita economica [...]. Le aziende sono attratte dai Paesi che fanno di questo livello di formazione e ricerca una opportunità facilmente raggiungibile; allo stesso tempo, gli individui che raggiungono questo livello di formazione beneficiano generalmente di salari più alti e di un tasso di occupazione più elevato».

denziale evoluzione delle aziende da “organizzazioni economiche” finalizzate, anche per espressa definizione codicistica⁽⁴³⁾, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie “organizzazioni educative”⁽⁴⁴⁾ o anche “*learning organization*”⁽⁴⁵⁾.

In siffatti contesti produttivi, animati da figure professionali ibride, a metà tra la ricerca scientifica e la gestione del cambiamento nei processi produttivi ed organizzativi, anche l’attività lavorativa vera e propria si compie con modalità prossime a quelle di un processo formativo e di ricerca incentrato sulla dialettica tra teoria ed esperienza pratica e, in quanto tale, finalizzato ad “apprendere come fare”. Una combinazione, insomma, di lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione che genera un elevato valore aggiunto e che consente la costante innovazione nei processi produttivi e/o nei modi di erogare servizi. La letteratura pedagogica parla in questi casi, più precisamente, di *learnfare* quale evoluzione dei tradizionali sistemi di *welfare* incentrati su sistemi produttivi statici e sul lavoro subordinato⁽⁴⁶⁾.

Di questa evoluzione dei modi di fare impresa i dottorati industriali rappresentano un aspetto essenziale e comunque determinante perché finalizzati a presidiare, in forme strutturate ed organizzate, quella mutevole e dinamica area del mercato del lavoro (il c.d. *intermediate labour market*)⁽⁴⁷⁾, sin qui estremamente frammentata ed episodica, attraverso cui si realizzano il raccordo e la costante integrazione tra sistema produttivo e università.

⁽⁴³⁾ Cfr. l’art. 2082 c.c.

⁽⁴⁴⁾ Ancora B. ROSSI, *Lavoro, creatività e formazione*, cit., qui 154.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. M. MINGHETTI, *L’intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, 2013 e ivi, 233-236, la mia postfazione volta a identificare le barriere normative e sindacali alla evoluzione in atto nei modi di organizzare il lavoro e produrre.

⁽⁴⁶⁾ In questa prospettiva cfr. U. MARGIOTTA, *Dal welfare al learnfare: verso un nuovo contratto sociale*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano ecc.*, cit., spec. 48.

⁽⁴⁷⁾ In questo senso vedi diffusamente C. LANCIANO-MORANDAT, H. NOHARA, *The Labour Market for the Young Scientists*, in E. LORENZ, B-A. LUNDVALL (eds.), *How Europe’s Economies Learn Coordinating Competing Models*, Oxford University Press, 2006, 156-189. Utile, per una valutazione in chiave internazionale e comparata, dei reali percorsi lavorativi e di carriera dei dottori di ricerca si veda L. AURIOL, M. MISU, R.A. FREEMAN, *Careers of Doctorate Holders - Analysis of labour Market and Mobility Indicators*, OECD, Science, Technology and Industry Working Papers, 2013, n. 4.

2. Dottorati industriali: identificazione della fattispecie

Dei dottorati industriali si fa menzione, per la prima volta nel nostro ordinamento, all'articolo 11, comma 2, del già richiamato decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45 recante le modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e i criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati. Nessun cenno è invece contenuto nelle fonti primarie e, segnatamente, nell'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, come modificata dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240, che disciplina i dottorati di ricerca. Eppure il regolamento dell'8 febbraio 2013 dà per scontata la nozione di dottorato industriale, di modo che l'esatta identificazione della fattispecie è operazione poco o nulla agevole.

L'articolo 11 del decreto n. 45 dell'8 febbraio 2013 indica in realtà, già a partire dalla rubrica, ben tre distinte fattispecie ("dottorato in collaborazione con le imprese", "dottorato industriale" e "apprendistato di alta formazione") che, tuttavia, vengono solo nominalmente indicate e certamente anche legittimate sul piano della agibilità giuridica («le università possono [...]») senza tuttavia fornire a operatori e atenei alcuna indicazione, parametro o criterio idonei a inquadrare con precisione e in modo trasparente la fattispecie. Sul piano operativo il regolamento si limita infatti a precisare che per i dottorati in collaborazione con le imprese e i dottorati industriali «i regolamenti dei corsi di dottorato possono tra l'altro prevedere una scadenza diversa per la presentazione delle domande di ammissione e l'inizio dei corsi nonché modalità organizzative delle attività didattiche dei dottorandi tali da consentire lo svolgimento ottimale del dottorato».

Difficile dire se il Legislatore sia stato influenzato dalle suggestioni della esperienza internazionale e comparata o anche dalle frammentarie e certo non numerose sperimentazioni in atto nel nostro Paese. Sta di fatto che all'articolo 11 del decreto ministeriale dell'8 febbraio 2013 si trovano indicate sommariamente tre distinte fattispecie accomunate da una generica quanto auspicata apertura dei percorsi di dottorato verso il mercato del lavoro e il sistema delle imprese. Nessun cenno, per contro, viene fatto ai dottorati professionali che, nell'esperienza internazionale e comparata, rappresentano una ipotesi simile ancorché concettualmente distinta⁽⁴⁸⁾, tendenzialmente rivolta a lavoratori che intendano migliorare la propria qualificazione e le proprie competenze.

⁽⁴⁸⁾ Per un raffronto tra le due diverse fattispecie cfr. A. BALSAMO, *Il Professional Doctorate: un modello per l'Europa e l'Italia?*, Working Paper ADAPT, 2013, n.

Rimanendo nell'ambito di analisi dell'articolo 11 del decreto ministeriale dell'8 febbraio 2013, una prima fattispecie è relativa al «dottorato in collaborazione con le imprese» che si realizza attraverso il convenzionamento dei corsi e delle scuole di dottorato con «imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo». Stante la laconica formulazione del comma 1 dell'articolo 11 del regolamento – e valutato l'obiettivo di favorire collaborazioni con il tessuto produttivo – pare preferibile una interpretazione atecnica della locuzione “imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo” ricomprendendo in essa qualunque generica attività di ricerca e sviluppo svolta direttamente da una impresa al suo interno ovvero realizzata a favore di terzi anche a prescindere dalla configurazione giuridica dell'ente od organismo che svolge l'attività di ricerca. L'assenza di finanziamenti pubblici o di agevolazioni di natura pubblica dovrebbe del resto scongiurare il ricorso a interpretazioni rigorose e tecniche come quelle contenute nell'articolo 1, commi 280-283, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di credito di imposta per le imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo e ora, più recentemente, nell'articolo 60 della legge 22 giugno 2012, n. 83 contenente agevolazioni per la ricerca scientifica e tecnologica che, inevitabilmente, fanno espressamente riferimento alle attività definite dalla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione di cui alla comunicazione della Commissione europea del 2006/C 323/01, recante la disciplina comunitaria in materia di aiuti di stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione⁽⁴⁹⁾. Certamente distinta da questa prima fattispecie è poi quella dei “dottorati industriali”, oggetto del nostro studio, stante l'incipit del comma 2 dell'articolo 11 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, là dove si pre-

133, che evidenzia come i dottorati industriali siano tipici della esperienza del Nord Europa, là dove i dottorati professionali paiono maggiormente tipici della cultura anglosassone. Di particolare importanza, per un raffronto tra le due tipologie di dottorato, è indubbiamente il caso inglese che rappresenta un punto di raccordo tra esperienza del Nord Europa e cultura anglosassone riconoscendo entrambe le tipologie. Cfr. F. KITAGAWA, *Industrial Doctorates – Engagement in Research and Skill Formation*, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, 2011, cui adde C. COSTLEY, *Evaluation of the Current Status and Knowledge Contributions of the Professional Doctorates*, in *Quality in Higher Education*, 2013, 7-27, e A. ZUSMAN, *How New Kinds of Professional Doctorates are Changing Higher Education Institutions*, cit. Per una disamina delle esperienze di Australia, Canada e Stati Uniti vedi invece F. C. KOT, D. D. ENDEL, *Emergence and Growth of Professional Doctorates in the United States, United Kingdom, Canada and Australia: a Comparative Analysis*, in *Studies in Higher Education*, 2012, 345-354.

⁽⁴⁹⁾ In *GUUE*, 30 dicembre 2006, n. C/323.

vede che, accanto ai dottorati in collaborazione con le imprese di cui al comma 1, «le università possono *altresì* attivare corsi di dottorato industriale» (corsivo nostro).

La differenza tra le due fattispecie è evidente nella formulazione del regolamento anche se, tuttavia, non è poi precisato in cosa essa consista concretamente. Di certo la differenza non può risiedere nella possibilità, prevista dallo stesso comma 2, di «destinare una quota dei posti disponibili, sulla base di specifiche convenzioni, ai dipendenti di imprese impegnati in attività di elevata qualificazione, che sono ammessi al dottorato a seguito di superamento della relativa selezione». Trattandosi infatti, per espressa previsione normativa, di una mera “possibilità” non può essere certamente questo un elemento distintivo e qualificante della fattispecie in esame rispetto alla precedente. Così come nessun elemento qualificatorio si rinviene nel successivo comma 3 dell’articolo 11 che si limita infatti a prevedere che le convenzioni finalizzate ad attivare i percorsi di dottorato in collaborazione con le imprese e di dottorato industriale «stabiliscono, tra l’altro, le modalità di svolgimento delle attività di ricerca presso l’impresa nonché, relativamente ai posti coperti da dipendenti delle imprese, la ripartizione dell’impegno complessivo del dipendente e la durata del corso di dottorato». Semmai dal comma 3 si trae conferma che anche nelle ipotesi di dottorato in collaborazione con le imprese di cui al comma 1 è prevista la possibilità di avviare al dottorato dipendenti della impresa stessa. Una ulteriore conferma di ciò si trova nella seconda parte del comma 4 dell’articolo 11 del regolamento là dove si precisa che «i posti attivati sulla base delle convenzioni di cui ai commi 1 e 2, sono considerati equivalenti alle borse di dottorato ai fini del computo del numero minimo necessario per l’attivazione del corso».

Del resto, come precisa il comma 4 del regolamento, «resta in ogni caso ferma la possibilità, prevista dall’articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, di attivare corsi di dottorato in apprendistato con istituzioni esterne e imprese». I contratti di apprendistato di alta formazione, come anticipato, sono dunque la terza fattispecie contemplata dall’articolo 11 del decreto ministeriale dell’8 febbraio 2013. Fattispecie che, peraltro, ben può combinarsi con le ipotesi di cui ai commi 1 e 2, là dove si prevede l’ammissione al dottorato di dipendenti (evidentemente anche in apprendistato di alta formazione o di ricerca) delle imprese convenzionate.

Di maggiore utilità e pregio, ai fini dell’inquadramento giuridico della fattispecie, è semmai una analisi comparata con quanto previsto nella legislazione di altri Paesi e negli orientamenti della Commissione euro-

pea in materia di dottorati di ricerca posto che l'obiettivo perseguito dal Legislatore è stato, senza dubbio, quello di avvicinare il nostro Paese alle migliori esperienze in atto a livello europeo se non internazionale. Prima di procedere in questa direzione giova tuttavia svolgere due ulteriori considerazioni di ordine sistematico che, anche alla luce della esperienza internazionale e comparata che analizzeremo nel paragrafo che segue, possono aiutare a meglio chiarire la portata e il significato della fattispecie del dottorato industriale e, più in generale, del dottorato in collaborazione con le imprese.

Una prima considerazione è relativa alla definizione, in generale, del dottorato di ricerca e alla identificazione delle relative finalità. In termini evolutivi rispetto a quanto previsto dall'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210 e, ancor più, dall'articolo 8 della legge 21 febbraio 1980, n. 28, istitutivo dei dottorati di ricerca, il regolamento dell'8 febbraio 2013 è ora inequivocabile nel precisare, al comma 3 dell'articolo 1, che i percorsi di dottorato devono fornire «le competenze necessarie» per esercitare «attività di ricerca di alta qualificazione» non più unicamente presso le università⁽⁵⁰⁾, quale «titolo accademico valutabile soltanto nell'ambito della ricerca scientifica»⁽⁵¹⁾ bensì, più in generale e con pari dignità, «presso soggetti pubblici e privati»⁽⁵²⁾, nonché «qualificanti anche nell'esercizio delle libere professioni», contribuendo così a «realizzare lo Spazio Europeo dell'Alta formazione e lo Spazio Europeo della Ricerca».

Con una opzione nominalistica che non può essere certamente sottovalutata, l'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45 non utilizza più, a differenza dell'articolo 4, comma 1, della legge 3 luglio 1998, n. 210, la parola “università” per designare, in via preferenziale, non solo gli sbocchi occupazionali dei dottori di ricerca, ma anche – e prima ancora – i contenuti stessi dei relativi percorsi e curricula triennali che portano al titolo di dottore di ricerca. Di modo che i nuovi dottorati in collaborazione con le imprese e ancor più i dottorati industriali non potranno identificarsi semplicisticamente sulla base di meri requisiti o parametri formali, come la presenza di una o più convenzioni con il sistema delle imprese, quanto in funzione dei contenuti, dei metodi e dei relativi percorsi formativi e di apprendimento.

Non solo. Il richiamo alla costruzione di uno Spazio Europeo dell'Alta formazione e di uno Spazio Europeo della Ricerca, effettuato a chiusura

⁽⁵⁰⁾ Così espressamente l'art. 4, comma 1, della l. 3 luglio 1998, n. 210.

⁽⁵¹⁾ Così espressamente l'art. 8, comma 3, della l. 21 febbraio 1980, n. 28.

⁽⁵²⁾ Così l'art. 1, comma 3, del d.m. 8 febbraio 2013, n. 45.

dell'articolo 1, comma 3, del regolamento, conferma l'importanza di una analisi comparata che, in coerenza con quanto recentemente precisato dalla Commissione europea attraverso la definizione di "Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca" ⁽⁵³⁾, porti a una identificazione della fattispecie del dottorato industriale in una ottica di valorizzazione degli esiti dei percorsi formativi e del trasferimento di conoscenze e competenze verso il sistema produttivo nel suo complesso ⁽⁵⁴⁾.

Una seconda considerazione, altrettanto utile per comprendere contenuti, metodi e relativi percorsi formativi e di apprendimento dei dottorati industriali emerge poi, sempre sul piano sistematico, dalla valutazione dei requisiti per l'accreditamento dei corsi e delle sedi di dottorato di ricerca.

L'esperienza internazionale e comparata, pur nella varietà delle ipotesi sin qui realizzate e sperimentate, è infatti univoca nell'evidenziare, come vedremo nel paragrafo che segue, come il successo di simili percorsi innovativi di dottorato di ricerca sia legato all'avvio e alla progressiva strutturazione di partenariati paritetici tra atenei e imprese.

Da questo punto di vista, stante la tradizionale e marcata autoreferenzialità del sistema universitario italiano, qualche dubbio sulla reale praticabilità dei dottorati industriali può nascere dalla lettura del combinato disposto degli articoli 2 e 4 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013. Non sorprende, invero, che il Legislatore, pur confermando la possibilità di accreditare autonomamente «qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate» ⁽⁵⁵⁾, abbia confermato, anche nei casi di collaborazioni ⁽⁵⁶⁾ o consorzi con enti di ricerca privati ⁽⁵⁷⁾ e convenzioni con imprese ai sensi dell'articolo 4, comma 4, della legge 3 luglio 1998, n. 210 ⁽⁵⁸⁾, il sostanziale monopolio degli Atenei nel rilascio del titolo accademico di dottore di ricerca. Pesa tuttavia, nella definizione dei modelli di *governance* dei corsi e delle scuole di dottorato ai fini del

⁽⁵³⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Principles for Innovative Doctoral Training*, Direzione Generale per l'innovazione e la ricerca – Directorate B (European Research Area), Brussels 27 giugno 2011, spec. 6 e 14.

⁽⁵⁴⁾ In questa prospettiva, che posiziona i percorsi di dottorato nell'ambito del c.d. "processo di Bologna" e nella prospettiva della costruzione di uno Spazio Europeo della Ricerca, cfr. *Doctoral Programmes in Europe's University: achievements and challenges*, European University Associations, Brussels, 2007, spec. 6 e 14.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. l'art. 2, comma 2, lett. b, del d.m. 8 febbraio 2013 su cui vedi quanto rilevato *supra* alla nota 31.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. l'art. 2, comma , lett. a, d.m. 8 febbraio 2013.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. l'art. 2, comma 2, lett. d, d.m. 8 febbraio 2013.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. l'art. 2, comma 2, lett. e, d.m. 8 febbraio 2013.

loro accreditamento, l'imposizione di un collegio docenti composto in modo maggioritario da professori universitari ⁽⁵⁹⁾ e questo persino nei casi in cui i soggetti abilitati al rilascio del titolo di dottore di ricerca siano non le università, ma «qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate» ⁽⁶⁰⁾.

In presenza di un impianto organizzativo e decisionale ancora ispirato da parametri formalistici e burocratici, pare invero difficile avviare significative esperienze di dottorato industriale che, pur anche là dove si intenda affidare alle sole sedi universitarie il rilascio del titolo accademico, possono tuttavia effettivamente svilupparsi unicamente nell'ambito di collaborazioni su base paritaria incentrate ⁽⁶¹⁾. La mera riproposizione degli ordinari modelli accademici di programmazione, sviluppo e gestione dei diversi *curricula* risulta in effetti non solo formalistica, e dunque poco o nulla gradita al sistema delle imprese, ma anche in aperta contraddizione con l'idea di un dottorato, quale quello di tipo industriale, da svilupparsi in ambiente produttivo, con ampia valorizzazione dei contesti di apprendimento non tradizionali e in funzione della verifica degli output degli esiti dei percorsi formativi dei dottorandi ⁽⁶²⁾.

3. *Segue: l'utilità di un confronto comparato*

Stante l'estrema reticenza del dettato normativo, di particolare importanza e utilità è, come detto, l'analisi internazionale e comparata. Non

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'art. 4, comma 1, lett. a, d.m. 8 febbraio 2013.

⁽⁶⁰⁾ Ancora l'art. 4, comma 1, lett. a, d.m. 8 febbraio 2013 che dispone la presenza maggioritaria di professori universitari «a seguito di specifica convenzione stipulata tra l'istituzione e l'università di appartenenza del professore».

⁽⁶¹⁾ Vedi *amplius*, in questa prospettiva, la dettagliata analisi condotta da N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects ecc.*, cit.

⁽⁶²⁾ Si veda, in proposito, OCSE, *Innovative Learning Environments*, Paris, 2013. In dottrina: A. KOLMOSA, L.B. KOFOEDB, X.Y. DUA, *PhD Students'Work Conditions and Study Environment in University and industry-Based PhD Programmes*, in *European Journal of Engineering Education*, 2008, vol. 33, n. 5-6, 539-550, cui adde J. MALFROY, *The impact of university – Industry research on doctoral programs, and practices*, in *Studies in Higher Education*, vol. 36, n. 5/2011, 571-584, e C. MANATHUNGAA, R. PITTB, L. COXC, P. BOREHAMC, G. MELICKD, P. LANTE, *Evaluating Industry-Based Doctoral Research Programs: Perspectives and Outcomes of Australian Cooperative Research*, Centre graduates, in *Studies in Higher Education*, 2012, vol. 37, n. 7, 843-858.

solo. Il richiamo testuale, contenuto all'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, al ruolo dei dottorati nella costruzione di uno Spazio Europeo dell'Alta formazione e della Ricerca impone di tenere in debita considerazione, nella identificazione della fattispecie dei dottorati industriali, quanto precisato dalla Commissione europea nel *Rapporto di mappatura della formazione dottorale in Europa: verso un approccio comune* ⁽⁶³⁾ e nella contestuale individuazione dei «Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca» ⁽⁶⁴⁾. Obiettivo dichiarato del rapporto e dei connessi principi è, infatti, quello di fornire alle istituzioni comunitarie come ai singoli Stati membri un quadro di riferimento concettuale e possibili accorgimenti operativi utili non solo a garantire la mobilità dei ricercatori e il trasferimento delle competenze maturate ma, ancor prima, a delineare un approccio comune allo sviluppo dei percorsi di dottorato di ricerca in Europa ⁽⁶⁵⁾.

A questo proposito il Rapporto della Commissione è inequivocabile nel precisare, alla luce delle migliori pratiche presenti in Europa in tema di innovazione dei percorsi formativi di dottorato ⁽⁶⁶⁾, che la locuzione “dottorato industriale” vada intesa in senso ampio e atecnico «includendo tutti i settori del mercato del lavoro privato e pubblico, dalle imprese profit, alle istituzioni pubbliche, fino a ONG e istituzioni di tipo caritatevole o culturale» ⁽⁶⁷⁾. Del pari, per la Commissione europea, la collaborazione con il sistema produttivo e l'attivazione dei dottorati di tipo industriale non segue uno schema rigido e formalistico potendo di volta in volta includere «periodi di *internship* durante il periodo di ricerca, forme di co-finanziamento, coinvolgimento di personale non accademico nel tutoraggio e nella supervisione dei dottorandi, attività di *fundraising* e sostegno finanziario ai corsi di dottorato, strutturazione di reti di *alumni* a sostegno dei candidati al titolo di dottore di ricerca e al-

⁽⁶³⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, Direzione Generale per l'innovazione e la ricerca – Directorate B (European Research Area), Brussels 27 giugno 2011.

⁽⁶⁴⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Principles for Innovative Doctoral Training*, cit.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. altresì COMMISSIONE EUROPEA, *From Challenges to Opportunities: Towards a Common Strategic Framework for EU research and innovation, funding*, Brussels, COM(2011)48 def.

⁽⁶⁶⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, § 3.

⁽⁶⁷⁾ *Ibidem*.

tre forme di collaborazione basate sul trasferimento di competenze, tecnologie e personale»⁽⁶⁸⁾.

Le indicazioni contenute nei «Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca» confermano dunque l'interpretazione ampia e inclusiva dell'articolo 11 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013 che abbiamo proposto nel paragrafo che precede.

Una ampia conferma di questa impostazione si trova anche nello studio delle principali esperienze di dottorato industriale presenti in Europa. Tra queste si segnala, *in primis*, l'esperienza danese dove sono nate le prime forme strutturate, in quanto formalizzate in termini legislativi e contrattuali, di dottorato industriale⁽⁶⁹⁾.

Confermato che il dottorato industriale può svilupparsi anche nell'ambito di istituzioni pubbliche e soggetti non profit⁽⁷⁰⁾, ciò che maggiormente caratterizza il modello danese è, semmai, la relazione contrattuale di lavoro dipendente che, parallelamente alla iscrizione al percorso accademico, lega il dottorando con il soggetto esterno coinvolto nel percorso formativo e di ricerca⁽⁷¹⁾. Quantunque l'impegno del dottorando sia finalizzato esclusivamente allo sviluppo del progetto di ricerca assegnatogli, lo schema tipico prevede, grazie anche alla presenza di generosi sussidi pubblici e a garanzia della reale integrazione e del raccordo tra sistema produttivo e università, una suddivisione al 50

⁽⁶⁸⁾ *Ibidem*. Per una approfondita analisi delle diverse modalità di collaborazione tra università e imprese sul versante della formazione dottorale cfr. L. BORREL DAMIAN (ed.), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing. Doc-careers project*, cit. Di particolare rilievo, con riferimento alle strategie per coltivare una *industry partnership*, è anche il rapporto dell'Association to Advance Collegiate Schools of Business, *The Promise of Business, Doctoral Education, Setting the pace for innovation, sustainability, relevance, and quality*, AACSB International, Tampa, Florida, 2013 (in www.faredottorato.it).

⁽⁶⁹⁾ Il dottorato industriale è stato infatti avviato per la prima volta in Danimarca nel 1971 nell'ambito del c.d. *Industrial Researcher Programme*. Cfr. *Analysis of the Industrial PhD Programme*, The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, 2011.

⁽⁷⁰⁾ The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, *Guidelines for the Industrial PHD Programme*, Copenhagen, 2013, qui § 5.

⁽⁷¹⁾ Con trattamenti retributivi imperniati sul principio di *seniority* e, in ogni caso, di gran lunga superiori a quelli italiani. Un dottorando danese impegnato in un percorso industriale percepisce 354.000 DKK il primo anno (pari a 47.450 euro) e 428.000 DKK (pari a 57.370 euro) dopo 4 di *seniority*. In Italia una borsa di dottorato ammonta, per la durata dell'intero percorso, a 13.638 lordi annui per il dottorando.

per cento tra tempo di lavoro in azienda e tempo di lavoro in università⁽⁷²⁾.

Pare questo il principale fattore di successo del modello danese – e del modello nordico in generale⁽⁷³⁾ – di dottorato industriale, così come del modello francese che allo stesso modo prevede, grazie anche a generosi sussidi pubblici, l'assunzione del dottorando da parte della impresa partner che concorre altresì a definire il progetto di ricerca⁽⁷⁴⁾. Esperienze per certi versi analoghe presenti in altri Paesi risultano per contro di minore impatto ed efficacia in presenza di una qualificazione giuridica del dottorando in termini di semplice studente. In questi casi, che sono ancora la maggioranza⁽⁷⁵⁾, la collaborazione tra università e sistema delle imprese agevola semmai la transizione occupazionale del dottore di ricerca nel mercato del lavoro al termine del percorso formativo e di ricerca⁽⁷⁶⁾, ma non evolve nella dimensione piena del dottorato industriale.

In una dimensione intermedia di cooperazione tra università e impresa si collocano i casi di Regno Unito⁽⁷⁷⁾, Irlanda⁽⁷⁸⁾ e Germania⁽⁷⁹⁾ dove

⁽⁷²⁾ Per una valutazione del modello danese di dottorato industriale cfr. A. KOLMOS, L.B. KOFOED, X.Y. DU, *PhD students's work conditions and study environment in university and industry based PhD programmes*, in *European Journal of Engineering Education*, 2008, 539-550.

⁽⁷³⁾ Sul modello svedese cfr. L. WALLGREN, L. O. DAHLGREN, *Industrial doctoral students as brokers between industry and academia: Factors affecting their trajectories, learning at the boundaries and identity development*, in *Industry & higher education*, 2007, vol. 21, n. 3, 195-210. Sul modello norvegese vedi invece T. THUNE, S. KYVIK, S. SÖRLIN, T. BRUEN OLSEN, A. VABØ, C. TØMTE, *PhD education in a knowledge society: An evaluation of PhD education in Norway*, Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education, 2012 (disponibile sul sito www.faredottorato.it).

⁽⁷⁴⁾ Sul caso francese cfr. *Les CIFRE, outil simple de coopération, à l'avant-garde de la qualité du doctorat et de l'employabilité des docteurs*, in *Rapport d'activité 2012*, ANRT – Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (disponibile sul sito www.faredottorato.it).

⁽⁷⁵⁾ Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, cit., 5.

⁽⁷⁶⁾ Cfr., con specifico riferimento al caso spagnolo, J. GARCIA-QUEVEDO, F. MAS-VERDÚ, J. POLO-OTERO, *Which Firms Want PhDs? An Analysis of the Determinants of the Demand*, in *European Journal of Engineering Education*, 2012, 607-620.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. *supra*, 14, nota 48.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. il rapporto pubblicato dall'Higher Education and Training Awards Council nell'ottobre 2010, *Research Degree Programme Policy and Criteria* (reperibile all'indirizzo internet www.faredottorato.it).

⁽⁷⁹⁾ Cfr. M. ORI, *Il dottorato industriale in Germania*, in *Boll. spec. ADAPT*, 16 luglio 2013, n. 22, cui *adde*, per una analisi delle transizioni occupazionali dei dottori di ricerca tedeschi, J. ENDERS, *Serving Many Masters: the PhD on the Labour Market*,

la presenza del dottorando in azienda è il più delle volte assimilabile a una *internship* o stage di durata variabile tra i tre e i diciotto mesi, ma non a un vero e proprio contratto di lavoro finalizzato a realizzare un progetto condiviso di formazione e ricerca.

Quale tipica espressione della più recente evoluzione tanto dei percorsi di alta formazione quanto dei modelli di produzione e di organizzazione del lavoro, i dottorati industriali si collocano dunque, a pieno titolo, in quella sempre più vasta area intermedia del mercato del lavoro ⁽⁸⁰⁾ finalizzata a realizzare, in una prospettiva di *learnfare* e sui versanti della innovazione e della ricerca (*supra*, § 1), il raccordo e l'integrazione tra il sistema delle imprese e il sistema di alta formazione universitaria e non solo.

Non sorprende pertanto che detto raccordo – e, tramite di esso, lo sviluppo degli stessi dottorati industriali – sia agevolato in quegli ordinamenti attrezzati, per un verso, alla progettazione dei percorsi di selezione, reclutamento e formazione dei candidati alla ricerca in una ottica di *placement* e culturalmente aperti, per l'altro verso, alla idea di una formazione in ambito produttivo e per situazioni di compito.

4. I vincoli di natura giuridica, istituzionale e procedimentale: la persistente assenza di una dimensione di *placement* nella costruzione dei percorsi di (alta) formazione e ricerca e il muro del sistema di relazioni industriali verso la formazione in ambiente di lavoro

Con specifico riferimento ai percorsi di selezione, reclutamento e formazione dei candidati alla ricerca, più che insormontabili difficoltà di ordine economico e finanziario ⁽⁸¹⁾, rilevano negativamente, rispetto allo sviluppo e al radicamento dei dottorati di tipo industriale, oggettivi vincoli di natura giuridica che non sono poi altro che quelli tipici della procedura pubblica di ammissione ai dottorati di ricerca. Regola questa presente nell'ordinamento giuridico italiano, ma non in molti altri Paesi

the Everlasting Need of Inequality, and the Premature Death of Humboldt, in *Higer Education*, 2002, 493-517.

⁽⁸⁰⁾ La c.d. intermediate labour market di cui parlano C. LANCIANO-MORANDAT, H. NOHARA, *The Labour Market for the Young Scientists*, cit., 156-189.

⁽⁸¹⁾ Come sostenuto nella Relazione conclusiva elaborata dalla Commissione ministeriale sui dottorati industriali (cit. *supra*, nota 6).

che, nella costruzione di questo peculiare segmento dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro di alta specializzazione, si muovono secondo logiche maggiormente aderenti alla contrattazione vigente nel settore privato⁽⁸²⁾.

Il nodo dell'accesso ai percorsi di dottorato si intreccia con il delicato – e dibattuto – tema del valore legale dei titoli di studio che fuoriesce dai limiti di questa riflessione⁽⁸³⁾. Più utile, nell'ambito di una analisi di

⁽⁸²⁾ In Danimarca, ad esempio, a fronte di ingenti finanziamenti pubblici per i programmi di *Industrial PhD*, i criteri di distribuzione delle risorse implicano una forte responsabilizzazione delle imprese, tanto sul piano della sostenibilità finanziaria dei progetti e della capacità formativa, quanto su quello della selezione in ingresso dei dottorandi: i progetti di ricerca sono finanziati solo in presenza di candidati idonei, ciò vuol dire che al momento della presentazione del progetto per il finanziamento l'impresa deve già aver reclutato un candidato idoneo al percorso; a fronte di questa "prova" di capacità di selezione, sarà concessa la possibilità di finanziare ulteriori percorsi (fino a 5) (The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, *Guidelines for the Industrial PHD Programme*, cit.). Sul piano della *governance* e dei rapporti tra i soggetti coinvolti, dunque, il fulcro di queste esperienze è la diade Università-impresa: l'una non può operare senza l'altra e la cooperazione è su un piano di evidente parità, nel senso che se il ruolo dell'Università è cruciale ai fini del rilascio del titolo, l'impresa ha la titolarità della funzione di *recruiting*, in un contesto in cui i percorsi non possono essere avviati in assenza di candidati idonei. Anche in Francia, nell'ambito delle *Conventions industrielles de formation par la recherche* (CIFRE, accordi università-impresa per la formazione nell'ambito della ricerca), l'impresa seleziona il giovane candidato, lo assume e gli assegna un progetto di ricerca utile alla strategia di R&S aziendale, che costituirà al tempo stesso l'oggetto della tesi di dottorato. I risultati di ricerche qualitative testimoniano come spesso gli accordi prendano forma all'interno di schemi già consolidati di cooperazione tra imprese e laboratori di ricerca, che attraverso l'inserimento dei dottorandi in CIFRE proseguono e si rafforzano. In molti casi il *matching* tra dottorando e impresa segue ad aperture di posizioni da parte di quest'ultime e può essere facilitato da precedenti esperienze di *stage* all'interno della stessa impresa (R. LEVY, *Les doctorants CIFRE: médiateurs entre laboratoires de recherche universitaires et entreprise*, in *Revue d'économie industrielle*, vol. 111, 3° trimestre 2005, 79-96). Infine in Germania, nell'ambito dei c.d. "dottorati individuali", spetta al giovane laureato cercare e presentare la propria candidatura presso un'impresa che abbia interesse a promuovere e finanziare un contratto di lavoro per una persona che svolga un dottorato: se la selezione va a buon fine, spetta ancora al giovane cercare un supervisore presso una Università, spesso ricorrendo a contatti costruiti durante gli studi universitari (cfr. M. ORI, *Il dottorato industriale in Germania*, cit.).

⁽⁸³⁾ Per aggiornamenti generali si veda Servizio studi del Senato della Repubblica, *Il valore legale del titolo di studio. Contesto europeo ed elementi di legislazione comparata*, marzo 2011. Si vedano altresì gli esiti della indagine conoscitiva della competente commissione nel 2012 in 7a Commissione permanente del Senato – Documento conclusivo approvato dalla commissione dell'indagine conoscitiva sugli effetti dell'eventuale abolizione del valore legale del diploma di laurea, 1° febbraio 2012. A

diritto del mercato del lavoro, è semmai concentrarsi sui limiti di tipo istituzionale riconducibili alle storiche resistenze del sistema di relazioni industriali – e, per esso, anche della legislazione vigente – rispetto a percorsi di formazione in ambiente di lavoro come avviene nel caso dei dottorati industriali.

Rileva, in altri termini, il mancato decollo a livello professionale e in termini proattivi del c.d. *placement* universitario anche per i percorsi di dottorato e della alta formazione in generale. Un *placement* inteso in senso dinamico e progettuale: non cioè come mero collocamento *ex post* alla stregua di quanto avviene per gli operatori privati del mercato del lavoro, quanto piuttosto come percorso di progettazione *ex ante* dei percorsi formativi in ragione dei reali fabbisogni professionali espressi dal tessuto produttivo sui temi della innovazione, dello sviluppo e della ricerca e con metodologie di apprendimento a ciò funzionali ⁽⁸⁴⁾.

Del pari rileva un radicato pregiudizio – non solo dei docenti universitari, ma anche del sistema di relazioni industriali e del sindacato in particolare – verso la formazione in impresa o anche verso l'impresa *tout court* ancora intesa, a stretto rigore di codice civile ⁽⁸⁵⁾, come un mero luogo della produzione e dello scambio di beni e servizi ⁽⁸⁶⁾ se non, in

favore dell'abolizione si ricorda, tra gli altri, il recente P. MANZINI, *Il tabù del valore legale della laurea*, in *La voce.info*, 14 novembre 2008. Molto più prudente l'analisi contenuta in S. CASSESE, *Il valore legale del titolo di studio*, in *Annali di storia delle università italiane*, 2002, vol. 6.

⁽⁸⁴⁾ Tale concetto ampio di *placement* consiste in un processo di transizione dalla scuola e dall'università al lavoro basato sulla istruzione e formazione, passando attraverso la progettazione di percorsi formativi che rispondano alle esigenze del mondo produttivo e che incrementino l'occupabilità dei giovani. Infatti, soltanto giovani che abbiano acquisito durante il loro percorso formativo conoscenze e competenze coerenti con i fabbisogni formativi e professionali espressi dalle imprese saranno più facilmente inseriti nel mercato del lavoro. In questa prospettiva, rilevano in modo particolare competenze ed esperienze acquisite attraverso lo svolgimento di parte dei percorsi formativi in azienda attraverso l'apprendistato o periodi di *internship*, in quanto garantiscono un ulteriore accrescimento della occupabilità dei giovani. Cfr., anche, S. SPATTINI, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. la definizione di impresa di cui all'art. 2083 c.c. Si veda tuttavia ora l'art. 8-bis, comma 1, lett. a, del d.l. 12 settembre 2013, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 8 novembre 2013, n. 128 recante *Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca*, che assegna espressamente al lavoro un ineludibile «valore educativo e formativo».

⁽⁸⁶⁾ Il tema è ampiamente sviscerato da G. BERTAGNA, *Apprendistati e formazione in impresa*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., 105-125. Vedi anche, dello stesso autore, *Scuola e lavoro tra*

termini ideologici e culturali, come la sede dell'inesorabile sfruttamento dell'uomo sull'uomo⁽⁸⁷⁾. Ciò vale per l'alternanza e i percorsi di apprendistato di primo livello come bene dimostra un percorso evolutivo della legislazione in materia di accesso al lavoro volto a scoraggiare la presenza di minorenni in azienda⁽⁸⁸⁾. Ciò vale anche, e a maggior ragione, per il segmento della alta formazione che viene gelosamente inteso in termini di vero e proprio monopolio del sapere in capo alle università⁽⁸⁹⁾ provocando, con ciò, un inevitabile rigetto da parte del sistema produttivo e delle imprese che certamente non intendono in questo modo l'opportunità di collaborare a un percorso di un dottorato industriale.

Emblematica di questa visione della impresa e della formazione è la recente riforma Fornero che non si è occupata unicamente di flessibilità "in entrata" e "in uscita"⁽⁹⁰⁾. La legge n. 92/2012 dedica infatti, nell'ottica europea della *flexicurity*, una corposa sezione alle c.d. "tute-

formazione e impresa, in G. BERTAGNA (a cura di), *Fare Laboratorio*, La Scuola, 2012.

⁽⁸⁷⁾ *Ibidem*.

⁽⁸⁸⁾ Nella l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro alla finanziaria 2010) il Legislatore fissò il limite minimo di età per l'avvio di percorsi di apprendistato di primo livello a 15 anni. Si tratta della stessa soglia prevista per l'alternanza scuola-lavoro (l. n. 53/2003), confermata dal successivo Testo Unico del 2011. Interessante rileggere il dibattito politico-sindacale dell'epoca. Le disordinate e ideologiche reazioni alla novità normativa fecero chiaramente emergere come il vero ostacolo all'attuazione delle intenzioni del Legislatore fosse un vero e proprio pregiudizio culturale. Su tutte si legga negli atti la dichiarazione della senatrice Mariangela Bastico («la norma sull'apprendistato a 15 anni, e la maggioranza che approvandola se ne assume ogni responsabilità, è scellerata, autolesionista e classista. Ostinandosi a rubare un anno di istruzione ai ragazzi si condannano i giovani alla legge del figlio di papà», in *OrizzonteScuola.it*, *Apprendistato: maggioranza scellerata, autolesionista e classista*, 4 marzo 2010) o il comunicato stampa della Cgil («legge retrograda» e «scelta indegna di un paese civile» in A.M. SANTORO, *Legge retrograda*, in *Il giornale della elleffeci*, FLC CGIL, 9 dicembre 2010). Cfr. anche G. BERTAGNA, *Impianto e significato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di) *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., 305-321. Nello stesso volume è contenuta anche una ricostruzione di tipo giuridico dell'apprendistato di primo livello: U. BURATTI, *Quadro regolatorio*, 322-332.

⁽⁸⁹⁾ Al punto da portare ancora una volta l'Accademia, attraverso la Relazione conclusiva della Commissione di studio per elaborare proposte operative in materia di dottorato di ricerca (cit. *supra*, nota 6), a chiedere di escludere dal novero dei soggetti abilitati al rilascio del titolo di dottore di ricerca enti e strutture di ricerca che non siano quelli universitari.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. i contributi raccolti in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge n. 92/2012*, Giuffrè.

le sul mercato” del lavoro tra cui vanno annoverati non solo i servizi all’impiego e gli ammortizzatori sociali ⁽⁹¹⁾, ma, per quanto ancora colpevolmente trascurati ⁽⁹²⁾, anche la formazione professionale e l’apprendimento permanente ⁽⁹³⁾. Segno quantomeno della consapevolezza, già emersa a livello istituzionale con le linee-guida sulla formazione concordate il 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni e parti sociali ⁽⁹⁴⁾, che un moderno sistema di tutela e promozione del lavoro non possa che essere incentrato sulla formazione e sulle competenze delle persone (occupati, inoccupati o disoccupati) più che su un semplice impianto formalistico fatto di precetti inderogabili, divieti e relative sanzioni, sussidi e incentivi pubblici.

Di particolare importanza, al riguardo, è il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 ⁽⁹⁵⁾, adottato ai sensi dell’articolo 4, commi 58 e 68, della

⁽⁹¹⁾ Su cui vedi l’attenta analisi ricostruttiva di S. SPATTINI, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012 (<http://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=1911>).

⁽⁹²⁾ La dottrina si è occupata solo marginalmente di questo profilo della legge Fornero. Anche la letteratura generalmente più attenta al tema della formazione in azienda pare aver sottovalutato la portata della l. n. 92/2012 sullo sviluppo di percorsi di formazione attenti ai reali fabbisogni formativi e professionali di lavoratori e imprese. Cfr., al riguardo, S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, cit. che accoglie con estremo favore il nuovo sistema di certificazione delle competenze, di cui all’art. 4, commi 58 e 68 della l. 28 giugno 2012, n. 92 e al relativo d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13. Un sistema che pure, concettualmente e giuridicamente, pone in posizione del tutto subalterna e marginale l’apprendimento in ambiente di lavoro rispetto a quella che, per il Legislatore, è ora l’unica forma di “apprendimento formale” e cioè la formazione legata al riconoscimento di un titolo di studio, là dove la formazione in azienda assume una mera valenza “informale” o, al più, “non formale”. In senso fortemente critico rispetto a questa impostazione, che comprime il percorso avviato con le riforme del contratto di apprendistato e, segnatamente, con l’art. 6 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, cfr. invece G. BERTAGNA, L. CASANO, M. TIRABOSCHI, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012, 392-403, cui adde i contributi raccolti in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

⁽⁹³⁾ Cfr. G. BERTAGNA, LILLI CASANO, M. TIRABOSCHI, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge n. 92/2012*, cit., 392-403.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. E. BELLEZZA, L. RUSTICO, *Formazione, relazioni industriali e dialogo sociale: l’intesa Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010*, in *q. Rivista*, n. 2/2010.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze*, cit. Nel laborioso processo di redazione e approvazione del decreto pesanti condizionamenti sono rinvenibili nei formali diktat della Commissione europea che

legge n. 92/2012, che è ora destinato a incidere profondamente sulle dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, sull'inquadramento del personale e, più in generale, sul funzionamento dei mercati del lavoro interni ed esterni all'impresa anche con specifico riferimento alle mansioni e alle attività di ricerca.

Basti pensare, per comprendere lo spazio residuale lasciato alla formazione in impresa che per il decreto legislativo la "formazione formale", e cioè la formazione strutturata e intenzionale, è unicamente la formazione pubblica ovvero la formazione correlata al riconoscimento di un titolo formale del sistema educativo di istruzione e formazione (compreso l'apprendistato di primo e terzo livello, ma non di secondo livello), là dove, per esempio, la riforma Biagi prevedeva, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003, percorsi di vera e propria "formazione formale" anche nel caso dell'apprendistato professionalizzante e, in generale, nell'ambito della formazione professionale progettata ed erogata da enti bilaterali e dai fondi interprofessionali per la formazione continua.

Di modo che, nei fatti, la validazione e certificazione delle competenze – ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 – si traduce in un procedimento burocratico-amministrativo completamente avulso dalle dinamiche reali del mercato del lavoro. Un procedimento che attribuisce al c.d. "ente titolato" (un soggetto pubblico ovvero un soggetto autorizzato o accreditato dallo stesso ente pubblico titolare) il compito di ricondurre le esperienze formative informali e non formali acquisite in ambito lavorativo (e non solo) agli standard del sistema formativo formale pubblico, quello cioè collegato alle istituzioni abilitate al rilascio di un titolo di studio (scuole e università *in primis*) o comunque ai repertori pubblici della istruzione e formazione e ai sistemi pubblici delle qualificazioni professionali.

Lo stesso mancato richiamo all'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011 sugli standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze⁽⁹⁶⁾, in un processo riformatore che pure mira al definitivo rilancio dell'apprendistato come "contratto prevalente" di accesso dei giovani al mercato del lavoro, indica come il Legislatore della riforma Fornero abbia proceduto per compartimenti stagni e con una vi-

ha imposto al Governo italiano e alle Regioni uno stringente ed invasivo cronoprogramma vincolato da risultati predeterminati negli esiti, soprattutto a livello definitivo anche in seguito alla recente raccomandazione del Consiglio n. 2012/C 398/01 del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

⁽⁹⁶⁾ Cfr. i contributi sub art. 6, d.lgs. n. 167/2011 pubblicati in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

sione tendenzialmente pubblicistica, lontana dalla sempre più ineludibile istanza di integrazione tra sistema educativo di istruzione e formazione e mercato del lavoro che sta alla base della idea di dottorato industriale e non solo.

Che non si tratti di una svista, ma di una scelta voluta e consapevolmente adottata dal Legislatore della riforma del mercato del lavoro, lo dimostra inequivocabilmente l'iter di approvazione della legge n. 92/2012. Nel testo originario del disegno di legge, presentato dal Governo alle Camere in data 5 aprile 2012, la platea dei soggetti chiamati a concorrere alla formazione della offerta di apprendimento formale era infatti più diversificata comprendendo anche gli enti di formazione accreditati dalle Regioni, le parti sociali e, molto opportunamente, i fondi interprofessionali che sono l'architrave di un moderno sistema di formazione continua lungo l'intero arco della vita.

Pare in ogni caso depotenziata – e fortemente compromessa – la portata rivoluzionaria del «Testo Unico» dell'apprendistato e delle stesse linee-guida sulla formazione del 2010, là dove i percorsi formativi, in situazioni di compito e preferibilmente in ambiente di lavoro, venivano agganciati ai profili professionali e alle declaratorie del sistema di classificazione e inquadramento del personale che rappresentano il cuore dei modelli organizzativi di ogni impresa appartenente a un certo settore produttivo in funzione delle competenze e dei profili professionali che la caratterizzano ⁽⁹⁷⁾.

Nel riconoscere che la “formazione formale” è solo quella pubblica, il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 relega dunque le competenze acquisite in ambito lavorativo in un secondo piano come se si trattasse di una formazione di serie inferiore rispetto a quella principale acquisita nell'ambito del sistema educativo di istruzione e formazione professionale, con ciò alimentando una netta separazione tra università e mercato del lavoro.

Si tratta di passo indietro evidente rispetto alle linee guida del 2010 che si esprimevano in termini di esiti e qualità dei percorsi formativi, a prescindere dalla natura giuridica dei soggetti erogatori e dalle sedi dell'apprendimento, e non in termini di titoli e certificati pubblici ⁽⁹⁸⁾. Con il che gli operatori del mercato del lavoro, e le imprese in particolare, si troveranno ora a valutare le competenze delle persone – com-

⁽⁹⁷⁾ Cfr. L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., 423-444.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. U. BURATTI, *Certificazione delle competenze: fine della sussidiarietà?*, cit.

presi i ricercatori e i dottori di ricerca – non in funzione delle declaratorie e dei sistemi di classificazione del personale e dei reali fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro e dai territori, quanto in relazione a standard pubblici che, ancorché definiti in modo autoreferenziale dalle burocrazie a livello nazionale e regionale, incideranno sulle dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e sulla gestione quotidiana del rapporto di lavoro. Tutto ciò avverrà in base a complessi repertori pubblici delle professioni e dei mestieri costruiti a tavolino secondo una impresa di irrigidimento e ossificazione del dinamismo del mercato del lavoro che molto ricorda l'edificazione della famosa Torre di Babele ⁽⁹⁹⁾.

Gli attestati o i certificati rilasciati a conclusione del processo di certificazione, del resto, “costituiscono atti pubblici”, e saranno quindi enti pubblici (Ministero del Lavoro, MIUR, Regioni, Province Autonome) che guideranno il sistema. Così come saranno sempre gli stessi enti pubblici ad accreditare (e condizionare) eventuali soggetti privati abilitati a erogare in tutto o in parte, sulla base degli standard e dei repertori pubblici di mestieri e professioni, servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

In una fase in cui si discute delle criticità e dei molti aspetti negativi del valore legale del titolo di studio si delinea dunque un nuovo sistema pubblicistico di certificazione delle competenze e dei saperi, che rischia, proprio perché non calibrato (come l'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011) sui profili professionali e sui sistemi di classificazione e inquadramento professionale dei contratti collettivi, di essere lontano dalla realtà del mercato del lavoro e possibile fonte di contenzioso tra lavoratore e impresa.

Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili saranno infatti raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale e riuniti in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Evidente è, al riguardo, il rischio del proliferare di inutili declaratorie professionali, definite a tavolino dall'attore pubblico che, oltre ad essere lontane dalla realtà, diventano presto obsolete, per non parlare dei

⁽⁹⁹⁾ Tanto da indurre a parlare di pura follia. Cfr. G. BERTAGNA, *Big Foolish*, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 1 (www.bollettinoadapt.it), secondo cui avremo così «pagine di Analisi di Impatto della Regolazione, di Relazione Tecnica, di Relazione Illustrativa e infine, di Decreto nelle quali organismi centralistici, in nome dell'intelligenza e della competenza professionale superiore che avrebbero, procedono deduttivamente a vincolare, limitare, guidare, imporre, eccipire, controllare, accreditare, certificare e via di questo passo ciò che sono chiamati a fare gli attori sociali e professionali».

costi enormi di una simile operazione, come dimostra la disastrosa esperienza dell'ultimo decennio, con tavoli e repertori pubblici delle professioni che non hanno portato a nessun risultato concreto e utile. Più opportuno sarebbe stato ricondurre le qualificazioni e le competenze certificabili al sistema previsto dal comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167 del 2011, basandole sulle esigenze del mondo reale e quindi sui sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti dai contratti collettivi di lavoro e, ove opportuno, a questo scopo modernizzati ⁽¹⁰⁰⁾.

5. I vincoli lavoristici e di natura contrattuale. L'importanza dell'apprendistato per la ricerca nella strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università

Il riconoscimento della formazione in ambiente di lavoro e le logiche di selezione e formazione in una ottica di *placement* rappresentano solo una parte del problema. Altrettanto decisiva, per lo sviluppo dei percorsi di dottorato industriale, è poi la presenza di un moderno sistema di relazioni industriali che sappia riconoscere e contrattualizzare, anche in termini di misurazione/compensazione del relativo valore e della differente produttività, le ibride figure professionali che popolano questa frontiera del mercato del lavoro particolarmente fluida e dinamica.

Nel panorama internazionale sono invero ancora pochi i Paesi in cui il dottorando riveste la qualifica formale di dipendente ⁽¹⁰¹⁾, quale vero e proprio lavoratore del settore della ricerca (pubblica o privata poco importa). Minoritari sono, tuttavia, anche i Paesi dove il dottorando riveste unicamente il mero *status* giuridico di studente. In tutti gli altri Paesi prevale, infatti, la regola della combinazione tra studio e lavoro con una graduazione e pluralità di qualificazioni giuridiche e contrattuali che consentono una migliore gestione non solo degli aspetti economici e normativi, ma anche di quelli formativi e di ricerca.

⁽¹⁰⁰⁾ Si veda *amplius* L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, cit.

⁽¹⁰¹⁾ Cfr. EUA, *Doctoral Programmes in Europe's Universities: Achievements and Challenges*, Bruxelles, 2007, in www.faredottorato.it.

Status giuridico dei dottorandi (tabella di sintesi)

<i>Status</i>	<i>Numero di Paesi</i>	<i>Paesi</i>
Qualifica di mero studente	10	Repubblica Ceca, Estonia, Georgia, Islanda, Irlanda, Lettonia, Russia, Scozia, UK
Qualifica di lavoratore dipendente	3	Bosnia-Erzegovina, Danimarca, Paesi Bassi ⁽¹⁰²⁾
Studente e/o lavoratore	22	Albania, Andorra, Armenia, Austria, Belgio - Fiandre, Belgio - Vallonia, Croazia, Cipro, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Liechtenstein, Lituania, Malta, Norvegia, Polonia, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia

Fonte: *European University Association, 2007*

Di regola, lo *status* misto o variabile del dottorando (studente e/o lavoratore) deriva dalla fonte di finanziamento del percorso di formazione e ricerca e della presenza di più o meno stabili e strutturati rapporti con il sistema produttivo e le imprese. Nel concreto, infatti, sono le risorse economiche a disposizione dei percorsi di dottorato a determinare le singole attività che il dottorando è chiamato a svolgere, modificandone la percentuale di ricerca pura o di ricerca applicata nei contesti produttivi variando quindi, a seconda dei casi, la modalità di formazione e apprendimento.

⁽¹⁰²⁾ Nei Paesi Bassi esistono invero due categorie di dottorandi: quelli che hanno un contratto di lavoro con l'Università (*employee PhD candidates*, o *promovendi*) e quelli che ricevono una borsa di studio (*bursary PhD candidates*). I primi sono retribuiti per le loro attività accademiche, i secondi ricevono un finanziamento per le loro attività di ricerca, non soggetto ad alcuna forma di contribuzione obbligatoria. La coesistenza di questi due status differenziati è in discussione dal 2009, quando il tribunale di Groningen si pronunciò a favore della richiesta, presentata da 13 dottorandi dell'Università di Groningen appoggiati dal sindacato Abvakabo FNV, di aver riconosciuto lo status di *employee PhD candidates* poiché le loro attività non differivano sostanzialmente da quelle dei colleghi con tale inquadramento. Il 23 aprile 2013 la Corte di Appello di Leeuwarden ha ribaltato la sentenza, pronunciandosi contro il riconoscimento dello status di lavoratori. La sentenza ha sollevato un acceso dibattito ed è stata accolta con sfavore dall'*European Council of Doctoral candidates and Junior Researchers* (EURODOC Statement – *Best practice of employee status for PhDs in the Netherlands threatened*, www.eurodoc.net, 15 maggio 2013).

Come bene evidenziato da chi da anni ricopre responsabilità progettuali e organizzative nella gestione di uno dei pochi dottorati industriali operativi da anni in Italia ⁽¹⁰³⁾, proprio «questa condizione di stretto legame tra forme di finanziamento e attività richieste al dottorando diventa lo specchio del dialogo tra il sistema di alta formazione accademica e il mondo del lavoro, poiché il tenore del coinvolgimento del dottorando (dallo *status* misto) nei processi produttivi delle aziende rappresenta il cardine di questo *matching*, nonché la bussola che indirizza la programmazione dei percorsi formativi e di approfondimento» ⁽¹⁰⁴⁾. Un dialogo che, per procedere e portare risultati, deve ovviamente poter disporre non solo di incentivi (fiscali e normativi), ma anche di adeguate tipologie contrattuali di lavoro che ratifichino, sul piano formale e per il tramite di precisi piani formativi individuali, il partenariato sottostante a ogni percorso di dottorato industriale.

Anche il nostro ordinamento giuridico riconosce da tempo, almeno sulla carta, la possibilità di inquadrare i dottorandi quali veri e propri lavoratori della ricerca impegnati nella realizzazione di piani formativi e di apprendimento formali. 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 ⁽¹⁰⁵⁾ e ora, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 meglio noto come Testo Unico dell'apprendistato, che affianca ai dottorati in apprendistato l'innovativa figura dell'apprendistato di ricerca ⁽¹⁰⁶⁾.

⁽¹⁰³⁾ Mi riferisco alla Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promossa da ADAPT e Università degli Studi di Bergamo, su cui cfr. il contributo di L. CASANO citato in nota 27.

⁽¹⁰⁴⁾ Cfr. M.T. CORTESE, *Apprendistato e dottorati di ricerca*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'Apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr., in particolare, il comma 3 dell'art. 23 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella l. 6 agosto 2008, n. 133, con cui si chiariva in modo inequivocabile a livello normativo, a fronte di dubbi sollevati da taluni funzionari dei centri per l'impiego, la piena operatività a tutti i percorsi dell'alta formazione universitaria, compresi dunque i dottorati di ricerca, delle disposizioni contenute nell'art. 50 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in materia di apprendistato di c.d. terzo livello. Sul punto rinvio a M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato di alta formazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, 2008, 105-106.

⁽¹⁰⁶⁾ Un'ottica semplificativa e promozionale dell'alto apprendistato si può rinvenire anche negli artt. 8-*bis* e 14, commi 1-*ter* e 1-*quater*, del d.l. 12 settembre 2013, n. 104, *Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca*, convertito con modificazioni dalla l. 8 novembre 2013, n. 128.

Invero, l'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 si può certo annoverare tra le norme di minor successo della riforma Biagi. Sistematically trascurato dalla contrattazione collettiva ⁽¹⁰⁷⁾, l'apprendistato di alta formazione non è mai entrato pienamente a regime: le poche sperimentazioni a livello regionale sono state avviate perlopiù a ridosso della approvazione del decreto legislativo n. 276/2003 ⁽¹⁰⁸⁾, grazie a un cospicuo sostegno economico del Ministero del lavoro, a valere sui finanziamenti del Fondo sociale europeo, nell'ambito della azione di sistema PON Ob 3.

Eppure, a differenza di altri istituti della legge Biagi, l'insuccesso di questa peculiare forma di apprendistato non si può ricondurre a una particolare complessità del dato di riferimento normativo e tanto meno, come pure avvenuto per altre importanti innovazioni della legge Biagi (*staff leasing* e lavoro a chiamata *in primis*), a una pregiudiziale politica di matrice ideologico-sindacale.

Sotto il primo profilo, come tempestivamente chiarito in sede di prassi amministrativa ⁽¹⁰⁹⁾, l'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003 demandava infatti l'intera regolamentazione dell'istituto a intese *ad hoc*, in quanto tali particolarmente flessibili, tra la singola regione (o provincia autonoma), le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del territorio, nonché le istituzioni formative coinvolte per il rilascio del titolo di studio. La regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione era peraltro stata drasticamente semplificata dall'articolo 23 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 ⁽¹¹⁰⁾, là dove – registrata la sostanziale inerzia delle regioni e delle parti sociali – si prevedeva che «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione [fosse] rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative».

⁽¹⁰⁷⁾ Per una rassegna delle scarse previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di categoria – il più delle volte insufficienti a rendere operativo l'istituto soprattutto con riferimento al dato, di particolare criticità, del trattamento retributivo dell'apprendista in percorsi di alta formazione – e dei pochi accordi collettivi di livello territoriale (in larga parte scaduti o, comunque, unicamente funzionali alle sperimentazioni in atto) si rinvia alla banca dati della contrattazione collettiva in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. i periodici rapporti di monitoraggio dell'ISFOL sull'apprendistato, reperibili in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹⁰⁹⁾ Si veda la circ. Min. lav. n. 40/2004, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*, cui *adde*, più recentemente e specificatamente, la circ. Min. lav. n. 2/2006, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹¹⁰⁾ Convertito, con modificazioni, dalla l. n. 133/2008.

Quanto poi al secondo aspetto, che richiama il turbolento clima di relazioni industriali che ha caratterizzato l'approvazione della legge Biagi nel suo complesso ⁽¹¹¹⁾, si può rilevare come i contratti a contenuto formativo, e l'apprendistato in particolare, non fossero indicati tra le principali criticità sollevate da una parte del mondo sindacale.

Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate e, più in generale, della scarsa disciplina regionale e contrattuale di riferimento ⁽¹¹²⁾ induce, piuttosto, a ritenere che ciò che forse ha maggiormente inciso sul mancato decollo di questa peculiare tipologia di apprendistato è stata la sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse Università a progettare e rendere operativa una forma particolarmente innovativa di formazione in alternanza che si proponeva di superare proprio quella rigida separazione tra percorsi di alta formazione e mercato del lavoro da cui ha preso le mosse la nostra ricerca. Non a caso, le poche iniziative avviate e portate a conclusione si sono per lo più limitate alla progettazione di semplici master universitari senza avventurarsi, salvo alcune limitate ma importanti eccezioni ⁽¹¹³⁾, nella costruzione dei ben più impegnativi percorsi di apprendistato di ricerca e di dottorati.

Lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di alto livello si pone in effetti, almeno nelle intenzioni del Legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra Università e imprese in modo tale da coprire, tra le altre cose ⁽¹¹⁴⁾, quella crescente area grigia del mercato del lavoro della ricerca ancora oggi priva di adeguate discipline e regolazioni contrattuali.

Ancor più deciso, in questa prospettiva, è ora l'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, che infatti prevede uno sdoppiamento dell'apprendistato di terzo livello a cui si può ora ricorrere non

⁽¹¹¹⁾ Rinvio al mio *Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: alcune premesse e un percorso di lettura*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004.

⁽¹¹²⁾ La produzione normativa di livello regionale elaborata in vigenza dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 è raccolta in www.fareapprendistato.it.

⁽¹¹³⁾ Da ultimo, U. BURATTI, *2003-2013, dieci anni di alta formazione in apprendistato ecc.*, cit.

⁽¹¹⁴⁾ Più in generale, sulle molteplici varianti e funzioni dell'apprendistato di alta formazione, non certo limitato al solo segmento della alta formazione, cfr. S. SPATTINI *Higher-level Apprenticeships in Italy*, Discussion Paper for Mutual Learning programme Higher Apprenticeships – a part of effective lifelong learning and a flexicurity strategy, Torino, 30-31 ottobre 2008 (in www.faredottorato.it).

soltanto per percorsi di alta formazione universitaria e post universitaria, ma anche per attivare veri e propri contratti di ricerca scollegati da un percorso formativo finalizzato al rilascio di un titolo di studio (come invece previsto nell'ambito dell'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003) ⁽¹¹⁵⁾, finalizzati al reclutamento e alla formazione di giovani ricercatori da inserire in impresa e in altri contesti lavorativi non solo del settore privato, ma anche di quello pubblico ⁽¹¹⁶⁾. La conferma di questa impostazione si trova chiaramente nell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011, là dove la verifica dei percorsi formativi in alto apprendistato è affidata agli standard formativi pubblici assimilando invece l'apprendistato di ricerca all'apprendistato professionalizzante che infatti viene agganciato agli standard professionali definiti nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro di settore ⁽¹¹⁷⁾.

La previsione di contratti di apprendistato per la ricerca, affidata non solo alle sedi universitarie, ma anche a «altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico» ⁽¹¹⁸⁾, risponde a ben vedere proprio al tentativo di avviare anche nel nostro Paese la nascita e la diffusione di centri di formazione e ricerca privati o para-universitari con vocazione meno accademica pura (si pensi alla esperienza americana dei community college) e più legata alle esigenze di innovazione e sviluppo delle imprese e del tessuto produttivo locale.

Non a caso la formulazione adottata dal Legislatore del Testo Unico sembra richiamare quella prevista per i regimi agevolati di incontro tra

⁽¹¹⁵⁾ Si veda, al riguardo, il mio *Impianto e quadro regolatorio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., 367-375. Vedi, nello stesso volume anche M.T. CORTESE, *Apprendistato e dottorati di ricerca*, 384-390.

⁽¹¹⁶⁾ Almeno a livello teorico, stante il disposto dell'art. 7, comma 8, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Cfr., al riguardo, C. GALBIATI, *L'apprendistato nella pubblica amministrazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., 504-514, e U. BURATTI, *Apprendistato e lavoro pubblico: un binomio possibile?*, in *CQIA Rivista. Lavoro, Formazione, Persona*, n. 5, anno II, in www.cqiarivista.eu. Sulla mancata implementazione dei percorsi di apprendistato nel settore pubblico, compresi dunque quelli di alta formazione e ricerca, cfr. U. BURATTI, *Apprendistato e PA, un'occasione mancata*, in *Guida al Pubblico Impiego*, aprile 2013, n. 4.

⁽¹¹⁷⁾ Si veda il contributo di L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, cit.

⁽¹¹⁸⁾ Art. 5, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

domanda e offerta di lavoro di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 276/2003, così come recentemente modificato dal decreto legge del 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111. Una conferma, in altri termini, della nuova visione dell'apprendistato (e degli stessi dottorati) nell'ottica del *placement*, rispetto al quale domanda e offerta di lavoro si incontrano dinamicamente – e si rafforzano reciprocamente – sul versante della alta formazione e della ricerca, che è certamente molto più di un semplice contratto di lavoro pure caratterizzato per la presenza di una componente formativa ⁽¹¹⁹⁾.

L'apprendistato di ricerca – unitamente al dottorato di ricerca in alto apprendistato già contemplato dalla legge Biagi – vuole così rappresentare, nelle intenzioni del Legislatore, una straordinaria opportunità, specie per le nostre piccole e medie imprese, per investire con costi ragionevoli nella ricerca e nella innovazione, sostenendo in modo più adeguato rispetto al passato i processi di rinnovamento aziendale, gli *spin off*, le *start up* e, in definitiva, la dotazione di capitale umano di eccellenza.

Nell'ottica del raccordo tra Università e mercato del lavoro, l'apprendistato di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 pare dunque fattispecie di particolare pregio ai fini della identificazione di una tipologia contrattuale che, per vocazione, risulta finalmente adeguata allo scopo di dare riconoscimento giuridico al lavoro della ricerca anche nel settore privato. Non solo. L'apprendistato di alta formazione e ricerca potrebbe rappresentare, a ben vedere, anche la pietra angolare attorno a cui edificare un moderno sistema dell'alta formazione e della ricerca incentrato, ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, su coerenti profili professionali nell'ambito dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale dei contratti collettivi allo stato carenti, salvo talune limitate eccezioni ⁽¹²⁰⁾, di una specifica previsione e declaratoria e di con-

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. ancora S. SPATTINI, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, cit.

⁽¹²⁰⁾ Si veda, per esempio, il CCNL dei metalmeccanici che prevede al settimo livello la figura del ricercatore inteso come lavoratore che «sulla base delle sole direttive generali, realizza, nell'ambito del proprio campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori». Anche in altri settori (alimentare, artigiano, servizi, edilizio e tessile) si individuano, almeno in alcuni contratti collettivi, figure similari, chiamate con le proprie competenze a sviluppare processi o prodotti, senza tuttavia un preciso impianto concettuale e normativo e declara-

seguenti sistemi retributivi e premiali con riferimento alla figura professionale del ricercatore del settore privato.

Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato – Riassunto. *L'A. affronta – per la prima volta nel nostro Paese in maniera sistematica ed in chiave comparata – il tema della formazione alla ricerca in contesto di lavoro, analizzando il dottorato industriale e l'apprendistato di alta formazione, nel più ampio contesto del difficile rapporto tra università, mercato del lavoro, tessuto produttivo. Recependo i risultati di un filone di studi in via di consolidamento a livello nazionale e sovranazionale – quello che indaga il rapporto tra Università e imprese esclusivamente nell'ottica dell'occupabilità dei dottori di ricerca – l'A. ne prende al contempo le distanze, interrogandosi sugli effetti che queste esperienze possono avere anche sul tessuto produttivo e sulle capacità di innovazione delle imprese italiane. Se all'estero, infatti, i temi della ricerca cooperativa, degli Industrial Doctorates e dei Professional Doctorates sono oggetto di un'ampia letteratura, in Italia l'introduzione – con l'art. 11, comma 2, del d.m. 8 febbraio 2013 n. 45 – della figura dei dottorati industriali ha suscitato un tiepido interesse e permane, a distanza di un anno, una forte incertezza sulle concrete modalità di implementazione di questa innovativa tipologia di formazione dottorale nel nostro Paese. L'analisi condotta dall'A. si prefigge di essere un primo tentativo di fare luce su questa nuova tipologia di dottorato, prendendo spunto dalla comparazione con Paesi in cui queste esperienze sono diffuse da molti decenni. Al contempo, l'A. individua i vincoli che, nel nostro Paese, ostacolano la formazione in ambiente di lavoro nei percorsi di alta formazione: l'assenza di una dimensione di placement nella progettazione dei percorsi e la sordità del sistema di relazioni industriali, gli stessi elementi, cioè, che impediscono l'affermazione dell'alto apprendistato e dell'apprendistato di ricerca, strumenti cruciali per la strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università.*

Industrial PhDs, Apprenticeships for Research Purposes, and On-the-job Training: The Italian Case in a Comparative and International Perspective (Article in Italian) – Summary. *This pioneering work provides a systemic and comparative analysis of on-the-job training and research in Italy. This is done through an examination of industrial PhDs and apprenticeships for research purposes, which also takes account of the complex relations between businesses, tertiary education, and the labour market. To this end, the paper discusses the relationship between universities and employers, which is usually investigated through a perspective that only consid-*

torie adeguate a inquadrare in termini di fattispecie contenute, competenze, percorsi di carriera e conseguenti profili professionali e trattamenti retributivi. Di un certo interesse, ma alquanto riduttiva, è infine la definizione contemplata nel CCNL chimici e industria farmaceutica dove si esclude che l'attività di ricerca possa essere connessa, anche solo a livello di integrazione, «a mansioni o compiti che lo colleghino in qualsiasi modo alla attività produttiva della azienda» come se quello di ricerca fosse un lavoro puramente teorico e di laboratorio.

ers PhDs' employability. Although a long-established research strand at both national and supranational level, the author tries to move away from this approach, questioning the effects that these new arrangements might have on productivity and the employers' innovation capability in Italy. Cooperative research, and industrial and professional doctorates have been extensively covered in international literature. On the contrary, little interest has been shown towards industrial PhDs in Italy, even following the enforcement of Art. 11, par. 2 of Ministerial Decree No. 45 of 8 February 2013. A year since the Decree's entry into force has elapsed, yet uncertainty still lingers over how to implement these innovative doctoral programmes. Consequently, this analysis sets out to be a first attempt at analyzing industrial PhDs, drawing on a comparison with those countries where they have been in place for a long time. The paper identifies a number of obstacles which act as stumbling blocks to the implementation of on-the-job training in higher education: the absence of placement services in the planning of training schemes and little commitment on the part of industrial relations actors. These shortcomings are the same which hamper the diffusion of apprenticeship schemes – including those for research purposes – which are decisive to fill the void between education and the labour market.