

Testo provvisorio (8 agosto 2016)

L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future

Michele Tiraboschi ()*

Sommario: **1.** Posizione del problema. – **2.** Identificazione del fenomeno e sua importanza rispetto alle prospettive di crescita e sviluppo: il caso italiano nel contesto internazionale e comparato. – **3.** Il sostegno pubblico al lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato in generale: gli incentivi di tipo economico. – **3.1.** *Segue:* gli incentivi di tipo normativo. – **3.2.** *Segue:* la novità dell'apprendistato di ricerca. – **4.** Una figura in cerca di identità: quello che la contrattazione collettiva (non) dice. – **5.** Necessità di un intervento legislativo per il riconoscimento e l'emersione di un vero e proprio mercato del lavoro di ricerca in azienda e per il settore privato in generale: una proposta di regolazione di sistema e il nodo dell'inquadramento giuridico.

() Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, visiting professor presso la Middlesex University di Londra e coordinatore scientifico di ADAPT.*

Il presente studio è stato realizzato nell'ambito di un più ampio progetto internazionale di ricerca, relativo ai c.d. «dottorati innovativi» e ai loro sbocchi occupazionali, finanziato dalla Commissione Europea (Grant Agreement n. 2014-1-UK01-KA203-001629) e coordinato dalla Middlesex University in collaborazione con ADAPT, Maastricht School of Management, Trinity College Dublin, EURODOC e University of Central Florida. Una prima parte dello studio è confluito in un numero speciale (contenuto nel vol. 8, n. 1, 2015) dell'International Journal of Technology and Globalisation del Belfer Center for Science and International Affairs della Università di Harvard, su The Evolution of Doctoral Education Towards Industry and the Professions di cui sono stato "Guest Editor". Una seconda parte dello studio, relativo più in generale alla valorizzazione del lavoro di ricerca in azienda, è stato presentato a Bruxelles il 19 gennaio 2016, nell'ambito di un seminario a porte chiuse su Intersectoral Mobility and Industrial Talents promosso dal Directorate B- European Research Area della Commissione Europea a cui sono stati invitati a partecipare i più importanti stakeholders in materia di lavoro di ricerca a livello europeo tra cui ADAPT. Il seminario di Bruxelles è stata la premessa per la nascita di un network internazionale di ricerca coordinato da ADAPT in collaborazione con l'Universiteit Gent e la Vienna University of Technology, che ha condotto anche alla elaborazione di una proposta di studio di fattibilità, sottoposta ora alla attenzione della Commissione Europea, per una strategia sulla mobilità intersettoriale dei ricercatori nello spazio europeo della ricerca. I risultati del presente studio sono infine confluiti in due progetti di legge presentati in Parlamento nel corso della XVII legislatura e, precisamente, la proposta di legge n. 3654/2016, d'iniziativa dei deputati Vignali, Palmieri e altri, Modifica all'articolo 2095 Cod. Civ., concernente l'introduzione della figura del ricercatore, e disciplina dell'attività di ricerca nel settore privato e il disegno di legge n. 2229/2016, d'iniziativa dei senatori Sacconi, D'Ascola e altri, Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale.

1. Posizione del problema

Con un significativo ritardo rispetto alla esperienza di altri ordinamenti giuridici, anche il Legislatore italiano ha iniziato a occuparsi del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato in generale. Si tratta, allo stato, di interventi marginali ed episodici che si collocano nel solco ormai collaudato della c.d. norma-incentivo (*infra*, § 3) e che, non di rado, come nel caso della tormentata vicenda delle causali di legittimazione dei contratti a termine o delle deroghe ai vincoli di legge e contratto collettivo alla durata della prestazione di lavoro (*infra*, § 3.1), hanno fatto da apripista alla più recente legislazione interna sulla flessibilità del lavoro.

Nella medesima e limitata prospettiva si colloca, a ben vedere, anche la crescente attenzione verso quelle innovative tipologie di dottorato di ricerca che, come segnalato dalla esperienza internazionale e dalla analisi comparata ⁽¹⁾, risultano maggiormente orientate alla collaborazione con le imprese e, più in generale, alla soddisfazione dei nuovi fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro. In questo caso, infatti, l'obiettivo perseguito dal Legislatore, di regola attraverso la concessione di generosi incentivi economici, è semplicemente quello di non disperdere quel patrimonio di conoscenze e competenze che i dottori di ricerca hanno accumulato, a fronte della crescente difficoltà di un loro inserimento in modo strutturato nei ranghi universitari e in quella carriera accademica per la quale sono stati selezionati e formati ⁽²⁾ risul-

⁽¹⁾ Ne ho parlato diffusamente nel mio *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, pp. 73-110 e ivi ampi riferimenti alle casistiche offerte dalla analisi comparata e alla letteratura internazionale di riferimento. Cfr. anche L. Wallgren, S. Hägglund, *The Industry Doctoral Student – An Educational Challenge for Academia and Industry*, in S. Hemlin, C.M. Allwood, B.R. Martin (Eds.), *Creative Knowledge Environments: The Influences on Creativity in Research and Innovation*, Edward Elgar, 2004 cui *adde*, più recentemente, i contributi raccolti in M. Tiraboschi, *The Evolution of Doctoral Education Towards Industry and the Professions* e pubblicati nel vol. 8, n. 1, 2015 dell'*International Journal of Technology and Globalisation* della Università di Harvard.

⁽²⁾ La dottrina parla, al riguardo, di over-education (così: G.L. Gaeta, G.L. Lavadera, F. Pastore, *Much Ado About Nothing? The Wage Effect of Holding a Ph.D. Degree But Not a Ph.D. Job Position*, IZA Discussion Paper No. 10051, July 2016) anche se il problema vero pare invece essere quello del marcato disallineamento tra la formazione tradizionale dei dottori di ricerca e i fabbisogni espressi dal mercato del lavoro

tando per questo, almeno di regola, poco graditi al sistema delle imprese ⁽³⁾.

Manca ancora, per contro, una visione organica e di sistema che riconduca la riflessione sul lavoro di ricerca in impresa nell'ambito di quella che, richiamando un celebre studio di Karl Polanyi ⁽⁴⁾, abbiamo definito la nuova "grande trasformazione" ⁽⁵⁾, con la conseguente necessità di ripensare radicalmente, anche in termini giuridici e normativi, i concetti di «impresa», «lavoro», «contratto di lavoro» ⁽⁶⁾.

Industry 4.0, la stampante 3D, la robotica e l'intelligenza artificiale, i big data, la biotecnologia, la nanotecnologia e la genetica stanno portando anche il nostro Paese nel cuore di una nuova rivoluzione industriale ⁽⁷⁾ che vive e si alimenta di ricerca e di continua innovazione tanto nei processi come nei prodotti. Sempre meno rilevano, per contro, quelle mansioni standardizzate e quei compiti lavorativi esecutivi tipici dei metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista, oggi largamente sostituiti da macchine e robot ⁽⁸⁾. Così

di ricerca in generale che non può essere certo limitato alle sole carriere accademiche.

⁽³⁾ Il problema non è solo italiano, anche se da noi si presenta con intensità maggiore. Cfr. H. De Grande, K. De Boyser, K. Vandeveldel, R. Van Rossem, *From academia do industry: Are doctorate Holders Ready?*, in *Journal of the Knowledge Economy*, 2014, pp. 538-561 e anche M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, Final report drafted for the European Commission – Directorate General for Research and Innovation Excellence, Bruxelles, 20 July 2012, spec. p. 28 dove si afferma «many researchers are trained in a traditional academic environment, which does not equip them for the needs of the modern knowledge economy where connections with society's needs and the private sector are increasingly important».

⁽⁴⁾ K. Polanyi, *The Great Transformation - The Political and Economic Origins of Our Time*, Farrar & Rinehart, New York, 1944.

⁽⁵⁾ Cfr. il blog *La nuova "grande trasformazione" del lavoro* curato dai ricercatori di ADAPT per *Nòva del Sole 24 Ore* (<http://adapt.nova100.ilsole24ore.com/about/>).

⁽⁶⁾ Di particolare interesse, in questa prospettiva e nella ottica della c.d. economia della condivisione, il contributo di G. Smorto, *I contratti della sharing economy*, in *Foro It.*, 2015, col. 221 e ss.

⁽⁷⁾ Cfr. K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016. Sulla c.d. quarta rivoluzione industriale cfr. anche, per una periodizzazione e per una analisi in chiave di relazioni industriali, F. Seghezzi *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0 in DRI*, 2016, pp. ...-... e anche Id., *Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione. Appunti per una ricerca*, Working Paper ADAPT, n. 169/2015

⁽⁸⁾ Cfr., da ultimo e per tutti, A. Corlett, *Robot wars – Automation and the labour market*, Resolution Foundation, London, July 2016.

come sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproduttivi su larga scala e in forma seriale che hanno caratterizzato il sistema economico del Novecento industriale. Cruciali diventano, di conseguenza, quelle competenze e attitudini professionali necessarie per sostenere modelli di produzione e di lavoro caratterizzati da cicli brevi se non brevissimi che devono continuamente essere reinventati o riprogettati. È in risposta a questa “grande trasformazione” che si comprende, del resto, la reale ragione della crescente attenzione del sistema delle imprese verso la formazione duale e il metodo della alternanza scuola lavoro⁽⁹⁾, ben oltre le prospettive di mero inserimento occupazionale dei giovani⁽¹⁰⁾, così come i reiterati tentativi, sino ad oggi rimasti senza esito, di valorizzazione dell’apprendistato anche nei percorsi della alta formazione universitaria e per l’inserimento dei giovani in azienda nell’ambito di attività e progetti di ricerca (*infra*, § 3.2): un apprendistato inteso non più solo come contratto di lavoro affiancato da percorsi formativi *on-the-job*⁽¹¹⁾ ma, prima ancora, come spazio di apprendimento emergente⁽¹²⁾ perché caratterizzato da momenti formativi in situazioni reali e di compito e, come tale, maggiormente funzionale alla costruzione delle competenze professionali richieste dai nuovi mercati del lavoro, prima tra tutte la capacità di inquadrare, analizzare e risolvere realtà e problemi complessi⁽¹³⁾.

⁽⁹⁾ Cfr., per tutti, lo studio di E. Massagli, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Edizioni Studium, 2016 e ivi una ricostruzione dei percorsi di alternanza scuola lavoro in termini non di mero «strumento» di inserimento occupazionale dei giovani ma, piuttosto, di «metodo» di apprendimento, come tale funzionale alla occupabilità della persona nei nuovi e più complessi mercati del lavoro.

⁽¹⁰⁾ Ne ho parlato diffusamente nel mio *Productive Employment and the Evolution of Training Contracts in Italy*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, pp. 635-649 cui adde I. Senatori, M. Tiraboschi, *La sfida della occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2008, pp. 648-677.

⁽¹¹⁾ Secondo la vecchia e inappropriata tesi della «causa mista» del contratto di apprendistato. Per un approfondimento, e per una analisi della dottrina di riferimento, rinvio a M. Tiraboschi, *Definizione e tipologie*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, spec. pp. 183-185.

⁽¹²⁾ Il tema dei nuovi modelli educativi e formativi imposti dai cambiamenti economici e sociali in atto è bene affrontato nei contributi raccolti in D. Barricelli (a cura di), *Spazi di apprendimento emergenti. Il divenire formativo nei contesti di coworking, FabLab e univertà*, ISFOL Research paper n. 26/2016.

⁽¹³⁾ In questa prospettiva, per le evidenti connessioni con il tema del lavoro di ricerca in azienda, si veda L. Orsenigo, *Politiche per la ricerca e l’innovazione*, in R. Cappel-

Fenomeno complementare – e comunque non distinto ⁽¹⁴⁾ – rispetto all’incedere di Industry 4.0 è poi la c.d. *on demand economy* ⁽¹⁵⁾ che, nel creare mercati prima inesistenti e modificare comportamenti, attese e bisogni di produttori, finanziatori, lavoratori e consumatori, incide altrettanto drasticamente sulle dinamiche spazio-temporali della produzione dei beni e della fornitura di servizi, con non poche ricadute sulla regolazione giuridica e l’inquadramento dei rapporti di lavoro ⁽¹⁶⁾. Ciò al punto di indurre un numero crescente di osservatori a parlare, ben oltre il vecchio dibattito su stabilità e precarietà o atipicità del lavoro, di una progressiva marginalizzazione delle relazioni giuridiche contrattuali di lavoro dipendente per passare a forme di capitalismo relazionali c.d. *crowd-based* che corrono prevalentemente su piattaforme digitali e che, al di là della difficoltà di valutazione e inquadramento dell’apporto dei singoli contributori ⁽¹⁷⁾, risultano comunque anch’esse caratterizzate da una incessante attività di ricerca e sviluppo ⁽¹⁸⁾.

lin, M. Baravelli, M. Bellandi, R. Camagni, E. Ciciotti, E. Marelli (a cura di), *Investimenti, innovazione e città: una nuova politica industriale per la crescita*, Milano, Egea, 2015, qui spec. p. 219. Cfr., in generale, anche il rapporto del World Economic Forum, *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016. In ambito internazionale si segnala, a questo riguardo, l’*European Cooperative Framework for Dual Learning (EuroDualLE)*: un innovativo progetto di mobilità europea in apprendistato di alta formazione finanziato dalla Commissione Europea (Programma Erasmus+, Azione chiave 2 – Partenariati Strategici, Grant 2015-1-IT02-KA203-015386) e promosso dal Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL della Università di Modena e Reggio Emilia in collaborazione con ADAPT, Camera di commercio Italo-Germanica, Otto-Von-Guericke University di Magdeburg, University of Southampton, Fondazione Politecnico di Milano, UC Leuven, Cofora International Projects, the European Foundation for Education, Università di Siviglia, Università di Padova, Università Roma Tre.

⁽¹⁴⁾ La connessione tra *Industry 4.0* e *Sharing Economy* è stata bene evidenziata da F. Seghezzi in *Industry 4.0 e sharing economy: due facce della stessa medaglia che cambieranno il lavoro* in *Il Foglio*, 10 marzo 2016. Vedi ora il documento finale elaborato alla Commissione X della Camera dei Deputati, *Indagine conoscitiva su « Industria 4.0 »: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, Roma, 30 giugno 2016, qui spec. pp. 32-33.

⁽¹⁵⁾ Cfr., da ultimi, W.P. De Groen, I. Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, Centre for European Policy Studies, Bruxelles, 2016.

⁽¹⁶⁾ Cfr. Commissione Europea, *Un’agenda europea per l’economia collaborativa*, Bruxelles, 2.6.2016, COM (2016) 356 su cui E. Dagnino, *Sharing economy e lavoro: cosa dice l’Europa?*, *Nòva – Sole 24 Ore*, 4 giugno 2016.

⁽¹⁷⁾ Cfr., per l’impostazione del problema, E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, pp. 137-163.

Non pochi mantengono, almeno per ora, un certo scetticismo rispetto alle visioni futuristiche del lavoro che cambia e, in particolare, alle tesi di chi – assecondando una logica di economia reticolare dove declinare, peraltro, anche la nuova dimensione della rappresentanza del lavoro ⁽¹⁹⁾ – sostiene che «i luoghi in cui si fabbricano fisicamente le cose seguiranno a perdere importanza, mentre le città popolate da lavoratori interconnessi e creativi diventeranno le nuove fabbriche del futuro» ⁽²⁰⁾.

Così come, in punto di inquadramento giuridico del lavoro che cambia, ancora forte rimane la resistenza a superare le colonne d'Ercole della subordinazione giuridica ⁽²¹⁾. E ciò pur a fronte della ampia diffusione di modelli produttivi fortemente automatizzati e *on demand*, tali da rendere obsoleti non solo vincoli contrattuali stabili e di lavoro dipen-

Con riferimento alle proposte avanzate nell'ordinamento giuridico italiano di regolazione della *sharing economy* cfr. anche E. Dagnino, *Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il "lavoratore"*, Nòva – Sole 24 Ore, 4 aprile 2016.

⁽¹⁸⁾ In questo senso cfr., tra i tanti, A. Sundararajan, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016, spec. capp. 7 e 8.

⁽¹⁹⁾ In questa prospettiva, che fuoriesce dai limiti di questo lavoro ma che certo rappresenta una sfida centrale per il futuro delle relazioni industriali, cfr. G. Sateriale, *Come il welfare crea lavoro. Guida per contrattare nel territorio*, Ed. LiberEtà, 2016, che parla del territorio e della città come nuova frontiera del sindacato. Cfr. anche R. Sanna, G. Sateriale, *Contrattazione territoriale per creare occupazione, innovazione e sviluppo locale*, in R. Cappellin, M. Baravelli, M. Bellandi, R. Camagni, E. Ciciotti, E. Marelli (a cura di), *Investimenti, innovazione e città: una nuova politica industriale per la crescita*, Milano, Egea, 2015, pp. 263-268.

⁽²⁰⁾ È questa la nota tesi di E. Moretti, *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2012, qui p. 215. Nello stesso senso K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, cit., p. 74 e ss.

⁽²¹⁾ Emblematico, al riguardo, è proprio il caso italiano che con il c.d. *Jobs Act* procede nella direzione di una ampia liberalizzazione dei poteri datoriali (in punto di assunzione, licenziamento, mutamento di mansioni, controlli e sanzioni) per ricondurli tuttavia nell'ambito di una relazione tipica di lavoro dipendente dove il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato viene ancora indicato, all'art. 1, d.lgs. n. 81/2015, come «la forma comune di rapporto di lavoro». Per una critica a questa impostazione, che non tiene conto delle determinanti (tecnologiche ma anche demografiche e ambientali) del cambiamento del lavoro rinvio a F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia*, in F. Seghezzi, F. Nespoli, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione*, in ADAPT Labour Studies e-Book series, ADAPT University Press, 2015, p. 11 e ss.

dente in generale ⁽²²⁾ ma anche quei profili professionali un tempo strategici, come i quadri intermedi e direttivi ⁽²³⁾, di congiunzione tra il ristretto e inaccessibile livello decisionale della alta dirigenza e quello esecutivo rappresentato dalla massa dei lavoratori.

Nonostante fonti autorevoli ipotizzino che i principali cambiamenti tecnologici destinati a incidere sulla classificazione (anche) giuridica del lavoro avverranno nel corso dei prossimi cinque anni ⁽²⁴⁾, è indubbiamente ancora difficile formulare fondate previsioni sul futuro del lavoro e dei relativi modelli organizzativi. Vero è che, rispetto allo scenario sopra descritto, assumono ancora più forza e valore le considerazioni formulate oltre quindici anni fa da Marco Biagi, secondo cui «la stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. “posto di lavoro”) appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un “rapporto di lavoro”, il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all’interno di un “ciclo”. Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell’attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale» ⁽²⁵⁾. La stessa legge Biagi, tuttavia, pure molto apprezzata e utilizzata dai datori di lavoro della ricerca privata (*infra*, § 3.1.), non ha sortito nel complesso gli effetti sperati quantomeno con riferimento alla regolazione del c.d. lavoro a progetto ⁽²⁶⁾ che pure bene

⁽²²⁾ Il punto è bene evidenziato da K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, cit., qui pp. 47-49 e p. 71. Vedi anche A. Sundararajan, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, cit. spec. pp. 159-176.

⁽²³⁾ Sulla obsolescenza di figure direttive e di controllo nel modello di Industry 4.0. cfr. M. Lorenz, M. Rußmann, R. Strack, K. L. Lueth, M. Bolle, *Man and Machine in Industry 4.0 How Will Technology Transform the Industrial Workforce Through 2025?*, Boston Consulting Group, September 2015.

⁽²⁴⁾ Cfr. World Economic Forum, *The Future of Jobs*, Geneva, 2016 e il portale dell’ILO *Technology at Work* (technologyatwork.italo.org).

⁽²⁵⁾ Così: M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione del lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), *Marco Biagi – un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, qui p. 151.

⁽²⁶⁾ Per un bilancio della esperienza del lavoro a progetto, condizionato da una prassi applicativa in controtendenza rispetto allo spirito della legge, cfr. , per tutti, A. Perulli, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del “lavoro a progetto”*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, pp. 1-33 e già Id., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004, pp. 87-116. Per una interessante analisi empirica condotta entro un innovativo contesto di riflessione e analisi cfr. S. Bertolini, *Flessibilmente giovani - Per-*

si attagliava alle caratteristiche del lavoro di ricerca che, come noto, «è una attività estremamente dinamica che non può contare sempre e solo sulle stesse persone, ma ha bisogno di volta in volta di avere competenze diverse per realizzare specifici progetti»⁽²⁷⁾.

Nessuno più nega, in ogni caso, una radicale evoluzione strutturale del sistema delle imprese (e non solo delle imprese di ricerca) che mutano profondamente natura e fisionomia: da organizzazioni economiche verticistiche e chiuse, gestite secondo logiche giuridiche di comando e controllo⁽²⁸⁾ in funzione della mera produzione e/o scambio di beni e servizi⁽²⁹⁾, a vere e proprie piattaforme di cooperazione aperte che operano in logiche di rete dando luogo allo sviluppo di partenariati e distretti della innovazione e della conoscenza di incerta qualificazione giuridica⁽³⁰⁾. 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 insomma con modalità prossime a quelle di un processo circolare di formazione e di ricerca finalizzato ad "imparare ad apprendere"⁽³¹⁾ secondo una sequenza di lavoro produttivo fatta di studio, apprendimento, innovazione, progettazione e sviluppo⁽³²⁾.

corsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro, il Mulino, 2012, spec. pp. 48-88

⁽²⁷⁾ Così: S. Garattini, *Ricerca, le assunzioni restano un miraggio*, in *Il Sole 24 Ore – Sanità24*, del 3 giugno 2015.

⁽²⁸⁾ Cfr. l'articolo 2086 del Codice Civile rubricato *Direzione e gerarchia nell'impresa*: «L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori».

⁽²⁹⁾ Cfr. l'articolo 2082 del Codice Civile rubricato *Imprenditore*: «È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi».

⁽³⁰⁾ In letteratura cfr. R.J. Gilson, C.F. Sabel, R.E. Scott, *Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration*, in *Columbia Law Review*, 2009, pp. 431-502.

⁽³¹⁾ D'obbligo il rinvio a J.D. Novak, D.B. Gowin, *Learning How to Learn*, Cambridge University Press, 1984. Cfr. anche i contributi raccolti in S. Hemlin, C.M. Allwood, B.R. Martin (Eds.), *Creative Knowledge Environments: The Influences on Creativity in Research and Innovation*, cit.

⁽³²⁾ La letteratura pedagogica parla, al riguardo, di «*learnfare*» e cioè di una sorta di onere all'apprendimento permanente. In questa prospettiva cfr., tra gli altri, U. Margiotta, *Dal welfare al learnfare: verso un nuovo contratto sociale*, in G. Alessandrini (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano*, Collana ADAPT – Centro Studi Marco Biagi, n. 7, Giuffrè, 2012, spec. 48.

Di questa trasformazione dei modi di fare impresa il lavoro di ricerca rappresenta, a ben vedere, un tassello essenziale e comunque determinante perché finalizzato a presidiare, in forme strutturate ed organizzate, quelli che la letteratura internazionale chiama «mercati intermedi del lavoro»⁽³³⁾ e cioè appunto gli snodi della innovazione e della interconnessione di quei processi produttivi imperniati sul raccordo circolare e aperto tra sistemi intelligenti⁽³⁴⁾. Sistemi che tali sono non certo per la dose più o meno massiccia di tecnologia di nuova generazione utilizzata quanto per le persone, progettisti e moderni ricercatori, che li inventano, li implementano e li fanno vivere, alimentando giorno dopo giorno un incessante sviluppo che, a sua volta, genera un elevato valore aggiunto.

Tutto ciò è particolarmente evidente in quei contesti territoriali che operano alla stregua di veri e propri *brain hubs* secondo la fortunata ed efficace espressione coniata da Enrico Moretti nel suo noto studio sulla nuova geografia del lavoro⁽³⁵⁾ e che potremo tradurre, in termini evolutivi della storica esperienza dei distretti industriali, con la locuzione «distretti della conoscenza» o forse anche, richiamando un più recente lavoro di Marco Bellandi⁽³⁶⁾, «piattaforme territoriali per l'innovazione». E questo perché l'innovazione è un processo locale e territoriale che scaturisce, di regola, da «un sistema di relazioni e di interazione favorito dalla prossimità»⁽³⁷⁾ anche culturale e di linguaggi e, oggi più che in passato, da una adeguata massa critica: quella «agglomerazione» (di idee, progetti, risorse, personale altamente qualificato) di cui parlano da qualche tempo gli economisti con sempre maggiore

⁽³³⁾ 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, pp. 156-189.

⁽³⁴⁾ Cfr. la già richiamata *Indagine conoscitiva su «Industria 4.0»* della Camera dei Deputati, spec. p. 31 dove si evidenzia il passaggio da una economia lineare a una economia circolare dove prodotti e processi sono monitorati e continuamente sviluppati lungo tutto il loro ciclo di vita.

⁽³⁵⁾ Cfr. E. Moretti, *La nuova geografia del lavoro*, cit., qui p. 85 e ss.

⁽³⁶⁾ Cfr. M. Bellandi, *Piattaforme territoriali per l'innovazione, fra città e distretti industriali*, in R. Cappellin, M. Baravelli, M. Bellandi, R. Camagni, E. Ciciotti, E. Marelli (a cura di), *Investimenti, innovazione e città: una nuova politica industriale per la crescita*, Milano, Egea, 2015, pp. 161-166 cui adde A. Gervasoni, *Infrastrutture, capitali, intelligenze, le città come hub di sviluppo*, ivi, pp. 345-348.

⁽³⁷⁾ Così: G. Garofoli, *Le interrelazioni tra ricerca e industria nei sistemi innovativi locali: i fattori critici di successo*, II Conferenza Economica de la Mediterrània Nord-Occidental Barcelona, 6-7 giugno 2011, qui p. 2 del dattiloscritto.

insistenza⁽³⁸⁾ e che sola, nei nuovi mercati e nella epoca della globalizzazione, risulta funzionale (superata una certa soglia o densità) a creare vera innovazione e con essa maggiore produttività e crescita⁽³⁹⁾. La stessa economia della condivisione, a ben vedere, altro non è se non una matura espressione delle relazioni di prossimità e dei richiamati fenomeni di agglomerazione⁽⁴⁰⁾.

In parallelo al declino della idea di sovranità nazionale sottesa allo Stato-Nazione⁽⁴¹⁾, cambia radicalmente la geografia della economia e del lavoro che non è più centrata sui rigidi confini politici e amministrativi descritti dalla cartografia tradizionale, sviluppandosi piuttosto su dimensioni policentriche che hanno nelle città⁽⁴²⁾ i principali nuclei aggregativi di una spazialità di tipo reticolare dove «la distanza non risponde più a parametri metrici ma all'intensità delle relazioni tra sog-

⁽³⁸⁾ Si veda il dettagliato report della Banca Mondiale *Reshaping Economic Geography*, The World Bank, Washington, 2009, spec. p. 126 e ss. Per una analisi della letteratura sul rapporto tra agglomerazione e innovazione e su come questa incida su produttività e crescita si vedano, tra i tanti, G. Carlino, W.R. Kerr, *Agglomeration and Innovation*, Harvard Business School, Working Paper 15-007, agosto 2014; S.S. Rosenthal, W.C. Strange, *The Determinants of Agglomeration*, in *Journal of Urban Economics*, 2001, pp. 191-229; B.T. McCann, T.B. Folta, *Location Matters: Where We Have Been and Where We Might Go in Agglomeration Research*, in *Journal of Management*, 2008, pp. 532-565.

⁽³⁹⁾ Cfr. *OECD Business and Finance Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, 2016, qui p. 78 e ss. Sulle strette connessioni tra ricerca, innovazione e produttività cfr. anche il report curato dell'Aspen Institute Italia, *L'innovazione come chiave per rendere l'Italia più competitiva*, marzo 2012. Sul rapporto tra *Industry 4.0*, globalizzazione e dinamiche dei territori cfr. invece, con riferimento a caso tedesco, National Academy of Science and Engineering, *Industry 4.0, Urban Development and German International Development Cooperation*, Munich, Herbert Utz Verlag, 2015.

⁽⁴⁰⁾ Efficacemente, sul punto, lo studio di N.M. Davidson, J.J. Infranca, *The Sharing Economy as an Urban Phenomenon*, in *Yale Law & Policy Review*, 2016, pp. 215-279.

⁽⁴¹⁾ Cfr., tra i tanti, N. Irti, *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Laterza, 2006. Per i profili giuslavoristici vedi già T. Treu, *L'internazionalizzazione dei mercati: problemi di diritto del lavoro e metodo comparato*, in *Studi in onore di Rodolfo Sacco*, Giuffrè, 1994, vol I, p. 1117 e ss.

⁽⁴²⁾ E questo al punto di indurre taluno a parlare delle città interconnesse come le nuove nazioni. Cfr. P. Khanna, *Connectography: Mapping the Future of the Global Civilization: How Hyperconnected Cities Are Taking Over the World*, Random House, New York, 2016. Con riferimento alla geografia del lavoro e della economia in Italia ancora centrale è lo studio di R. M. Locke, *Remaking the Italian economy*, Cornell University Press, 1997, dove si classificano e spiegano i diversi modelli di articolazione territoriale del modello di capitalismo italiano.

getti»⁽⁴³⁾. E come la costruzione di strade, ponti, ferrovie, porti e aeroporti ha accompagnato le precedenti rivoluzioni industriali, così, nella Quarta rivoluzione industriale, il lavoro di progettazione e ricerca diventa, a prescindere dalla sede (pubblica o privata) in cui viene svolto, uno dei pilastri portanti di quella infrastruttura intangibile che, ben oltre la banda larga e le tecnologie di nuova generazione, dovrebbe caratterizzare una moderna economia: l'infrastruttura del sapere e dei cervelli⁽⁴⁴⁾.

Posto il problema del lavoro di ricerca in questi termini, fuoriesce dai limiti di questo contributo una analisi giuridica delle forme contrattuali e non⁽⁴⁵⁾ di collaborazione (e dei rapporti) tra ricerca pubblica e impresa privata sia in generale⁽⁴⁶⁾ sia con specifico riferimento al riconoscimento, ancora oggi solo teorico, di innovative figure di ricercatore junior in azienda per il tramite dei dottorati industriali o in convenzione con le imprese⁽⁴⁷⁾. Obiettivo del presente studio, piuttosto, è quello di

⁽⁴³⁾ Così: E. Casti, *Rappresentare la spazialità della mondializzazione*, in *Nuova Secondaria*, n. 7/2015, qui p. 42. Cfr. anche il già citato report della Banca Mondiale, *Reshaping Economic Geography*, spec. p. 48, dove il concetto di «intensità relazionale» viene declinato in termini di «densità» per esprimere la misura della concentrazione economica e di risorse.

⁽⁴⁴⁾ Per uno spunto in questo senso cfr. C. Mancini, *Il settore delle infrastrutture negli Stati Uniti: creazione di lavoro, competenze, formazione*, in *La grande trasformazione*, a cura di ADAPT per Nòva – Sole 24 Ore, maggio 2016 (<http://adapt.nova100.ilsole24ore.com>). Sulla riconduzione delle attività di ricerca e sviluppo nell'ambito delle infrastrutture intangibili della nuova economia cfr. T. Sougiannis, *R&D and Intangibles*, Wiley Encyclopedia of Management, 2015.

⁽⁴⁵⁾ In tema si rinvia alla accurata analisi di E. M. Impoco, *Il contratto di ricerca tra ente pubblico e impresa*, Università degli Studi di Roma – Tor Vergata, dottorato in Autonomia individuale e autonomia collettiva, XXIV ciclo.

⁽⁴⁶⁾ Il tema è del resto bene presidiato dalla Fondazione CRUI che ha attivato un apposito Osservatorio per il dialogo e la cooperazione università e imprese. Cfr., da ultimo, Fondazione CRUI, *Report Osservatorio Università-Imprese*, 2015. Cfr. anche 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, pp. 163-181 e, più recentemente, le proposte contenute in A. Ereditato, S. Milio, L. Ciferri, A. Goldstein, R. Lattanzi, M. Roberto (a cura di), *Verso un ecosistema virtuoso industria-università-ricerca*, Aspen Institute Italia, settembre 2015.

⁽⁴⁷⁾ Ho dedicato una specifica analisi a queste innovative figure di ricercatori, e alle difficoltà del loro radicamento in azienda per evidenti difetti di impostazione normativa e culturale, nel mio *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, cit.

contribuire all'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda (e nel settore privato in generale) nella convinzione che, in un Paese come il nostro dove la parola ricerca rimane ancora oggi saldamente associata alla vecchia idea di missione pubblica e di lavoro accademico, mai potranno svilupparsi tanto figure di ricercatori aziendali quanto stabili e adeguate forme di collaborazione tra pubblico e privato senza prima la costruzione di un vero e proprio sistema normativo e istituzionale della ricerca privata di pari dignità rispetto a quello pubblico già esistente (*infra*, § 5). Risulta del resto difficile valutare l'efficacia degli ingenti incentivi pubblici alla innovazione di cui sono beneficiarie le imprese italiane (*infra*, § 3) se mancano non solo criteri di condizionalità per la concessione di detti benefici ⁽⁴⁸⁾ ma, prima ancora, elementi strutturali, anche nell'ambito del sistema di relazioni industriali (*infra*, § 4), per il riconoscimento e l'emersione di un mercato aperto e trasparente del lavoro di ricerca come opportunamente auspicato dalle istituzioni comunitarie a partire dalla approvazione della Carta europea dei ricercatori e del relativo Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (*infra*, §§2) che rimangono ancora oggi largamente inattuati nel nostro Paese.

2. Identificazione del fenomeno e sua importanza rispetto alle prospettive di crescita e sviluppo: il caso italiano nel contesto internazionale e comparato

L'attività di ricerca e sviluppo (R&S) può essere definita ⁽⁴⁹⁾ come «il complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico sia per ac-

⁽⁴⁸⁾ Il punto è bene evidenziato da Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit., qui p. 107 dove si precisa che la c.d. condizionalità «ha l'obiettivo di controllare gli incentivi per diffondere una logica di risultato».

⁽⁴⁹⁾ In ambito internazionale e comparato lo sforzo di definizione e misurazione delle attività di ricerca e sviluppo prende avvio, come noto, nel giugno del 1963 con una riunione di esperti presso Villa Falcioneri, a Frascati promossa dalla Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico. Cfr. OECD, *Proposed Standard Practice for Surveys of Research and Development: The Measurement of Scientific and Technical Activities*, Directorate for Scientific Affairs, DAS/PD/62.47, Paris, 1963. Vedi ora OECD, *Frascati Manual 2015 – Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, Paris, 2015. Cfr. altresì Cfr. altresì Commissione Europea, Relazione finale al Parlamento europeo ed al Consiglio ai

crescere l'insieme delle conoscenze (...) sia per utilizzare tali conoscenze nella concezione di nuove applicazioni»⁽⁵⁰⁾. In termini generali, essa comprende tre principali aree o dimensioni operative: «a) ricerca di base ovvero il lavoro sperimentale o teorico intrapreso principalmente per acquisire nuove conoscenze sui fondamenti dei fenomeni e dei fatti osservabili, non finalizzato ad una specifica applicazione; b) ricerca applicata ovvero il lavoro originale intrapreso al fine di acquisire nuove conoscenze e finalizzato anche e principalmente ad una pratica e specifica applicazione; c) sviluppo sperimentale ovvero il lavoro sistematico basato sulle conoscenze esistenti acquisite attraverso la ricerca e l'esperienza pratica, condotta al fine di completare, sviluppare o migliorare materiali, prodotti e processi produttivi, sistemi e servizi»⁽⁵¹⁾. Intesa in questi termini l'attività di ricerca e sviluppo si identifica esclusivamente, pur nei suoi articolati e molteplici confini⁽⁵²⁾, per l'oggetto, e cioè l'individuazione di soluzioni nuove a problemi complessi, e non certo per la natura (pubblica o privata) del soggetto che la svolge, la dirige o la finanzia. Quanto basta per negare un preteso – e malinteso – monopolio pubblico della ricerca e per riconoscere, conseguentemente, pari dignità alla ricerca in azienda rispetto alla ricerca pubblica rilevando semmai i metodi, le competenze professionali e soprattutto gli esiti e non certo i luoghi materiali della ricerca stessa e tanto meno i titoli formali di chi la conduce. Non solo. Proprio l'aspetto definitorio sopra richiamato conferma la crescente centralità delle attività di ricerca e sviluppo rispetto ai profondi mutamenti dei modi di fare impresa e produrre indotti dalle tecnologie di nuova generazione e da forme di economia circolare innescate da logiche di condivisione che rompono i tradizionali confini tra finanziatori, produttori, consumatori (*supra*, § 1).

sensi dell'articolo 8 della decisione (94/78/CE, Euratom) del Consiglio che istituisce un programma pluriennale per lo sviluppo delle statistiche comunitarie in materia di ricerca, sviluppo e innovazione, Bruxelles, 24.08.2001 COM(2001) 489 def.

⁽⁵⁰⁾ Così: OECD, *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development – Frascati Manual*, Paris, 2002, qui p. 30.

⁽⁵¹⁾ *Ibidem*. Nella letteratura cfr. F. Merloni, *Ricerca scientifica (organizzazione)*, in *Enc. Dir.* XL, 1989.

⁽⁵²⁾ Per una dettagliata valutazione dei confini tra ricerca e attività correlate o similari cfr. ancora OECD, *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development ecc.*, cit., spec. pp. 34-45. Nella letteratura cfr. F. Merloni, *Ricerca Scientifica*, in *Enc. Giur. Treccani*, XXVII, 1991 e G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI, Roma, 2010, qui pp. 191-193.

Invero, già all'inizio del nuovo millennio – e con un certo anticipo almeno rispetto a quanto successivamente maturato in altri contesti geografici ⁽⁵³⁾ – la Commissione Europea aveva individuato nel lavoro di ricerca, indifferentemente pubblica o privata, «una delle vie più promettenti verso il futuro» ⁽⁵⁴⁾. Basti pensare al fatto che le attività di ricerca e sviluppo ingenerano tra il 20 e il 25 per cento della crescita economica ⁽⁵⁵⁾ rappresentando altresì uno degli ambiti di maggiore sviluppo di occupazione non solo diretta, ma anche indiretta in termini di indotto e di servizi ad essa collegati ⁽⁵⁶⁾. Ed in effetti, le aree geografiche e i territori dove le imprese effettuano i maggiori investimenti in termini di ricerca presentano, di regola, anche i tassi di disoccupazione più ridotti e i più alti livelli di produttività e resilienza rispetto ai fattori di crisi economica e occupazionale ⁽⁵⁷⁾.

Da qui l'idea di strutturare e consolidare la politica europea a favore della ricerca ⁽⁵⁸⁾ mediante l'istituzione di un vero e proprio «Spazio eu-

⁽⁵³⁾ Cfr. lo studio del 2011 Dipartimento per l'innovazione, l'industria, la scienza e la ricerca del Governo australiano, *Research Skills for an Innovative Future - A Research Workforce Strategy to Cover the Decade to 2020 and Beyond*, secondo cui «success in the 21st century belongs to those societies that value qualities such as creativity, innovation and problem-solving. Societies that invest in the intellectual capacity of their people. At the heart of that capacity lies our research workforce, because it is they who underpin so much of our nation's innovation effort by pioneering the ideas, applications, products and services of tomorrow».

⁽⁵⁴⁾ Commissione europea, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, Bruxelles, 18.01.2000, COM (2000) 6, qui p. 4. Vedi anche, più recentemente, European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: research and innovation as sources of renewed growth*, Brussels, 10.6.2014 COM(2014) 339 final. In tema cfr. G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit., qui pp. 60-62.

⁽⁵⁵⁾ Ibidem.

⁽⁵⁶⁾ Nello stesso senso cfr. E. Moretti, *La nuova geografia del lavoro*, cit., spec. p. dove si indica che per ogni posto di lavoro in più creato nel settore della innovazione e ricerca, si creerebbero ulteriori cinque posti di lavoro indotti in settori più tradizionali.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. D. Ciriaci, P. Moncada Paternò Castello, P. Voigt, *Innovation and job creation: a sustainable relation?*, European Commission, IPTS Working Papers on corporate R&D and innovation series, n. 1/2013, e ivi ampi riferimenti alla letteratura di riferimento. Vedi anche Banca Mondiale *Reshaping Economic Geography*, cit.

⁽⁵⁸⁾ Si veda, al riguardo, l'articolo 179 del Trattato sul funzionamento della Unione Europea che formalmente ribadisce «l'obiettivo (della Unione) di rafforzare le sue basi scientifiche e tecnologiche con la realizzazione di uno spazio europeo della ricerca nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino libera-

ropeo della ricerca», sostenuto dall'impegno verso un progressivo superamento dei principali vincoli alla mobilità geografica e intersettoriale dei ricercatori ⁽⁵⁹⁾, *in primis* il nodo della portabilità dei diritti previdenziali ⁽⁶⁰⁾. E sempre da qui la formale adozione di una Carta europea dei ricercatori, comprensiva di un Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, valida non solo per il settore pubblico ma anche per quello privato e, dunque, indipendentemente dal tipo di rapporto instaurato col ricercatore o dalla natura giuridica del datore di lavoro ⁽⁶¹⁾ ma anzi con il dichiarato obiettivo di superare i vincoli settoriali e normativi «a beneficio di una maggiore integrazione tra ricerca pubblica e industria» ⁽⁶²⁾.

Poco tuttavia è cambiato da queste solenni affermazioni di principio di inizio millennio che pure assumono oggi ancora più rilevanza e attualità, in un contesto di perdurante crisi economica e finanziaria che logora la resistenza delle imprese e determina una significativa contrazione della spesa pubblica. In tutta Europa infatti l'attività di ricerca, sia essa pubblica o privata, versa da tempo in una situazione preoccupante: «in assenza di interventi correttivi concertati, l'attuale situazione rischia di essere causa di rallentamento della crescita economica e di perdita di competitività in un'economia ormai mondializzata. Anche lo scarto con gli altri Paesi tecnologicamente più avanzati continua ad aumentare,

mente, di favorire lo sviluppo della sua competitività, inclusa quella della sua industria, e di promuovere le azioni di ricerca ritenute necessarie». Gli articoli 180-190 del Trattato stabiliscono poi le attività da svolgere per raggiungere tale obiettivo e determinano la portata e le modalità di attuazione del programma quadro pluriennale.

⁽⁵⁹⁾ European Commission, *Mobility of Researchers between Academia and Industry – 12 Practical Recommendations*, Directorate-General for Research, European Research Area, Bruxelles, 2006.

⁽⁶⁰⁾ Secondo European Commission, *Realising a single labour market for researchers*, Report of the ERA Expert Group, 2008, qui p. 37, i diritti pensionistici sono la dimensione più consistente e problematica della mobilità anche intersettoriale dei ricercatori in Europa, seguiti dalla assistenza sanitaria, dalla indennità di disoccupazione e dai congedi familiari. Sulla persistente complessità del coordinamento dei sistemi pensionistici nazionali e sulla proposta dell'ERA Expert Group di creazione a livello europeo di un sistema unico di previdenza complementare per i ricercatori, che possa integrare i sistemi nazionali delle pensioni, cfr. ora M. Saccaggi, *Mobilità dei ricercatori: il nodo della sicurezza sociale*, in *Bollettino ADAPT* del 22 febbraio 2016.

⁽⁶¹⁾ Cfr. la Raccomandazione della Commissione dell'11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori e un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori

⁽⁶²⁾ Così: G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit., qui p. 33.

mettendo sempre più a rischio la transizione dell'Europa verso l'economia della conoscenza»⁽⁶³⁾.

Decisamente più critico è poi il caso italiano, dove la bassa intensità degli investimenti in attività di ricerca e sviluppo è un dato endemico che si spiega anche in ragione della specializzazione produttiva delle imprese italiane⁽⁶⁴⁾ e dove, almeno per una parte del Paese, si è recentemente complicato il percorso di uscita dal ritardo di sviluppo, anche a causa di un drastico ridimensionamento del peso del sistema universitario nel Mezzogiorno⁽⁶⁵⁾.

Vero è che in Italia gli investimenti pubblici in attività di ricerca e sviluppo sono non soltanto limitati e poco trasparenti⁽⁶⁶⁾ ma anche poco efficaci perché male coordinati e frammentati in diversi livelli di competenza istituzionale tra centro e periferia. È del resto lo stesso Ministero dello Sviluppo Economico a parlare espressamente di difficile accessibilità ai finanziamenti pubblici per la ricerca anche in ragione della persistente ingerenza degli attori politici nella loro gestione anche a causa di un eccesso di discrezionalità e burocrazia⁽⁶⁷⁾.

Come indica una vasta letteratura di riferimento, la distanza del nostro Paese rispetto alle principali aree economicamente sviluppate non è tut-

⁽⁶³⁾ Commissione europea, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, op. loc. cit. In tema cfr. recentemente lo studio comparato realizzato per la Commissione Europea da Deloitte, *Researchers' Report 2014 - Final Report*, European Commission, DG Research and Innovation, 2014, p. 16 e ss. e p. 117 e ss.

⁽⁶⁴⁾ In questo senso cfr., per tutti, G. Foresti, *Specializzazione produttiva e struttura dimensionale delle imprese: come spiegare la limitata attività di ricerca dell'industria italiana*, CSC Working Papers, n. 32/2002. In tema cfr. anche, Associazione Trelle e Fondazione Rocca, *I numeri da cambiare: scuola, università e ricerca. L'Italia nel confronto internazionale*, 2013.

⁽⁶⁵⁾ Il tema della riduzione dei finanziamenti al sistema universitario del Mezzogiorno e della relativa penalizzazione in termini di investimento in capitale umano emerge nei contributi raccolti in G. Viesti (a cura di), *Università in declino – Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud*, Donzelli Editore, 2016.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, Rapporto al Presidente del Consiglio e Ministro dell'Economia e delle finanze e al Ministro dello Sviluppo, delle infrastrutture e dei trasporti redatto su incarico del Consiglio dei ministri del 30 aprile 2012 (c.d. "Rapporto Giavazzi").

⁽⁶⁷⁾ In questi termini cfr. il rapporto del 2009 cura del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica del Ministero dello Sviluppo Economico, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni. Contenuti e processi di policy*, spec. pp. 4-6 per un quadro di sintesi delle principali criticità. Sulla frammentazione di competenze normative e istituzionali cfr., in particolare, A. Bonaccorsi, *Politiche regionali per la Ricerca & Innovazione in Italia*, in *Impresa&Stato*, n. 91/2011, pp. 16-20 che parla al riguardo di "sindrome del frattale".

tavia dovuta soltanto alle limitate risorse investite e a evidenti problemi di governance, ma anche alla carenza di adeguate competenze professionali che stentano ad emergere ⁽⁶⁸⁾ – o che comunque diventano rapidamente obsolete ⁽⁶⁹⁾ – in ragione della assenza di veri e propri percorsi di carriera e anche di ricollocazione e riqualificazione professionale che solo un mercato aperto e trasparente del lavoro di ricerca potrebbe garantire (*infra*, § 5) ben oltre il sempre più debole “monopolio” assicurato dal sistema universitario pubblico.

Resta in ogni caso il fatto che in area OCSE solo Cile, Polonia e Turchia segnalano dati inferiori ai nostri (figura 1), e ciò non solo per la contrazione della spesa pubblica in ricerca ma anche e soprattutto a causa della modesta entità dei finanziamenti privati ⁽⁷⁰⁾ e del basso numero di ricercatori impiegati in azienda ⁽⁷¹⁾ e nel settore privato in generale (figura 2) ⁽⁷²⁾. Parliamo di poco più di 4 ricercatori per ogni 1.000 occupati contro una media in area OCSE di quasi 10 ogni 1.000.

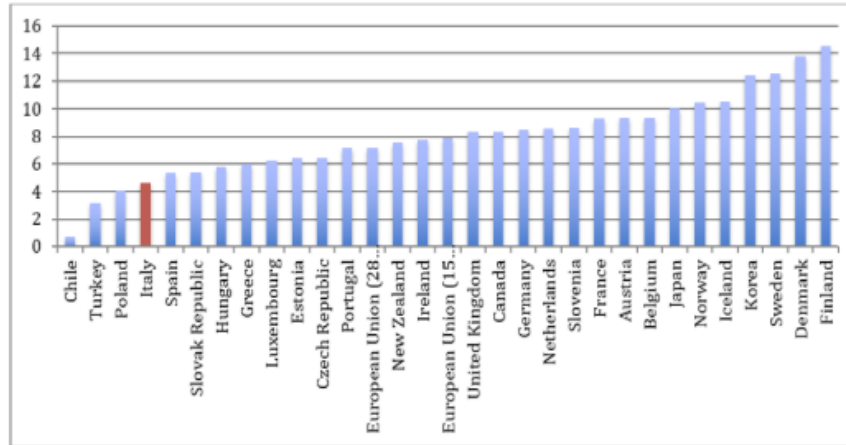
⁽⁶⁸⁾ Tra i tanti cfr. L. Orsenigo, *Politiche per la ricerca e l'innovazione*, cit., p. 217 e anche p. 218 dove precisa: «si avverte quotidianamente nelle risorse umane una forte carenza di preparazione e competenze e, forse soprattutto, di propensione e orientamento alla ricerca come modo di classificare ed affrontare problemi, in moltissimi fondamentali settori dell'economia e della società: non solo nelle imprese tecnologicamente più avanzate, ma anche nelle piccole e medie imprese, nelle istituzioni finanziarie e certamente nella Pubblica Amministrazione».

⁽⁶⁹⁾ Sull'invecchiamento che caratterizza il mercato del lavoro degli addetti alle attività di ricerca e sviluppo in Italia, e sulle ragioni della assenza di un adeguato *turn over* anche a causa della fuga dei giovani ricercatori all'estero, cfr. G. Bracchi, *Rigenerare l'industria creando nuove imprese tecnologiche*, in R. Cappellin, M. Baravelli, M. Bellandi, R. Camagni, E. Ciciotti, E. Marelli (a cura di), *Investimenti, innovazione e città: una nuova politica industriale per la crescita*, cit., qui p. 330.

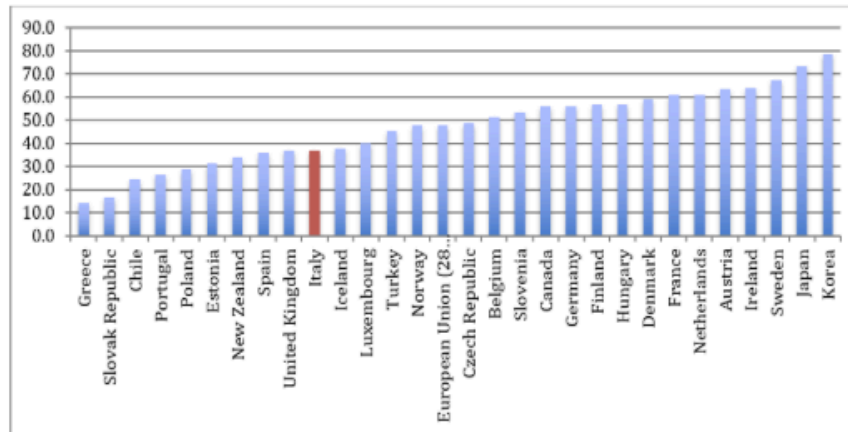
⁽⁷⁰⁾ Ancora Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit. spec. p. 9.

⁽⁷¹⁾ Si vedano i dati raccolti in E. Prodi, *Uno, nessuno, centomila: i numeri dei ricercatori in Italia e all'estero*, in *La grande trasformazione*, a cura di ADAPT per Nòva – Sole 24 Ore, aprile 2016 (<http://adapt.nova100.ilsole24ore.com>).

⁽⁷²⁾ Per una dettagliata analisi comparata cfr. lo studio realizzato per la Commissione Europea da Deloitte, *Researchers' Report 2014 - Final Report*, cit., p. 16 e ss. con anche (p. 30 e ss.) una interessante analisi di genere.

Fig. 1 - Ricercatori (in numero di unità fisiche) per 1000 appartenenti alla forza lavoro

Fonte: Database Oecd
Anno: 2013

Fig. 2 - Ricercatori del settore privato (percentuale sul totale nazionale dei ricercatori equivalenti tempo pieno)

Fonte: Database Oecd
Anno: 2013

Insomma, come segnalato emblematicamente dallo stesso Ministero dello Sviluppo Economico, «le imprese italiane fanno poca ricerca e ne

finanziano ancor meno»⁽⁷³⁾, e ciò a causa non solo della peculiare struttura produttiva italiana, caratterizzata dalla prevalenza di piccole e medie imprese, ma anche della sostanziale inadeguatezza e complessità del sistema di regolazione che pone marcati vincoli allo sviluppo di percorsi virtuosi di innovazione⁽⁷⁴⁾. La spesa in ricerca e sviluppo sostenuta da imprese, università e altre istituzioni pubbliche e private sfiora i 21 miliardi di euro, pari all'1,31 per cento del PIL⁽⁷⁵⁾, ancora ben distante dai 2,5 punti percentuali della media OCSE e dal 3 per cento fissato per il 2010 dai capi di Stato e di Governo con l'agenda di Barcellona 2002⁽⁷⁶⁾, due terzi dei quali dovrebbero peraltro provenire dal settore privato. Anche la performance innovativa, misurata dal rapporto tra input di ricerca (spesa) e output in termini di proprietà intellettuale (brevetti) e introduzione di nuovi prodotti, risulta sotto la media OECD a conferma della nota «debolezza di legami strutturati tra mondo produttivo e mondo accademico»⁽⁷⁷⁾.

In questi termini si spiega la proposta di superare almeno in parte l'attuale sistema burocratizzato, abolendo le troppe "leggi e leggine" accumulate nel tempo e sin qui mai monitorate nella loro applicazione pratica, e di sostituirlo con una Agenzia nazionale chiamata ad amministrare in modo agile e flessibile i finanziamenti alla ricerca mediante bandi di concorso con caratteristiche pluriennali e aperti alla collaborazione tra pubblico e privato⁽⁷⁸⁾. E sempre in questa prospettiva si spie-

⁽⁷³⁾ Ancora Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit., qui p. 9.

⁽⁷⁴⁾ Ibidem, qui p. 10 e anche p. 11 con riferimento alla circostanza, tutta da dimostrare, che sistemi produttivi caratterizzati da piccoli e medie imprese svilupperebbero comunque innovazione sebbene in modo non strutturato e quasi sommerso. Per una analisi empirica relativa alla peculiarità della ricerca in azienda nel nostro Paese cfr. G. Petroni, C. Verbano, *L'evoluzione della ricerca industriale in Italia. Caratteri peculiari e prospettive*, Angeli, 2000.

⁽⁷⁵⁾ Istat, *Ricerca e sviluppo in Italia: anno 2013*, report del 10 dicembre 2015.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. R. Prodi, *Ricerca, innovazione e competitività: la sfida globale dell'Europa*, Università di Genova, 9 gennaio 2004, Inaugurazione dell'Anno Accademico 2003/2004 cui *adde*, per un primo bilancio, H. Kroll, A. Zenker, T. Schubert, *An analysis of the development of R&D expenditure at regional level in the light of the 3% target*, European Commission, Directorate-General for Research, Luxembourg, 2009.

⁽⁷⁷⁾ In questo senso cfr. ancora Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit., qui p. 9.

⁽⁷⁸⁾ È questa la proposta della Associazione "Gruppo 2003" per la ricerca scientifica. Cfr. S. Garattini, G. Buzzetti, *A un'agenzia italiana la nuova governance*, in *Il Sole 24 Ore – Sanità24* dell'1-7 marzo 2016.

ga la crescente intensità del ricorso da parte dello Stato alla leva della norma-incentivo con l'obiettivo di promuovere non solo quelle attività di ricerca di interesse per l'intera collettività alle quali il committente può non essere (direttamente o indirettamente) interessato ⁽⁷⁹⁾, ma anche al fine di orientare i comportamenti degli operatori privati in modo da far emergere quel bisogno latente di ricerca e quella diffusa innovazione "sommersa", che caratterizzano il contesto italiano più di quanto si verifichi in altri Paesi, favorendo altresì la strutturazione di un sistema di «ricerca per il mercato» accanto al classico modello della «ricerca per la ricerca» ⁽⁸⁰⁾.

3. Il sostegno pubblico al lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato in generale: gli incentivi di tipo economico

Diversamente da quanto avviene per le Università ⁽⁸¹⁾ e per gli altri enti pubblici di ricerca ⁽⁸²⁾, il legislatore italiano non si occupa di fornire

⁽⁷⁹⁾ Per una analisi di dettaglio, che fuoriesce dai limiti di questo lavoro, degli interventi legislativi di sostegno e promozione dei contratti di ricerca nell'interesse non solo del committente, ma della collettività, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, cfr. E. M. Impoco, *Il contratto di ricerca tra ente pubblico e impresa*, cit., pp. 99-107. Per un ancora imprescindibile inquadramento giuridico in chiave civilistica di quel «mondo nascosto» dei contratti di ricerca cfr. anche V. Di Cataldo, *Il contratto di ricerca – Commento alla l. 17 febbraio 1982, n. 46, Interventi per i settori dell'economia di rilevanza nazionale*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 1983, p. 330 e ss. cui adde M. Basile, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. Dir.*, XL, 1989, § 8 (i contratti di promozione della ricerca).

⁽⁸⁰⁾ Così: G. Bracchi, *Rigenerare l'industria creando nuove imprese tecnologiche*, cit., qui p. 330.

⁽⁸¹⁾ Cfr., per tutti, C. Miriello (a cura di), *Manuale di legislazione universitaria*, Maggioli, 2013. Cfr. altresì, per valutazioni di sistema e prospettive evolutive in chiave internazionale e comparata: R. Moscati, M. Regini, M. Rostan, *Torri d'avorio in frammenti? Dove vanno le università europee*, il Mulino, 2010 cui adde P. Montanaro, R. Torrini, *Il sistema della ricerca pubblica in Italia*, Occasional Papers Banca D'Italia, n. 219/2014.

⁽⁸²⁾ Sul punto si rinvia a E. di Carpegna Brivio, *Lo status giuridico del personale ricercatore nella ricerca scientifica extrauniversitaria: tendenze di evoluzione di sistema*, in *Amministrazione in cammino*, 2013, pp. 1-31 e F. Troilo, *Il lavoro negli Enti Pubblici di Ricerca: un primo sguardo d'insieme*, Working Paper n. 3/2016. Cfr. altresì G. Gullà, R. Palaia, *I ricercatori, il sistema ricerca italiano e la crisi del Paese*, in *ANALYSIS - Rivista di cultura e politica scientifica*, n. 1-2014. e, per alcune proposte evolutive relative alla costruzione di un "mercato del lavoro" per i ricercatori

una specifica regolazione e tanto meno una definizione giuridica del lavoro di ricerca in azienda che, a seconda dei casi, viene ricondotto e assorbito entro le tipologie contrattuali proprie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo alimentando in parallelo, in ragione della inadeguatezza delle classificazioni standard, un vasto sottobosco popolato da schemi contrattuali atipici e forme di precarie di lavoro attraverso una ampia gamma di *internship* aziendali, borse di studio, assegni di ricerca e contratti temporanei non di rado di dubbia qualificazione giuridica e legittimità⁽⁸³⁾.

Non mancano, per contro, interventi di tipo economico e finanziario direttamente – o anche solo indirettamente – finalizzati a sostenere le attività e il lavoro di ricerca in ambito aziendale così come le molteplici ed articolate forme di interazione tra imprese e università mediante quel mondo ancora poco esplorato dei contratti di ricerca in senso stretto⁽⁸⁴⁾. Il panorama delle misure a sostegno della collaborazione pubblico privato è in effetti oramai sterminato nella sua disciplina nazionale e nelle sue variegate e frammentate declinazioni regionali: si va dai programmi comuni di ricerca ai centri di competenza, dai distretti industriali ai distretti produttivi, dai distretti tecnologici ai cluster, dai laboratori misti pubblico privato ai parchi scientifici e tecnologici, dagli

aperto e trasparente, il *Manifesto* dalla Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca su *Ruolo e valorizzazione dei Ricercatori e Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca*, Roma, 6 marzo 2014.

⁽⁸³⁾ Il tema del precariato del lavoro di ricerca è, in realtà, di interesse europeo ed è stato evidenziato anche da M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, Final report drafted for the European Commission – Directorate General for Research and Innovation Excellence, Bruxelles, 20 July 2012, qui p. 10. In letteratura cfr. H.L. Ackers, E.A. Oliver, E.A., *From Flexicurity to Flexsecurity? The Impact of the Fixed-term Contract Provisions on Employment in Science Research*, in *International Studies of Management and Organization*, 2007, pp. 53-79 e L. Oliver, T. Hooley, *Researchers, fixed-term contracts and universities: understanding law in context*, Careers Research and Advisory Centre (CRAC), Cambridge, 2010.

⁽⁸⁴⁾ Al punto da indurre la dottrina civilistica a ricorrere alle categorie del contratto atipico e della tipicità sociale. D'obbligo il rinvio a V. Zeno – Zencovich, *I contratti di ricerca ed il loro «tipo sociale» in una analisi di alcuni dei modelli più diffusi*, in *Giur. It.*, IV, 1988, pp. 3-16 e A. Candian, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. Disc. Priv.*, Sez. Civ., XVII, 1998. Più recentemente, E. M. Impoco, *Il contratto di ricerca tra ente pubblico e impresa*, cit. e ivi ampi riferimenti bibliografici.

aiuti alla creazione di *start up* c.d. innovative ai poli di innovazione, ecc. ⁽⁸⁵⁾. Così come non mancano importanti misure di incentivazione economica agli investimenti privati nella ricerca universitaria ⁽⁸⁶⁾ e, almeno sulla carta ⁽⁸⁷⁾, importanti misure di sostegno alla assunzione a tempo indeterminato – anche per il tramite di agenzie del lavoro ⁽⁸⁸⁾ – di dottori di ricerca e laureati magistrali in discipline tecnico-scientifiche che siano impegnati in attività di ricerca e sviluppo ⁽⁸⁹⁾.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit. Per alcune proposte evolutive di tali sistemi di incentivazione pubblico privato vedi G. Bracchi, *Rigenerare l'industria creando nuove imprese tecnologiche*, cit., qui p. 329-336, mentre per l'inquadramento giuridico cfr. ancora E. M. Impoco, *Il contratto di ricerca tra ente pubblico e impresa*, cit. e ivi ampi riferimenti bibliografici alla principale letteratura di riferimento.

⁽⁸⁶⁾ 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). Il piano è stato poi nuovamente presentato e reso operativo dal Governo Renzi il 1° maggio 2016. Cfr. C. Mancini, *Programma Nazionale per la Ricerca 2015-2020: Guida alla lettura*, in *Bollettino ADAPT* del 2 maggio 2016.

⁽⁸⁷⁾ Prima di essere integralmente sostituita dalla previsione di cui all'articolo 1, comma 35, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, l'importante misura di incentivazione fiscale di cui all'art. 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, per fare un solo esempio, è rimasta priva di operatività per la mancanza di copertura finanziaria.

⁽⁸⁸⁾ Come chiarito dalla Agenzia delle entrate con la risoluzione n.55/E del 19 luglio 2016 che apre interessanti opportunità di collaborazione tra agenzie del lavoro e quelle imprese, soprattutto di piccole e medie dimensioni, che non possono sostenere in termini continuativi investimenti (anche in formazione e aggiornamento professionale) di personale altamente qualificato per lo svolgimento di attività di ricerca.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il decreto-legge n. 83/2013, convertito con modificazioni in legge n. 134/2012, a cui ha fatto seguito il decreto D.M. 13 ottobre 2013, *Disposizioni applicative necessarie a dare attuazione al contributo sotto forma di credito di imposta alle imprese, per l'assunzione a tempo indeterminato di personale impiegato in attività di Ricerca e Sviluppo*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n.16, del 21 gennaio 2014, che prevedeva, prima della sua abrogazione a decorrere dal 1° gennaio 2015, un rilevante credito d'imposta a favore delle imprese che investono in ricerca e sviluppo. Nell'ambito di questa misura risultavano computabili anche i costi sostenuti per

Da ultima si segnala la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015) che ha introdotto una agevolazione ⁽⁹⁰⁾, nella forma di credito d'imposta, a favore delle imprese che nel quinquennio 2015-2019 effettuino investimenti in attività di ricerca e sviluppo ⁽⁹¹⁾. La misura *de quo*, destinata alla generalità delle imprese indipendentemente dalla

l'assunzione di lavoratori in possesso di un dottorato di ricerca ovvero lavoratori in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico scientifico la cui assunzione fosse volta alla copertura di attività di ricerca. Il contributo veniva erogato sotto forma di credito d'imposta pari al 35% sino a un massimo di € 200.000 annui del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di personale con le caratteristiche sopra descritte. A queste misure possono essere aggiunte quelle del progetto FIXO S&U, promosso da Italia Lavoro S.p.A., che prevedono il riconoscimento di un incentivo pari 6.000 euro per ogni apprendista di alta formazione o di ricerca assunto a tempo pieno (4.000 euro se l'assunzione è part-time) e di un contributo pari a euro 8.000 per ogni soggetto assunto con contratto di lavoro subordinato full time (a tempo indeterminato o determinato per almeno 12 mesi) di dottori di ricerca di età compresa tra i 30 e i 35 anni non compiuti (cfr. Italia Lavoro, *Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa*, aprile 2016) e quelle di PHD I-Talent (2015-2018), un progetto pilota gestito dalla Fondazione CRUI su incarico del MIUR (Deliberazione CIPE N. 36 del 1 agosto 2014) e in partenariato con Confindustria, che prevede un co-finanziamento del costo del lavoro per i tre anni di durata del progetto, nella misura dell'80% per il primo anno, del 60% per il secondo e del 50% per il terzo. Gli importi riconosciuti ai ricercatori dovranno essere non inferiori a € 30.000.

⁽⁹⁰⁾ Che è cumulabile con l'agevolazione prevista dall'art. 24 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 citato alla nota che precede. Cfr. l'art. 9 del D.M. 27 maggio 2015, *Attuazione del credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 174 del 29 luglio 2015.

⁽⁹¹⁾ Cfr., più precisamente, l'art. 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, così come sostituito dall'art. 1, comma 35, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Ai sensi del già citato D.M. 27 maggio 2015, *Attuazione del credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo*, detto credito d'imposta è riconosciuto rispetto alle spese sostenute in eccedenza rispetto alla media dei medesimi investimenti effettuati nei periodi di imposta 2012, 2013 e 2014 con due aliquote differenziate per tipologia di spesa: a) 25% per le spese in strumenti e attrezzature di laboratorio (quote di ammortamento) in relazione alla misura e al periodo di utilizzo e per l'attività di ricerca e sviluppo e comunque con un costo unitario non inferiore a 2.000 euro al netto dell'IVA e per competenze tecniche e privative industriali relative a una invenzione industriale, biotecnologica o a una nuova varietà vegetale; b) 50% per le spese di personale altamente qualificato (in possesso di un titolo di dottore di ricerca, ovvero iscritto ad un ciclo di dottorato presso una università italiana o estera ovvero in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico) e per le spese relative a contratti di ricerca stipulati con le università e/o gli enti di ricerca e organismi equiparati, e con altre imprese comprese le start-up innovative di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179.

forma giuridica, dal settore di attività, dal regime contabile adottato e dal fatturato, è di particolare interesse anche perché contiene un elenco delle attività qualificabili come di ricerca e sviluppo ⁽⁹²⁾ includendovi: a) i lavori sperimentali o teorici aventi come finalità principale l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili; b) la ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessari per la ricerca industriale; c) l'acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale, allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati; d) la produzione e il collaudo di prodotti, processi e servizi, a condizione che non siano impiegati o trasformati in vista di applicazioni industriali o per finalità commerciali. Non si considerano per contro attività di ricerca e sviluppo le modifiche ordinarie o periodiche apportate a prodotti, linee di produzione, processi di fabbricazione, servizi esistenti e altre operazioni in corso, anche quando tali modifiche rappresentino miglioramenti.

Ancora più importante, in questa prospettiva, è la corposa circolare interpretativa della Agenzia delle entrate che, nel precisare il campo di applicazione dell'art. 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, così come sostituito dall'art. 1, comma 35, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, fornisce una definizione ampia e moderna di lavoro di ricerca. In esso vengono infatti ricomprese prestazioni «svolte anche in ambiti diversi da quelli scientifico e tecnologico (ad esempio, in ambito storico o sociologico) atteso che, in linea generale, le attività di ricerca e sviluppo sono volte all'acquisizione di nuove conoscenze, all'accrescimento di quelle esistenti e all'utilizzo di tali conoscenze per nuove applicazioni» e ciò dunque «indipendentemente dalla natura giuridica, dal settore economico, dal regime contabile adottato, nonché dalle dimensioni aziendali» ⁽⁹³⁾.

Rispetto a quello che è l'oggetto e l'interesse specifico del presente

⁽⁹²⁾ Cfr. l'art. 2 del citato D.M. 27 maggio 2015, *Attuazione del credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo*.

⁽⁹³⁾ Agenzia delle entrate, *Credito di imposta per attività di ricerca e sviluppo*, circolare n. 5/E del 16 marzo 2016, qui § 2.1.

contributo, e cioè la costruzione di un vero e proprio sistema normativo e istituzionale della ricerca privata (*supra*, §1), la proliferazione di misure di sostegno economico alle attività e al lavoro di ricerca è una circostanza che non sorprende. La tecnica della norma di incentivazione, per quanto ancora poco indagata dalla dottrina giuslavoristica del nostro Paese⁽⁹⁴⁾, non solo è una politica da tempo consolidata nella prassi ma è anche ritenuta preferibile, quantomeno nell'ambito della analisi economica e della valutazione dell'intervento pubblico nella economia, rispetto alla tecnica della giuridificazione sul presupposto che solo le norme-incentivo «promote economic efficiency by allowing for decentralised flexibility in conduct»⁽⁹⁵⁾. A sostegno di questa impostazione si collocano anche gli studi sulla produttività, oggi sempre più da intendersi come «ultimate engine of growth in the global economy»⁽⁹⁶⁾, che non mancano infatti di sottolineare l'importanza strategica di investimenti e incentivi pubblici a sostegno delle attività di ricerca e sviluppo⁽⁹⁷⁾.

Decisamente ampia è, invero, la gamma delle possibili misure pubbliche di incentivazione delle attività di sviluppo e ricerca condotte da aziende e altri operatori privati. A titolo meramente esemplificativo e di sintesi si possono ricordare, nella prassi non solo italiana e in conformità agli orientamenti della Commissione Europea in materia di interventi pubblici a sostegno delle attività di ricerca e sviluppo⁽⁹⁸⁾, gli aiuti di-

⁽⁹⁴⁾ D'obbligo il rinvio a E. Ghera, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, Relazione al Convegno AIDLASS su *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Alba, 1-3 giugno 1978, in *Giornale Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1979, pp. 305-381. Sia consentito rinviare, per gli aspetti definitivi e per ulteriori riferimenti bibliografici anche alla letteratura internazionale di riferimento, al mio studio monografico su *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, Torino, 2002, spec. §§ 1 e 2.

⁽⁹⁵⁾ Così: R.B. Stewart, *Regulation and the Crisis of Legalisation in the United States*, in T. Daintith, *Law as an Instrument of Economic Policy: Comparative and Critical Approaches*, Berlin, New York, 1988, 104. Cfr. anche R. Gonenc, M. Maher, G. Nicoletti, *The Implementation and the Effects of Regulatory Reform: Past Experience and Current Issues*, OECD, Economics Department Working Papers, n. 2521/2000, spec. 12-14, dove si enfatizzano l'importanza e gli effetti positivi degli «incentive-based regulatory approaches» nella regolazione dei moderni mercati.

⁽⁹⁶⁾ OECD, *The future of productivity*, OECD Publishing, Paris, 2015, qui p. 3.

⁽⁹⁷⁾ Ancora OECD, *The future of productivity*, cit., p. 10 e spec. p. 53-58.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. la Comunicazione della Commissione contenente la *Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione* (2014/C 198/01).

retti alle imprese (sovvenzioni di attività e/o di risultato, contributi in conto capitale e/o in conto interessi, contributi a fondo perduto, sgravi, agevolazioni, riduzioni, franchigie, premi e garanzie) e i sostegni di natura fiscale (riduzione aliquote fiscali, detrazioni per le spese di R&S, crediti d'imposta per l'innovazione, ecc.)⁽⁹⁹⁾. Tutti questi interventi, come noto, risultano di regola tra loro significativamente differenziati per intensità e raggio di azione in funzione delle dimensioni di impresa e dello specifico ambito di intervento: ricerca fondamentale, ricerca applicata, ricerca industriale, sviluppo sperimentale, aiuti per la costruzione e l'ammodernamento di infrastrutture di ricerca, ecc.⁽¹⁰⁰⁾.

Molto è stato scritto sulla effettività e sulla efficacia di queste misure di incentivazione, spesso episodiche e comunque fortemente caratterizzate, nel nostro Paese, da una sovrapposizione priva di reali sedi di coordinamento e raccordo tra livello nazionale e livello regionale⁽¹⁰¹⁾.

⁽⁹⁹⁾ Cfr. la tassonomia sviluppata dal Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit., p. 53 e ss. In ambito internazionale e comparato cfr. l'*OECD Business and Finance Outlook 2016 – Fiscal incentives for R&D and innovation in a diverse world*, Paris, 2016, cap. 3.

⁽¹⁰⁰⁾ Si vedano ancora, anche per l'individuazione della intensità ammissibile della singola misura di incentivazione e degli eventuali cumuli, le definizioni contenute nella Comunicazione della Commissione contenente la *Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione* (2014/C 198/01) ora richiamata sul punto dal § 2.1 della circolare n. 5/E del 16 marzo 2016 relativa al credito di imposta per attività di ricerca e sviluppo.

⁽¹⁰¹⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, Rapporto al Presidente del Consiglio e Ministro dell'Economia e delle finanze e al Ministro dello Sviluppo, delle infrastrutture e dei trasporti redatto su incarico del Consiglio dei ministri del 30 aprile 2012 (c.d. "Rapporto Giavazzi") dove si legge (p. 3): "l'evidenza empirica, sia a livello internazionale che per l'Italia, indica l'esistenza di effetti addizionali per alcuni sussidi alla R&S, ma limitatamente alle piccole e medie imprese e alle start-up. Non emergono effetti addizionali per altri tipi di sussidio, quali, ad esempio, quelli erogati in Italia a imprese localizzate in aree in ritardo di sviluppo". Nello stesso senso, e con specifico riferimento, agli effetti della legge n. 46/82 (e successive modifiche), che istituisce quelli che ancora oggi sono i principali strumenti di incentivazione alle imprese a sostegno della ricerca e sviluppo, E. Barbieri, R. Iorio G. Lubrano Lavadera, *Incentivi alla ricerca e sviluppo in Italia: una indagine sugli effetti della Legge 46/82*, c.MET Working paper 3/2010 May 2010, secondo cui (p. 1) l'analisi empirica e i risultati ottenuti "non evidenziano una efficacia certa della legge in esame e soprattutto sembrano indicare una sovrapposizione inefficiente di più incentivi miranti a simili fini". Cfr. anche G. Pellegrini, *La valutazione degli effetti degli incentivi alla ricerca applicata sull'efficienza dell'impresa*, Atti del Convegno SIS

L'impressione, diffusa anche tra gli operatori e confermata da importanti analisi di caso ed evidenze empiriche ⁽¹⁰²⁾, è che si tratti di meri trasferimenti monetari con scarsa capacità di incidere, per un verso, sui comportamenti e sulle decisioni delle imprese e ancora fortemente inquinati, per l'altro verso, dalle distorsioni prodotte dal "mercato politico" con cui vengono assegnate le relative risorse ⁽¹⁰³⁾. Ciò a maggior ragione in un contesto normativo e istituzionale instabile come il nostro, caratterizzato da continui cambiamenti nella legislazione che regola gli incentivi. Tra i provvedimenti più recenti (e più importanti) non sono neppure mancate previsioni prive di reale operatività, per mancanza di copertura finanziaria ⁽¹⁰⁴⁾, e che comunque hanno innescato vere e proprie odissee burocratiche ⁽¹⁰⁵⁾ con effetti alla lunga «disincen-

2001, Processi e metodi statistici di valutazione, Università di Tor Vergata, Roma, giugno 2001; M. Merito, S. Giannangeli, A. Bonaccorsi, *L'impatto degli incentivi pubblici per la R&S sulla attività delle PMI*, in G. De Blasio, F. Lotti (a cura di), *La valutazione degli aiuti alle imprese*, Il Mulino, 2008; M. Merito, S. Giannangeli, A. Bonaccorsi, *Gli incentivi per la ricerca e lo sviluppo industriale stimolano la produttività della ricerca e la crescita delle imprese? Evidenze sul caso italiano*, in *L'Industria*, Aprile-Giugno 2007.

⁽¹⁰²⁾ In tema si veda, per i riferimenti alla letteratura economica anche internazionale e per la profondità e incisività di analisi, il c.d. "Rapporto Giavazzi", *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, Rapporto al Presidente del Consiglio e Ministro dell'Economia e delle finanze e al Ministro dello Sviluppo, delle infrastrutture e dei trasporti redatto su incarico del Consiglio dei ministri del 30 aprile 2012, p. 9 e ss. Vedi anche: R. Bronzini, E. Iachini, *Are incentives for R&D effective? Evidence from a regression discontinuity approach*, in *Temi di Discussione*, 791, Banca d'Italia, 2011.

⁽¹⁰³⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, spec. p. 10 dove si legge: «la possibilità di ottenere contributi dallo Stato tenderà a distogliere gli imprenditori dalla gestione dell'impresa, dalla creazione di nuovi prodotti, dalla ricerca di nuovi mercati, per focalizzarsi su come ottenere il sussidio partecipando al "mercato politico" in cui vengono distribuiti i sussidi».

⁽¹⁰⁴⁾ Come nel caso, già ricordato *supra* alla nota 91 dell'art. 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145.

⁽¹⁰⁵⁾ Si pensi alla contorta applicazione del già richiamato (*supra*, nota 89) credito di imposta per l'assunzione di dottori di ricerca introdotta dalla c.d. legge Monti-Passera (art. 24 del d.l. n. 83/2012 convertito in l. n. 134/2012) contenente misure per lo sviluppo e la crescita sostenibile. La previsione è diventata operativa solo a settembre 2014 rispetto ad assunzioni effettuate a partire dal 26 giugno 2012 perdendo con ciò tutta la sua valenza incentivante sulle scelte delle imprese. In tema vedi C. Fotina, *La beffa del bonus ricercatori: impantanato da due anni al ministero dello Sviluppo*, in *Il Sole 24 ore* del 28 maggio 2014, che parla giustamente, come ben può testimoniare chi abbia cercato di ottenere il beneficio, di una vera e propria odissea burocratica.

tivanti sull'attività imprenditoriale»⁽¹⁰⁶⁾ e sulle decisioni degli operatori interessati al beneficio.

È stato anche evidenziato, al riguardo, che, rispetto a esternalità e fallimenti del mercato tali da consentire significative deroghe al regime comunitario in materia di aiuti di Stato⁽¹⁰⁷⁾, i sussidi pubblici alle attività di ricerca e sviluppo «non producono solo più innovazione, ma anche più rendite», là dove si potrebbero invece «usare i brevetti – e in particolare il modo in cui essi sono assegnati – per indurre le imprese a fare la quantità “socialmente ottima” di ricerca e sviluppo», di modo che, in questo caso, i contributi pubblici sarebbero inutili»⁽¹⁰⁸⁾.

Inoltre, non si è mancato neppure di evidenziare, in ragione della peculiare struttura produttiva italiana connotata da una estesa diffusione di imprese di piccole e medie dimensioni, «l'eccessivo condizionamento da parte della ricerca pubblica (universitaria)» nel senso che il più delle volte le «amministrazioni pubbliche sono “catturate” dalla ricerca accademica che chiede di orientare le risorse verso finalità che hanno grande attrattività accademica ma scarso valore per le imprese»⁽¹⁰⁹⁾. E questo pur in presenza di evidenze empiriche che, al netto delle distorsioni del “mercato politico”, sembrano documentare una certa importanza degli incentivi alla ricerca e allo sviluppo ma limitatamente alle piccole e medie imprese e alle start-up innovative e non invece per quelle di grandi dimensioni per le quali non si registra alcuna addizionalità⁽¹¹⁰⁾.

Vero è, in ogni caso, che una volta scomposti gli interventi pubblici a sostegno della innovazione in investimenti in capitale fisico e in investimenti in infrastrutture intangibili l'Italia si caratterizza, a differenza di quanto avviene nei principali Paesi sviluppati, per una evidente propensione all'acquisto di macchinari, apparecchiature e costruzioni e so-

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, spec. p. 10.

⁽¹⁰⁷⁾ A livello comunitario, come noto, la materia è oggi specificatamente regolata dalla già citata Comunicazione della Commissione contenente la *Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione* (2014/C 198/01) che più volte fa espresso riferimento ai c.d. “fallimenti del mercato”.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, qui p. 8. In tema cfr. C. Dahlborg, D. Lewensohn, R. Danell, C.J. Sundberg, *To invent and let others innovate: a framework of academic patent transfer modes*, in *The Journal of Technology Transfer*, 2016, pp. 1- 26 del testo open access disponibile al sito <http://link.springer.com/journal/10961>.

⁽¹⁰⁹⁾ Così, testualmente, Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica, *Migliorare le politiche di Ricerca e Innovazione per le Regioni ecc.*, cit., qui p. 54.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, qui p. 13-14.

lo in minima parte per investimenti nei c.d. *intangible assets* e segnatamente in capitale umano. L'analisi dei dati disponibili e le non poche ricerche condotte in materia mostrano che gli incentivi fiscali alla ricerca "hanno rappresentato un meccanismo importante per l'innovazione e sono stati utilizzati ampiamente in diversi Paesi dell'OCSE". In Italia, al contrario, "il supporto pubblico all'investimento privato in R&S si concentra sugli investimenti diretti", in conto capitale e finanziamento agevolato, senza prevedere misure strutturali di agevolazione fiscale per le attività di ricerca in azienda ⁽¹¹¹⁾. È lo stesso sistema di Confindustria ⁽¹¹²⁾, del resto, a evidenziare come, pur in presenza di qualche timido segnale di inversione di tenenza «l'industria italiana, nonostante un'alta propensione a innovare prodotti e processi, registra una minore propensione a investire in modo formale e strutturato nella ricerca scientifica applicata a quei prodotti e a quei processi».

Si tratta, anche in questo caso, di una conferma del già ricordato paradosso italiano, di una alta capacità di innovazione congiunta con una bassa spesa in ricerca e sviluppo e nella assunzione di ricercatori in particolare. Ciò anche per la «forte presenza del sistema industriale italiano in settori in cui l'innovazione avviene per lo più sotto forma di sviluppo incrementale dei processi produttivi e dei prodotti (*learning by doing, learning by using e learning by interacting*), acquistando all'esterno la tecnologia di base incorporata nei macchinari o nei brevetti e licenze, piuttosto che come introduzione di tecnologie radicalmente nuove per le quali è necessaria una sottostante attività di ricerca scientifica» ⁽¹¹³⁾ e, aggiungiamo noi, personale espressamente formato e dedicato al lavoro di ricerca in senso stretto nei termini sopra precisati (*supra*, § 2).

⁽¹¹¹⁾ Cfr. il report su dati OECD curato dell'Aspen Institute Italia, *L'innovazione come chiave per rendere l'Italia più competitiva*, cit., qui p. 7 e anche pp. 5-6. Cfr. altresì, Centro Studi Confindustria, *Benchmarking delle politiche pubbliche di agevolazione alla Ricerca & Innovazione delle imprese* e, più recentemente, OECD, *The Innovation Imperative - Contributing to Productivity, Growth and Well-Being*, OECD Publishing, Paris, 2015.

⁽¹¹²⁾ Cfr. Centro Studi Confindustria, *Scenari industriali*, n. 6, Novembre 2015, qui p. 63.

⁽¹¹³⁾ Ancora Centro Studi Confindustria, *Scenari industriali*, n. 6, cit., p. 63. Nello stesso senso vedi già G. Garofoli, *R&S nei distretti industriali e nei sistemi di piccola impresa*, in A. Quadrio Curzio, M. Fortis, G. Galli (a cura di) (2002), *Competitività, ricerca e innovazione in Italia*, Il Sole 24-Ore, Roma.

Vi può essere, indubbiamente, anche una questione di qualità della informazione statistica che solleva il problema della sottostima della ricerca, specie delle piccole e medie imprese che conducono in modo informale ed episodico gran parte della loro attività di ricerca e sviluppo⁽¹¹⁴⁾. Ed è anche verosimile che in Italia si sia creata una divaricazione tra spesa formalizzata per ricerca e sviluppo e spesa per innovazione contabilizzata non come investimento ma come parte delle spese correnti⁽¹¹⁵⁾ come capita, per esempio, nel caso di assunzione di personale addetto alla ricerca che, nel silenzio della legge e della contrattazione collettiva, viene di regola inquadrato a livello impiegatizio o al più tra i quadri direttivi (*infra*, § 4). Resta comunque il fatto che, in assenza di una formalizzazione istituzionale, finiscano poi per essere negate in radice le premesse per una effettiva valorizzazione e riconoscibilità del lavoro di ricerca in azienda che, come avviene per i percorsi di carriera universitari e nel settore pubblico in generale, trova nel riconoscimento dello *status* giuridico di ricercatore il suo punto più qualificante quale pietra angolare del sistema. Lo dimostra il fatto che degli oltre 10.000 dottori di ricerca che ogni anno escono dal sistema universitario un numero ben limitato di essi ritiene come soluzione professionale adeguata e soddisfacente l'inserimento in azienda identificando l'attività di ricerca con la sola carriera accademica⁽¹¹⁶⁾. E lo stesso vale per il sistema delle imprese che di regola, e fatte salve le eccezioni del caso che non mancano, ritiene la formazione dei dottori di ricerca, selettivamen-

⁽¹¹⁴⁾ Così: G. Foresti, *Specializzazione produttiva e struttura dimensionale delle imprese: come spiegare la limitata attività di ricerca dell'industria italiana*, cit., qui p. 18. In materia di *Main Science and Technology Indicators*, l'indicatore *Total researchers in the business enterprises* viene in effetti così definito dall'OCSE: «up to reference year 2007, the source of TBP data was the balance of payment statistics compiled by the Ufficio Italiano dei Cambi, based on the ITRS system (settlement data collection system). On 1st January 2008, UIC ceased to exist and its functions have been taken over by the Bank of Italy. *The data are derived from a new data collection system, mainly based on direct reporting from enterprises*» (corsivo mio). Una precisazione che conferma il problema della sottostima della ricerca, poiché sono le imprese a fornire questa informazione in via discrezionale, senza che peraltro esista, come precisato, un criterio univoco e condiviso tra le imprese, per individuare la figura del ricercatore.

⁽¹¹⁵⁾ *Ibidem*.

⁽¹¹⁶⁾ Mi sono soffermato sul punto nel mio *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, cit., qui p. 2.

te orientata alla produzione di pubblicazioni accademiche per il superamento di concorsi pubblici, poco o nulla compatibile con le attività di sviluppo e ricerca che si svolgono in impresa. In questo senso si spiegava la proposta di replicare anche in Italia la positiva esperienza danese dei dottorati industriali ⁽¹¹⁷⁾, non certo in termini di nuove tecniche per l'occupabilità *ex post* dei dottori di ricerca e tanto meno per limitarsi a riservare quote di posti ai dipendenti di aziende nell'ambito dei percorsi di dottorato ⁽¹¹⁸⁾, quanto per sperimentare 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 ⁽¹¹⁹⁾.

L'importanza di un vero e proprio mercato del lavoro di ricerca, aperto e trasparente, e di una sua strutturazione normativa e istituzionale tale da garantire adeguati percorsi di inserimento, carriera, ricollocazione e mobilità intersettoriale pare confermata da alcune interessanti simulazioni condotte dalla stessa Confindustria volte a misurare di quanto si potrebbe effettivamente ridurre il ritardo dell'Italia nella ricerca e sviluppo là dove fosse dotata di una struttura produttiva analoga, per parametri dimensionali e specializzazione settoriale, a quella tedesca o francese ⁽¹²⁰⁾. Ebbene, contro le aspettative, le simulazioni condotte da Confindustria hanno smentito la tesi del maggior peso in Italia della piccola impresa come principale causa della bassa intensità e formalizzazione del lavoro di ricerca ⁽¹²¹⁾: «con la stessa distribuzione per classi

⁽¹¹⁷⁾ Sul 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, pp. 539-550.

⁽¹¹⁸⁾ Come poi avvenuto a seguito degli orientamenti dell'ANVUR in punto di interpretazione dell'articolo 11 del 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.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. T. THUNE, *Doctoral Students on the University-Industry Interface: a Review of Literature*, in *Higer Education*, 2009, pp. 637-651 e 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).

⁽¹²⁰⁾ *Ibidem*.

⁽¹²¹⁾ In questo senso vedi già G. Foresti, *Specializzazione produttiva e struttura dimensionale delle imprese: come spiegare la limitata attività di ricerca dell'industria italiana*, cit., qui p. 10, secondo cui «una struttura dimensionale più frammentata non comporta di per sé una minore quantità di risorse destinate alla ricerca a livello aggre-

dimensionali della Germania, l'intensità della R&S in Italia salirebbe all'1,18%, contro lo 0,98% osservato, e il gap rispetto alla manifattura tedesca si ridurrebbe di poco. Analoghe conclusioni si ricavano assumendo la stessa distribuzione dimensionale osservata in Francia»⁽¹²²⁾.

Il ritardo italiano rispetto alle altre economie avanzate si evidenzia dunque, anche se non soprattutto, tra le imprese di maggiori dimensioni e pure tra quelle operanti nei settori a più alta intensità tecnologica⁽¹²³⁾. Il che chiama inevitabilmente in causa elementi strutturali e di sistema che ancora oggi, nonostante il crescente peso degli incentivi economici, frenano l'emersione e il soddisfacimento di un bisogno di innovazione e ricerca che pure c'è e che la sola norma incentivo non può strutturare e organizzare. E del resto, una volta affidata la missione della ricerca a un sistema pubblico che pretende di agire in regime di monopolio, non c'è da stupirsi se la ricerca privata resti ancora largamente sommersa se non insoddisfatta e proceda in modo informale e a rilento, al pari dei tanti accordi di cooperazione pubblico privato calati dall'alto e che poi restano sulla carta in assenza di un sistema privato della ricerca che sia posto in condizioni di pari dignità con quello pubblico e segnatamente quello di livello universitario.

Alla luce di tutte queste considerazioni la tecnica della norma-incentivo non dimostra dunque una valenza di per sé decisiva per le attività di ricerca in azienda almeno là dove manchino sia un sistema istituzionale e normativo di riferimento sia quelle precondizioni della innovazione sopra evidenziate. Il suo ampio utilizzo in materia, conseguente alla teoria economica che indica l'utilità dei sussidi alle imprese solo quando i mercati non sono in grado di raggiungere obiettivi socialmente deside-

gato: infatti nella misura in cui la frammentazione è semplicemente il risultato di una più pronunciata divisione del lavoro tra le imprese (anziché dentro l'impresa), la dimensione ridotta riflette semplicemente una diversa modalità di organizzazione della struttura produttiva, alla quale può benissimo corrispondere, da un punto di vista teorico, una concentrazione dell'attività di ricerca nelle imprese più grandi».

⁽¹²²⁾ Ancora Centro Studi Confindustria, *Scenari industriali*, n. 6, cit., pp. 64-65. La stessa simulazione mostra per contro un più significativo effetto della diversa specializzazione settoriale: «assumendo la stessa composizione della manifattura tedesca, l'intensità della R&S in Italia crescerebbe dallo 0,91% all'1,32%, riducendo il ritardo dalla Germania di più di un quarto. Con la stessa specializzazione della manifattura francese, invece, il dato italiano risulterebbe pari all'1,38%, con una riduzione del gap iniziale di oltre la metà».

⁽¹²³⁾ *Ibidem*.

rabili (i c.d. fallimenti del mercato) ⁽¹²⁴⁾, riflette piuttosto l'idea antiquata – e sconfessata da tempo dalla principale letteratura economica di riferimento ⁽¹²⁵⁾ – che l'innovazione scaturisca in termini meccanici e deterministici, secondo un processo lineare e semplicistico che parte dalla spesa in ricerca e conduce alla produzione di invenzioni e al loro conseguente sfruttamento da parte del sistema delle imprese. Non è dunque un caso se, come confermato dalla dottrina di riferimento ⁽¹²⁶⁾, quello «delle relazioni ricerca – industria rappresenti un argomento sul quale non solo i fallimenti del mercato ma anche i fallimenti dello Stato trovano esempi clamorosi».

Tutto questo spiega anche i gravi limiti culturali e progettuali della recente spinta a orientare le università verso la c.d. «terza missione» ⁽¹²⁷⁾, come se la conoscenza e il sapere fossero ancora un monopolio pubblico da cedere a pagamento alle imprese ⁽¹²⁸⁾. Il contatto e la collabora-

⁽¹²⁴⁾ Si veda al riguardo, anche per i rimandi alla letteratura di riferimento sui fallimenti del mercato, *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese*, cit., qui p. 9.

⁽¹²⁵⁾ D'obbligo il rinvio a G. Dosi, *The Nature of Innovative Process*, in G. Dosi, C. Freeman, R. Nelson, G. Silverberg, L. Soete, *Technical Change and Economic Theory*, Francis Pinter and New York, Columbia University Press, 1988, pp. ... - ... Più recentemente: G. Dosi, M. Mazzucato (eds.) *Knowledge Accumulation and Industry Evolution*, Cambridge University Press, 2006, G. Dosi, R. Nelson, *La natura della tecnologia e i processi di innovazione tecnologica*, in *Parolechiave*, n. 51/2014 e, per una rassegna della letteratura di riferimento, ancora G. Dosi, R. Nelson, *The Evolution of Technologies: an Assessment of the State-of-the-Art*, in *Eurasian Business Review*, 2013, pp. 3-46. Sul tema è ora tornata, con un lavoro molto discusso, M. Mazzucato, *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*, Anthem 2013.

⁽¹²⁶⁾ Così: G. Garofoli, *Le interrelazioni tra ricerca e industria nei sistemi innovativi locali: i fattori critici di successo*, cit., qui p. 10 e ss.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. S. Boffo, R. Moscati, *La Terza Missione dell'università. Origini, problemi e indicatori*, in *Scuola democratica*, 2015, pp. 251-272 e p. 256 dove peraltro giustamente si evidenzia come «la forte enfattizzazione del ruolo economico dell'università e la caratterizzazione troppo frequentemente orientata al profitto delle attività di Terza Missione finiscono con lo sminuire, quando non oscurare del tutto, altri aspetti di questa missione più orientati al servizio, anche gratuito, verso la comunità, che non sono da ritenersi meno coerenti con la vocazione delle università, né nella tradizione dell'Europa continentale né in quella anglosassone». In tema vedi altresì, per le connessioni con i percorsi di carriera dei giovani ricercatori, P. Santos, *Moving the Universities to the «Third Mission» in Europe. New Impulses and Challenges in Doctoral Education*, in *Foro de Educación*, 2016, pp. 107-132.

⁽¹²⁸⁾ In questa prospettiva, con riferimento alle piccole e medie imprese cfr R. Tiezzi, *Le Pmi vogliono crescere? Chiedano aiuto al mondo della ricerca*, in *Linkiesta* del 26

zione strutturale con le imprese e le istituzioni locali sono semmai, nella grande trasformazione in atto (*supra*, § 1), una efficace modalità per adempiere modernamente ed efficacemente, da parte del sistema universitario, sia alla missione didattica (mediante *internship*, apprendistati e altri percorsi di alternanza) che a quella di ricerca che non hanno certo prospettiva e valore se intese in senso autoreferenziale e senza alcuna interazione diretta con l'economia e la società (¹²⁹).

Sempre più l'innovazione nasce infatti da meccanismi complessi e non codificabili preventivamente, tanto meno in termini giuridici e contrattuali (¹³⁰), di interazione e contaminazione tra i diversi attori che concorrono allo sviluppo di un dato territorio (università, imprese e istituzioni *in primis*) (¹³¹): interazione e contaminazione che, per svilupparsi in termini di apprendimento al saper fare e accumulazione di nuove conoscenze e competenze, deve necessariamente avvenire su basi paritarie e in termini di creazione condivisa di valore. Ed in effetti, i modelli

Aprile 2016 e la replica di C. Mancini, E. Prodi, M. Tiraboschi, *L'innovazione passa dalla ricerca, anche per le PMI*, in *Bollettino ADAPT* del 9 maggio 2016 ove si precisa che « questa idea, che relega il mondo delle PMI in uno scenario fordista, non fa i conti con cosa è oggi una impresa, al di là delle dimensioni, e ancor più cosa è l'università almeno in Italia. Una separazione, tra chi ricerca e innova e chi lavora ed esegue procedure ripetitive e standardizzate, che non è nella realtà delle cose e che dimentica la logica della rete e dei distretti della conoscenza in un contesto di start-up innovative, freelance, progettisti, innovatori che, anche attraverso la filosofia dell'*open access* da cui l'università italiana è ancora lontana, sviluppano il cambiamento secondo logiche relazionali di contaminazione tra mondi diversi eppure solo apparentemente lontani».

(¹²⁹) In questa prospettiva pare invece ancora collocarsi Fondazione CRUI, *Report Osservatorio Università-Imprese*, 2015, qui p. 41, ove si legge che «tratto distintivo (della terza missione) è l'interazione diretta con la società, a differenza delle attività di insegnamento (prima missione, basata sull'interazione con gli studenti) e di ricerca (seconda missione, basata sull'interazione prevalentemente con altri ricercatori e con le comunità scientifiche)». Decisamente meglio il *Green Paper* del 2008 *Fostering and Measuring 'Third Mission' in Higher Education Institutions* (Project funded with support from the European Commission, Grant Agreement Number: 2008 - 3599 / 001 - 001) dove si scrive (p. 5), con parole più che condivisibili, che «'Third Mission' (...) is not a separate mission at all, but rather a way of doing, or a mind-set for accomplishing, the first two».

(¹³⁰) Il tema è efficacemente affrontato, in termini di rivisitazione della strumentazione giuridica e contrattuale a sostegno della innovazione, da R. J. Gilson, C. F. Sabel, R. E. Scott, *Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration*, in *Columbia Law Review*, April 2009, pp. 431-502.

(¹³¹) ... prodi mancini tiraboschi ... pezzo sulle PMI ...

evolutivi delle interazioni tra impresa e ricerca, almeno a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso e in parallelo al declino di quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato il sistema economico del Novecento industriale (*supra*, § 1), «hanno sempre più evidenziato il processo cumulativo e interattivo dell'innovazione attraverso modalità di apprendimento progressivo che portano all'emergere di innovazioni integrate e incrementali»⁽¹³²⁾. Cosa ancora una volta impossibile in assenza di un sistema della ricerca in azienda che possa poi confrontarsi e dialogare con il sistema universitario che resta ancora poco permeabile al profondo cambiamento in atto nella società e nella economia.

Il target delle politiche di incentivazione economica alla ricerca non può dunque limitarsi a sovvenzionare la singola impresa o la singola collaborazione con l'università o un determinato progetto. Semmai deve contribuire a innescare, col sostegno delle istituzioni di riferimento e normative *ad hoc*, logiche di sistema destinate a durare e crescere consolidandosi e adattandosi nel tempo. Mentre l'incentivazione dei «processi di apprendimento specifici *all'impresa* appaiono essere relativamente più potenti che le dinamiche di selezione *tra le imprese*»⁽¹³³⁾.

3.1. *Segue: gli incentivi di tipo normativo*

Ancor minore peso hanno assunto, nel corso del tempo, gli incentivi c.d. di tipo normativo⁽¹³⁴⁾ introdotti per sostenere le assunzioni di ricercatori anticipando, in ragione delle peculiari caratteristiche di questo tipo di professione che bene integra le modalità di lavoro a progetto e per obiettivi proprie della Quarta Rivoluzione Industriale (*supra*, § 1), la stagione della flessibilità in entrata e uscita dal mercato del lavoro. Si pensi, in una epoca ancora caratterizzata da rilevanti vincoli di legge alle assunzioni temporanee⁽¹³⁵⁾, all'articolo 14 della legge 24 giugno

⁽¹³²⁾ Ancora G. Garofoli, *Le interrelazioni tra ricerca e industria ecc.*, cit., qui p. 2.

⁽¹³³⁾ Così G. Dosi, R. Nelson, *The Evolution of Technologies: an Assesment of the State-of-the-Art*, in *Eurasian Business Review*, 2013, p. 46.

⁽¹³⁴⁾ Sulla distinzione tra incentivi di tipo economico e incentivi di tipo normativo rinvio al mio su *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, cit. e ivi ampi riferimenti bibliografici. Cfr. anche, più recentemente, A. Dagnino, *Agevolazioni fiscali e potestà normativa*, Cedam, 2008.

⁽¹³⁵⁾ E in una stagione in cui anche la figura del dottore di ricerca risultava prioritariamente se non esclusivamente finalizzata, ex art. 8 comma 3, legge 21 febbraio

1997, n. 196 (c.d. «Legge Treu») di promozione della ricerca scientifica e tecnologica nel settore industriale attraverso misure di incentivazione all'inserimento di laureati e dottori di ricerca in imprese (specie di piccole e medie dimensioni e artigiane) e loro consorzi o società consortili per il tramite di assunzioni dirette a termine di tipo soggettivo ovvero mediante assunzioni a tempo determinato e distacchi temporanei da parte di enti pubblici di ricerca finalizzati alla realizzazione di specifici progetti di formazione e ricerca in collaborazione con le imprese⁽¹³⁶⁾. E si pensi anche, più recentemente, alle previsioni 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, finalizzate ad agevolare non solo assunzioni a tempo determinato ma anche la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica⁽¹³⁷⁾. Si pensi infine all'articolo 28 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante *Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*, convertito, con modifiche, in legge 17 dicembre 2012, n. 221⁽¹³⁸⁾, introdotto nel nostro ordinamento con l'obiettivo di favorire l'occupabilità del capitale umano qualificato, in parallelo alla diffusione di nuova imprenditorialità e di

1980, n. 28, «all'attività di ricerca in ambito universitario». Così A. Tampieri, *L'occupazione nel settore della ricerca*, in L. Galantino (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione della occupazione – Commento alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, 1997, p. 354, nota 1.

⁽¹³⁶⁾ Per una analisi di dettaglio della disposizione, che fuoriesce dai limiti del presente lavoro, cfr., per tutti, A. Tampieri, *L'occupazione nel settore della ricerca*, cit., pp. 353-364.

⁽¹³⁷⁾ In quest'ultimo caso, tuttavia, 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 settore privato. 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, p. ...-...

⁽¹³⁸⁾ Cfr. A. Balsamo, *Start up e PhD: l'impresa della ricerca*, in *Bollettino ADAPT*, 3 febbraio 2014, n. 5. Per una dettagliata analisi dei profili operativi della misura cfr. Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bologna, *Il punto sulle opportunità previste per le Start Up innovative (ex D.L. 179/2012) e sulle problematiche delle imprese in fase di start up*, Commissione di Studio Imposte Dirette, Bologna, 2015.

nuove tecnologie, nelle c.d. *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.

Si è indubbiamente trattato, in tutti questi casi, di interventi significativi di una rinnovata attenzione, almeno di superficie, del Legislatore italiano verso il tema del lavoro di ricerca nel settore privato. Ciò tuttavia senza una sufficiente visione e progettualità rispetto ai radicali cambiamenti nel frattempo intervenuti nel modo di fare impresa e nelle determinanti dei processi di innovazione e, comunque, senza mai contribuire a ridisegnare a tutto tondo la figura del ricercatore aziendale⁽¹³⁹⁾ che, ancora oggi, resta priva di una sua precisa identità e di un relativo *status* professionale tanto in termini di percorsi di formazione, reclutamento, inquadramento e carriera (*infra*, § 4) quanto in funzione del trattamento economico e normativo e dei percorsi di mobilità intersettoriale e internazionale.

Vero è che, con le successive misure di liberalizzazione del mercato del lavoro culminate ora nel c.d. *Jobs Act*, anche questi interventi di favore per il lavoro di ricerca sono stati progressivamente assorbiti e successivamente azzerati⁽¹⁴⁰⁾ segnando anzi, a ben vedere, non pochi arretramenti soprattutto con riferimento alla recente abrogazione della disci-

⁽¹³⁹⁾ In questo senso l'Head of Global R&D di Bracco: cfr. F. Uggeri, *Il ricercatore e il lavoro che cambia*, in *Bollettino speciale ADAPT*, n. 4/2016.

⁽¹⁴⁰⁾ Sulla totale liberalizzazione delle assunzioni a tempo determinato prevista, in un primo tempo, dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 e, a seguire, dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 82 cfr., per tutti, L. Menghini, *Lavoro a tempo determinato (artt. 1, 19-29, 51 e 55)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 48/2015, pp. 153-196. Tra le norme di favore del lavoro di ricerca rimane ora la sola previsione di cui all'articolo 23, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, là dove dispone che i tetti di contingentamento legali alle assunzioni a termine (20 per cento del personale assunto a tempo indeterminato) non trovano applicazione con riferimenti «ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa (...). I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono».

plina del lavoro coordinato e continuativo nella modalità a progetto ⁽¹⁴¹⁾: disciplina che pure, come già rilevato (*supra*, § 1), era stata ritenuta dai datori di lavoro e dai centri e istituti di ricerca privati una fattispecie contrattuale più che adeguata a regolare, nell'interesse di entrambe le parti negoziali, le numerose peculiarità del lavoro di ricerca che, per sua natura, opera necessariamente per progetti, cicli, fasi o programmi di lavoro ⁽¹⁴²⁾. L'arretramento è evidente, non solo in ragione della controversa previsione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che dispone ora una presunzione legale di subordinazione per le prestazioni etero-organizzate dal committente ⁽¹⁴³⁾ redendo così di incerta applicazione, per il lavoro di ricerca nel settore privato, lo schema delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 409 n. 3 del Codice di Procedura Civile. In materia è infatti contestualmente intervenuta una rigida posizione interpretativa della Commissione Europea relativa agli assegni di ricerca e, appunto, alle collaborazioni coordinate e continuative che sono state ritenute tipologie di lavoro non ammissibili come costi del personale nei progetti finanziati del programma Horizon 2020 ⁽¹⁴⁴⁾. Anche in questo caso il passo indietro è indubitabile se solo si considera che sono stati previsti criteri di remunerazione (e rendicontabilità) del lavoro di ricerca a ore e non per progetto o risultato assimilando così in modo alquanto grossolano e improprio la ricerca a un ordinario lavoro di tipo impie-

⁽¹⁴¹⁾ Cfr., per tutti, i contributi raccolti in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro. Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Il Sole 24 Ore, 2015, pp. 17-... cui adde G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, n. 48, pp. ...-

...

⁽¹⁴²⁾ Si ricorda, a margine della approvazione del *Jobs Act* e della abrogazione della disciplina di regolazione del lavoro a progetto, la protesta guidata da Silvio Garattini, il noto direttore dell'Istituto di ricerche farmacologiche "Mario Negri" di Milano. Cfr. S. Garattini, *Ricerca, le assunzioni restano un miraggio*, in *Il Sole 24 Ore – Sanità24*, del 3 giugno 2015 e anche V. Ulivieri, *Stop ai co.co.pro? Addio ai ricercatori*, in *Corriere della Sera – La nuvola del lavoro* del 16 dicembre 2015.

⁽¹⁴³⁾ Per un contributo alla analisi del controverso articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 rinvio a quanto ho scritto in M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 261-268.

⁽¹⁴⁴⁾ Si veda infatti European Commission, *H2020 Programme Guidance on List of issues applicable to particular countries*, Bruxelles, July 2016, p. 4.

gatzio⁽¹⁴⁵⁾.

Nel novero delle occasioni perse va invece collocato il dibattito parlamentare sulla c.d. “fase 3” del *Jobs Act*, relativa alla regolazione delle forme di lavoro agile che pure dovrebbero essere la veste tipica del lavoro di ricerca quantomeno nel settore privato. In sede di discussione del disegno di legge d’iniziativa governativa, n. 2233 dell’8 febbraio 2016, contenente «misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», non è stata infatti colta la proposta del Presidente della Commissione Lavoro del Senato di includere espressamente nella fattispecie del lavoro agile sia «il personale inserito in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese qualificate» sia i collaboratori e dipendenti «impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati»⁽¹⁴⁶⁾.

Una volta abrogata la disciplina del lavoro a progetto, per soddisfare l’oggettiva esigenza di una qualche forma di flessibilità oraria (ma non di luogo di esecuzione della prestazione) nell’ambito del lavoro di ricerca in azienda, si potrebbe ora unicamente ricorrere alle ipotesi derogatorie di cui al decreto legge 8 aprile 2003 n. 66, che sono tuttavia di difficile implementazione per le fattispecie di nostro interesse e, in ogni caso, senza il sostegno di una specifica cornice normativa e istituzionale di riferimento entro cui collocare le peculiari modalità di esecuzione di questa peculiare forma di lavoro. L’articolo 17, comma 1, del decreto legge 8 aprile 2003 n. 66 dispone infatti che le previsioni di legge in materia di riposo giornaliero, pause e lavoro notturno possano essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Tuttavia, come vedremo (*intra*, § 4), per il lavoro di ricerca non esistono

⁽¹⁴⁵⁾ Cfr. M. Bartoloni, *La scure di Bruxelles sui ricercatori italiani: no agli assegnisti nei progetti di Horizon 2020*, in *Il Sole 24 Ore – Scuola 24*, del 5 febbraio 2016.

⁽¹⁴⁶⁾ In questo senso il già ricordato Disegno di legge n. 2229/2016, d’iniziativa dei senatori Sacconi, D’Ascola e altri, *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*, che infatti includeva espressamente, all’art. 6 (*Lavoro di ricerca*), la figura del ricercatore aziendale nell’ambito delle forme di lavoro agile richieste dai modelli di impresa sottesi a Industry 4.0, dandone peraltro una prima sommaria regolazione di sistema.

specifici accordi collettivi o interventi in questa direzione di modo che l'unica possibilità di utilizzo, poco o nulla conosciuta e a quanto consta mai utilizzata per la fattispecie in esame, potrebbe essere quella di cui al successivo comma 2, n. 6, del citato articolo 17, là dove si prevede la possibilità di introdurre analoghe deroghe, anche con riferimento a taluni aspetti di misurazione della durata massima della prestazione di lavoro, solo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, per talune peculiari forme di lavoro tra cui anche le «attività di ricerca e sviluppo».

3.2. Segue: la novità dell'apprendistato di ricerca

Un discorso a parte merita infine l'«apprendistato di ricerca» – oggi disciplinato all'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – che bene rappresenta, almeno sulla carta, una virtuosa forma di convergenza tra le logiche analizzate nei paragrafi che precedono di incentivazione economica (sgravi contributivi e incentivi *ad hoc*) e quelle di tipo normativo (in termini di minori oneri amministrativi, flessibilità del lavoro, sotto-inquadramento retributivo o percentualizzazione del salario).

Tale fattispecie, ancora poco o nulla indagata dalla dottrina, trova il suo riconoscimento formale nel nostro ordinamento giuridico con il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato) in termini evolutivi rispetto alla incerta esperienza dell'«apprendistato per percorsi di alta formazione» di cui all'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276⁽¹⁴⁷⁾ che, a seguito della novella di cui all'articolo 23, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 133, già prevedeva la possibilità di utilizzo dei contratti di ap-

⁽¹⁴⁷⁾ In tema, anche per riferimenti alla legislazione di altri Paesi, cfr. P.A. Varesi, *Il ruolo delle Università nella promozione dei tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato alto*, in P. Gelmini, M. Tiraboschi (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2006, pp. 419-430. Cfr. altresì L. Menghini, *La disciplina dell'apprendistato per l'alta formazione*, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, III, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, Ipsoa, 2004, pp. 215-..., e più recentemente, F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista. L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico"*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 145/2012.

prendistato per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca⁽¹⁴⁸⁾. Lo scarso interesse mostrato dal sistema di relazioni industriali⁽¹⁴⁹⁾ e dalle istituzioni regionali⁽¹⁵⁰⁾ verso il dottorato in apprendistato, in uno con la sostanziale indifferenza delle imprese verso questa specifica tipologia di apprendistato non solo per i costi ma anche in ragione di indubie difficoltà operative⁽¹⁵¹⁾ e complicazioni burocratiche nell'accesso agli incentivi⁽¹⁵²⁾, avevano infatti indotto il Legislatore del Testo Unico⁽¹⁵³⁾ a introdurre una forma semplificata di apprendistato per la ricerca. Una sorta di sottotipo di apprendistato di terzo livello⁽¹⁵⁴⁾ accompagnato da specifiche misure di incentivazione nell'ambito del già richiamato progetto FxO di Italia lavoro⁽¹⁵⁵⁾ e sganciato da percorsi formali di al-

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. 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, pp. 101-110 spec. pp. 105-106.

⁽¹⁴⁹⁾ Ne ho parlato diffusamente nel mio *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro ecc.*, cit., qui § 4.

⁽¹⁵⁰⁾ Ancora poche sono in effetti le Regioni che hanno normato e reso operativo l'apprendistato di terzo livello. Per una mappatura della legislazione regionale di riferimento vedi la documentazione raccolta nel sito internet www.fareapprendistato.it.

⁽¹⁵¹⁾ Le difficoltà operative dell'apprendistato di alta formazione, solo in parte spiegabili con la mancata implementazione a livello regionale e di contrattazione collettiva della normativa nazionale di riferimento, sono puntualmente documentate nei rapporti di monitoraggio dell'ISFOL che testimoniano come ancora oggi, ad oltre otto anni dalla sua formale introduzione, l'apprendistato per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca sia una fattispecie del tutto marginale e residuale superando di poco la cinquantina di casi sul totale dei 446.227 contratti complessivamente attivi nel 2014 e il centinaio sui 410.213 contratti attivi nel 2015. Cfr. ISFOL, *XVI monitoraggio sull'apprendistato*, 2016, p.p. 89-90.

⁽¹⁵²⁾ Per esperienza personale le pratiche di accesso ai benefici e di rendicontazione dei finanziamenti erogati dalle Regioni a sostegno dei percorsi di dottorato in apprendistato si sono rivelate regolarmente estenuanti e di lunga durata senza peraltro alcuna certezza e chiarezza circa la procedura da seguire.

⁽¹⁵³⁾ Per una analisi di dettaglio rinvio a M. Tiraboschi, *Apprendistato di alta formazione e ricerca: impianto e quadro regolatorio*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, pp. 367-375. Vedi anche E. Renda, A. Salerni, *L'apprendistato di alta formazione e ricerca: luci e ombre*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2013, pp. 49-72 e D. Garofalo, *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al TU del 2011*, in *Giornale Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, pp. 427-459.

⁽¹⁵⁴⁾ In questi termini cfr. C. Romeo, *L'apprendistato di alta formazione e di ricerca*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 4, qui § 4.

⁽¹⁵⁵⁾ *Supra*, nota

ta formazione e di dottorato di ricerca ⁽¹⁵⁶⁾ anche nell'ottica di sostenere la crescita di infrastrutture e centri privati di ricerca e, con essi, la creazione di quei «mercati intermedi del lavoro» tra sistema produttivo e università (*supra*, § 1) come avviene in altre esperienze segnalate dalla analisi comparata ⁽¹⁵⁷⁾.

Si trattava, in sostanza, di una sorta di “sdoppiamento” dell'apprendistato di terzo livello ⁽¹⁵⁸⁾ utilizzabile, a seguito della riforma del Testo Unico del 2011, non più soltanto nell'ambito di percorsi di alta formazione universitaria e post universitaria, ma anche per attivare veri e propri contratti di lavoro di ricerca, in quanto tali scollegati da un percorso formativo finalizzato al rilascio di un titolo di studio (come invece originariamente previsto nell'ambito dell'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003), finalizzati al reclutamento e alla formazione di giovani ricercatori da inserire in impresa e in altri contesti lavorativi del settore privato.

L'apprendistato di ricerca – unitamente al dottorato di ricerca in alto apprendistato contemplato dalla riforma del 2008 – voleva insomma rappresentare, nelle intenzioni del Legislatore italiano, una straordinaria opportunità, specie per le piccole e medie imprese, per investire con costi ragionevoli nella ricerca e nella innovazione, sostenendo in modo più adeguato rispetto al passato il rilancio della produttività e i processi di rinnovamento aziendale, gli spin-off e le reti di impresa e, in definitiva, la dotazione di quelle preziose infrastrutture di ricerca e di colla-

⁽¹⁵⁶⁾ Questo punto non è colto da C. Romeo, *L'apprendistato di alta formazione e di ricerca*, cit. forse anche in ragione del pregiudizio ancora oggi limita l'attività di ricerca alla ricerca pubblica o accademica.

⁽¹⁵⁷⁾ Rinvio ancora alla analisi comparata contenuta in M. Tiraboschi, *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro ecc.*, cit., qui § 5. Vedi anche il rapporto comparato della European Commission, *Study on higher Vocational Education and Training in the EU - Final Report*, Brussels, February 2016.

⁽¹⁵⁸⁾ La conferma di questa impostazione si trova chiaramente nell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, là dove la verifica dei percorsi formativi in alto apprendistato veniva affidata agli standard formativi pubblici assimilando invece l'apprendistato di ricerca all'apprendistato professionalizzante che infatti veniva agganciato agli standard professionali definiti nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro di settore. In tema 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., pp. 423-444. Nello stesso senso vedi la circolare del Ministero del lavoro n. 29 del 15 novembre 2011.

borazione pubblico privato che risultano ancora oggi troppo deboli e frammentarie nel nostro Paese. Anche per questo motivo l'attivazione dei contratti di apprendistato per la ricerca veniva 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»⁽¹⁵⁹⁾. Una formulazione, quella adottata dal Legislatore del Testo Unico, che nel richiamare la previsione dei regimi agevolati di incontro tra domanda e offerta di lavoro di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, così come modificato dal decreto legge del 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111, apriva la strada a un apprendistato di ricerca inteso non più solo come semplice contratto ma, prima ancora, quale leva di *placement* e cioè tassello imprescindibile per la costruzione di un vero e proprio sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro di ricerca nel settore privato e segnatamente in azienda⁽¹⁶⁰⁾.

Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate e, più in generale, della scarsa disciplina regionale⁽¹⁶¹⁾ e contrattuale di

⁽¹⁵⁹⁾ Art. 5, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

⁽¹⁶⁰⁾ In questa prospettiva cfr., in generale, 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., pp. 126-130. Vedi anche C. Cordella, *Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 224/2014, qui p. 33.

⁽¹⁶¹⁾ Invero solo la Provincia autonoma di Trento, le Marche, il Lazio, l'Abruzzo, la Puglia e la Sardegna hanno previsto disposizioni *ad hoc* per l'apprendistato finalizzato ad attività di ricerca a prescindere da percorsi accademici di alta formazione. Si veda il *Quadro 4.1 – Tipologia di percorsi di apprendistato di alta formazione e di ricerca previsti negli Accordi di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 167/2011* contenuto nel *XVI Rapporto sull'apprendistato in Italia*, cit., p. 95. Invero, la mancanza di una disciplina regionale di riferimento non era in grado di per sé di bloccare lo strumento dell'apprendistato di ricerca stante la previsione di cui all'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 secondo cui «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

riferimento ⁽¹⁶²⁾ documenta, tuttavia, come neppure la riforma del Testo Unico e lo sdoppiamento dei percorsi di apprendistato di ricerca (dottorato di ricerca, da un lato, e lavoro di ricerca sganciato da percorsi formali dell'alta formazione, dall'altro lato) abbia consentito anche solo di avvicinarsi agli ambiziosi obiettivi indicati dal Legislatore ⁽¹⁶³⁾. Ciò soprattutto in ragione di una sostanziale impreparazione culturale di tutte le istituzioni (pubbliche e private) interessate e delle stesse imprese una volta chiamate a progettare e rendere operativi percorsi iniziali di carriera nell'ambito del lavoro di ricerca in azienda. Tanto è vero che l'apprendistato di ricerca ha finito con l'essere confuso e assimilato, quantomeno sul piano pratico e operativo, con l'apprendistato per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca ⁽¹⁶⁴⁾.

Non semplifica, ma semmai complica ulteriormente il quadro, la riforma dell'apprendistato ora contenuta nel c.d. *Jobs Act* e, segnatamente, nell'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che, da un lato, abroga in modo tranciante la disciplina di cui al Testo Unico del

⁽¹⁶²⁾ Sia in occasione della firma di appositi accordi interconfederali in materia di apprendistato sia nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le parti sociali hanno di fatto ignorato l'apprendistato di alta formazione e ancora di più quello di ricerca privando con ciò la fattispecie di una adeguata cornice legale e operativa – soprattutto in materia di inquadramento e retribuzione – che potesse dare certezza alle imprese che volessero utilizzare tale strumento. Per una mappatura della contrattazione collettiva in materia di apprendistato vedi la documentazione raccolta nel sito internet www.fareapprendistato.it.

⁽¹⁶³⁾ Manca invero un monitoraggio espressamente dedicato alla (sola) fattispecie dell'apprendistato di ricerca che, nei rapporti ISFOL, viene infatti aggregato all'apprendistato di alta formazione. In base ai dati resi noti da Italia Lavoro S.p.A. (aggiornati a giugno 2016) qualche numero può tuttavia desumersi analizzando il ricorso all'incentivo stabilito dal già ricordato programma FiXO di Italia Lavoro. L'incentivo in questione ha infatti sin qui trovato applicazione con riferimento a 715 contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca. Italia Lavoro non chiarisce a quale sottotipo si riferiscano questi 715 contratti, ma si tratta in buona parte di apprendistati di ricerca visto l'esiguo numero di apprendistati di alta formazione in senso stretto documentati dai rapporti di monitoraggio dell'ISFOL.

⁽¹⁶⁴⁾ In questo senso, per esempio, C. Romeo, *L'apprendistato di alta formazione e di ricerca*, cit. che manifesta in termini teorico-ricostruttivi una confusione ancora oggi radicata tra gli operatori e le imprese. Nella stessa prospettiva non poche normative di livello regionale. Cfr. da ultimo, il decreto 27 luglio 2016 - n. 7400 di Regione Lombardia, *Avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45 d.lgs. 81/2015)* che, pur menzionando in continuazione l'apprendistato di ricerca finisce poi per confonderlo e assorbito con l'apprendistato per il conseguimento di un titolo di dottorato di ricerca.

2011⁽¹⁶⁵⁾ e, dall'altro, conferma l'istituto dell'«apprendistato di ricerca» introducendo tuttavia non poche complicazioni burocratiche e operative⁽¹⁶⁶⁾. Se, infatti, il Legislatore del Testo Unico aveva tracciato una normativa di riferimento il più possibile snella, demandando in ottica sussidiaria alle Regioni e alle parti sociali l'implementazione concreta dell'apprendistato di ricerca (e di terzo livello in generale), il Legislatore del *Jobs Act*, al contrario, procede nella direzione di un irrigidimento centralista e burocratico dell'istituto⁽¹⁶⁷⁾ con risultati pratici e nuovi oneri amministrativi che vanno in direzione nettamente contraria alle intenzioni⁽¹⁶⁸⁾ e alla prassi previgente.

A seguito della entrata in vigore del corposo decreto interministeriale 12 ottobre 2015⁽¹⁶⁹⁾ – di applicazione indifferenziata (e per questo confusa e imprecisa) per tutte le numerose tipologie e casistiche di apprendistato di alta formazione⁽¹⁷⁰⁾ –, per l'avvio di un apprendistato di ri-

⁽¹⁶⁵⁾ La piena e completa abrogazione del Testo Unico del 2011 è, in effetti, oggetto di discussione vista la mancanza di specifiche previsioni, nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sul regime transitorio dal vecchio al nuovo regime in attesa delle nuove regolazioni regionali e contrattuali di riferimento.

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr., per tutti, D. Garofalo, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 48/2015, pp. 241-293 e spec. pp. 273-276 per i profili che qui rilevano. Se vuoi vedi anche M. Tiraboschi, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 54/2016, pp. 306-330.

⁽¹⁶⁷⁾ Cfr., in dettaglio, M. Tiraboschi, *Apprendistato di terzo livello: la semplificazione può attendere*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 204-211.

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. L. Bobba, *Jobs Act e apprendistato: la svolta c'è*, in *Bollettino ADAPT* del 4 settembre 2015. Vedi anche A. Biancolini e A. Simoncini, *Il nuovo ordinamento dell'apprendistato di primo e terzo livello*, in FOP formazione orientamento professionale, *Apprendistato in Italia: le novità del d.lgs. 81/2015*, N. 1/XII, 2016, pp. 14-19.

⁽¹⁶⁹⁾ Decreto 12 ottobre 2015 recante la *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato*, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 21 dicembre 2015, Serie Generale n. 296.

⁽¹⁷⁰⁾ Quello che da taluno viene indicato come un merito del *Jobs Act*, e cioè «un quadro omogeneo di regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello» (così: A. Biancolini e A. Simoncini, *Il nuovo ordinamento dell'apprendistato di primo e terzo livello*, cit., qui p. 16) diventa invece nella prassi operativa un grave ostacolo che assimila fattispecie e percorsi tra loro molto differenziati in generale e in

cerca è necessaria, prima di tutto, la stipula di un protocollo, tra l'istituto formativo e di ricerca ⁽¹⁷¹⁾ e il datore di lavoro nel quale sono chiarite le responsabilità e gli obblighi formativi di ambo le parti. Il modello del protocollo è fornito dal decreto interministeriale stesso e, per quanto teoricamente modificabile e adattabile alle singole specificità, risulta essere di fatto vincolante nella sua eccessiva prolissità e complessità privando infatti operatori e servizi ispettivi del lavoro di parametri certi nel caso di scelte diverse rispetto alle indicazioni ministeriali.

In estrema sintesi, l'impresa che vuole assumere apprendisti di ricerca deve essere in possesso di capacità strutturali, tecniche e formative adeguate. Il rapporto di lavoro deve avere una durata minima pari a sei mesi e una massima di tre anni. Questa può essere ulteriormente prorogata di ulteriori dodici mesi: «in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca». La formazione dell'apprendista si articola in formazione interna alla azienda ed esterna, ovvero presso l'istituto formativo o l'ente di ricerca. I contenuti e la durata del percorso formativo sono descritti nel piano formativo individuale ⁽¹⁷²⁾ e dipendono dal pro-

particolare proprio con riferimento all'apprendistato di ricerca che, diversamente da tutte le altre ipotesi di apprendistato di primi e terzo livello, non conduce infatti al conseguimento di alcun titolo di studio.

⁽¹⁷¹⁾ Nella alluvionale elencazione dei diversi soggetti abilitati ad attivare apprendistati del terzo tipo, il decreto ministeriale del 12 ottobre 2015, oltre a indicare le scuole secondarie superiori, i centri dell'istruzione e formazione professionale, i centri per la formazione degli adulti, gli ITS e gli IFTS, le Università e gli enti dell'alta formazione musicale e coreutica, richiama anche «le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico». Sono queste ultime ad essere maggiormente interessate alla attivazione di apprendistati di ricerca, in quanto promotrici di attività non collegate al conseguimento di titoli aventi valore legale

⁽¹⁷²⁾ Nella alluvionale elencazione dei diversi soggetti abilitati ad attivare apprendistati il modello di piano formativo allegato al decreto 12 ottobre 2015 segue una logica fortemente scolastico-centrica. Per rendersene conto è sufficiente analizzare la sua struttura articolata in unità di apprendimento, ore di formazione, crediti formativi. Si tratta di concetti del tutto estranei al mondo della ricerca privata che ragiona e si sviluppa mediante altri canoni e altre progettualità incentrata su obiettivi e risultati. A dire il vero, tale modello di piano formativo non pare – a una prima lettura – vincolante per gli apprendistati di ricerca, ma solo per l'apprendistato di primo livello e quello di alta formazione, date le loro interconnessioni con il sistema scolastico e universita-

getto di ricerca e dalle mansioni affidate all'apprendista.

Stupisce la previsione di cui al comma 11 dell'articolo 5 del decreto interministeriale 12 ottobre 2015 secondo cui la formazione interna in caso di apprendistato di ricerca è pari ad almeno il 20 per cento del monte orario annuale, mentre la formazione esterna non risulta essere obbligatoria. Una simile disposizione, da un lato, stabilisce un *minimum* valido per tutti gli apprendistati di ricerca indipendentemente dalle attività e dal settore in cui il datore di lavoro opera, applicando una logica meramente quantitativa più che qualitativa. Dall'altro, non prevedendo l'obbligatorietà della formazione esterna alla azienda ovvero quella presso l'ente formativo, apre a una cesura proprio con il mondo della ricerca che l'apprendistato di ricerca, almeno nella sua versione originaria del 2011, cercava di ricucire. Non si capisce, infatti, che senso abbia un apprendistato di ricerca senza l'obbligo di una collaborazione con un ente formativo di eccellenza. Il rischio di un uso distorto dello strumento per accedere sia ai cospicui finanziamenti nazionali e regionali sia alla riduzione della retribuzione che la nuova disciplina permette è evidente ⁽¹⁷³⁾.

Nonostante i forti limiti sopra evidenziati, il decreto interministeriale 12 ottobre 2015 ha in ogni caso il pregio di aver definito una cornice normativa completa e autosufficiente – anche in assenza di previsioni

rio. Per tale motivo non si comprende perché alcune disposizioni regionali, come ad esempio quella lombarda, abbiano voluto estenderne la validità anche per gli apprendistati di ricerca. Si veda a tal proposito il punto 1.2 della Sezione terza del Delibera di Giunta Regionale 23 dicembre 2015, n. X/4676 laddove precisa che «ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato [di alta formazione e di ricerca], anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del decreto legislativo 81/2015, l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il protocollo (Allegato 1), il piano formativo individuale (Allegato 1a) e il dossier individuale (Allegato 2) allegati del Decreto Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015».

⁽¹⁷³⁾ L'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 al comma 3 prevede infatti una retribuzione finale per l'apprendista dalla quale sono scorporate le ore di formazione esterna alla impresa, mentre quelle di formazione interna vengono retribuite al 10 per cento del valore della retribuzione spettante. L'orario effettivo di lavoro, invece, viene retribuito secondo il consueto schema o del sotto-inquadramento o, in alternativa, della percentualizzazione. La mancata obbligatorietà alla partecipazione alle attività di ricerca non preclude l'attivazione di apprendistati di ricerca che, a questo punto, potrebbero essere avviati in una logica di beneficio meramente economico.

ad hoc di livello regionale ⁽¹⁷⁴⁾ – in materia di apprendistato di ricerca confermando altresì l'autonomia normativa e concettuale della fattispecie rispetto al dottorato di ricerca in apprendistato. Vero è, tuttavia, che per una piena operatività dell'apprendistato di ricerca si dovrà ancora una volta attendere l'intervento della contrattazione collettiva di settore che, come più volte rilevato, appare tuttavia indifferente verso l'istituto anche per la mancanza di un sistema privato del lavoro di ricerca a cui agganciare i profili formativi in uscita dai relativi percorsi di apprendistato ⁽¹⁷⁵⁾.

In questo scenario pieno di ombre e poche luci assume particolare rilevanza l'Accordo interconfederale sull'apprendistato ex articoli 43 e 45 di cui al decreto legislativo n. 81/2015, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 18 maggio 2016, che contiene pochi ma essenziali elementi che permettono di definire un perimetro chiaro per l'operatività dell'apprendistato di ricerca ⁽¹⁷⁶⁾ anche con riferimento al nodo dei trattamenti retributivi che sin qui è stato uno dei profili di maggiore incertezza se non quello che, più di altri, ha di fatto contribui-

⁽¹⁷⁴⁾ L'articolo 10 al comma 3 del decreto interministeriale 12 ottobre 2015 prevede la piena operatività delle disposizioni in esso contenute dopo sei mesi dalla sua entrata in vigore. Il periodo transitorio si è formalmente concluso il 22 giugno 2016. A partire da tale data nelle Regioni che non si sono dotate di una normativa propria in materia si applicherà direttamente il decreto interministeriale. Nel momento in cui si scrive risultano aver recepito le indicazioni del decreto interministeriale 12 ottobre 2015 il Piemonte, la Lombardia, il Friuli Venezia Giulia, l'Emilia Romagna, la Basilicata, la Sicilia. In questi territori, quindi, la fonte normativa di riferimento è data dalle singole discipline regionali. Al contrario, nelle altre Regioni trova diretta applicazione il decreto interministeriale stesso

⁽¹⁷⁵⁾ Tra i rari interventi in materia si veda il rinnovo del contratto di Federculture del 12 maggio 2016 che è stata l'occasione per offrire (all'articolo 16, lett. C) un quadro contrattuale di riferimento completo anche in materia di apprendistato di ricerca. Il testo del contratto collettivo è disponibile sul sito internet www.fareapprendistato.it. Per un commento si rimanda a R. Berlese, *L'apprendistato nel settore culturale. Il rinnovato CCNL di Federculture*, in *Bollettino ADAPT*, n. 22/2016.

⁽¹⁷⁶⁾ L'accordo non è dedicato unicamente all'apprendistato di ricerca ma, più in generale, a tutte le forme di apprendistato collegate alla acquisizione di un titolo di studio (primo e terzo livello) là dove, come abbiamo già avuto modo di precisare in questo paragrafo, l'apprendistato di ricerca è stato pensato come una forma apicale di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Per una analisi critica degli effetti dell'accordo si rimanda a A. Balsamo, *Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione*, in *Bollettino ADAPT*, n. 18/2016.

to alla paralisi dell'istituto ⁽¹⁷⁷⁾. Di particolare importanza, in questa prospettiva, risulta anche essere il rinvio per analogia alla disciplina (presente oramai in tutti i settori produttivi) dell'apprendistato professionalizzante, contenuto nell'accordo interconfederale del 18 maggio 2016, per tutti quegli aspetti dell'apprendistato di ricerca non ancora oggetto di specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi.

4. Una figura in cerca di identità: quello che la contrattazione collettiva (non) dice

Neppure la contrattazione collettiva fornisce elementi utili a ricostruire, in una logica di sistema, la figura del ricercatore nel settore privato che, anche per questo motivo, rimane ancora oggi, almeno nel nostro ordinamento giuridico, una figura senza identità ⁽¹⁷⁸⁾ e, conseguentemente, senza un vero e proprio mercato di riferimento che non sia, indirettamente, quello pubblico.

Non v'è infatti alcun dubbio sul fatto che, in Italia, i ricercatori siano ancora oggi formati dalle università e dalle scuole o corsi di dottorato per le carriere accademiche ⁽¹⁷⁹⁾ o, comunque, presso istituzioni e centri pubblici di ricerca, là dove la transizione verso il settore privato, oltre ad essere spesso segnata da estenuanti percorsi di precariato ⁽¹⁸⁰⁾, viene

⁽¹⁷⁷⁾ L'accordo prevede, in particolare, che l'apprendista coinvolto in attività di ricerca sia inquadrato per i percorsi di oltre dodici mesi due livelli sotto a quello finale di destinazione, per la prima metà del periodo di apprendistato. Per la seconda metà, invece, il sotto-inquadramento è solo di un livello. Nel caso di percorsi di apprendistato inferiori ad un anno l'inquadramento è pari a un livello inferiore

⁽¹⁷⁸⁾ In questi termini, e in modo condivisibile, G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit. qui p. 32.

⁽¹⁷⁹⁾ Ne ho parlato diffusamente nel mio *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro ecc.*, cit., qui § 1 e ivi ampi riferimenti alla principale letteratura anche internazionale di riferimento.

⁽¹⁸⁰⁾ Anche a prescindere dalla valutazione, sostanzialmente positiva, della esperienza del lavoro a progetto, vero è che, anche a causa della scarsità di risorse disponibili, i ricercatori vivono (non solo nel settore pubblico, ma anche) nel settore privato lunghe transizioni nel percorso dalla laurea o dal dottorato a forme di lavoro garantite, anche sul piano dei diritti previdenziali, da adeguate tutele economiche e normative anche in termini di genere (si pensi alle persistenti penalizzazioni legate alla scelta di una maternità). In tema cfr. G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit. qui spec. pp. 36-37.

vista come un ripiego se non proprio come un vero e proprio «fallimento nel non aver conseguito un ruolo nel mondo accademico»⁽¹⁸¹⁾. Così come non v'è dubbio sul fatto che, nel settore privato, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro di ricerca avvenga secondo percorsi estemporanei ed episodici mancando, tanto per i neolaureati⁽¹⁸²⁾ quanto per le imprese⁽¹⁸³⁾, una chiara riconoscibilità del ruolo e del relativo profilo professionale e di carriera tanto in termini di status che di retribuzioni.

A differenza di quanto avviene nel settore pubblico⁽¹⁸⁴⁾, manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati (fondazioni e altre istituzioni profit e non profit) che svolgono attività di ricerca. Unica eccezione, ampiamente citata in letteratura per quanto di applicazio-

⁽¹⁸¹⁾ Così: J. Sugars, E. Pearce, *Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: indagine sul panorama attuale*, Docent – Doctors in Enterprise, wp 1/D13, 2010, qui. p. 6 ove si parla in proposito di una «mentalità obsoleta» ma ancora oggi docimante. Nel contesto internazionale e comparato l'Italia non è tuttavia una eccezione. Cfr. K. Vandevelde, *Intersectoral Mobility*, Report from the 2014 ERAC mutual learning workshop on Human Resources and Mobility Brussels, March 26, 2014, *passim*, qui p. 15.

⁽¹⁸²⁾ Che ancora oggi confondono il lavoro di ricerca con il lavoro in università. Significativo, al riguardo, il considerato n. 6 della Raccomandazione della Commissione dell'11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori dove opportunamente si precisa che «l'esistenza di prospettive di carriera migliori e più visibili contribuisce anche allo sviluppo di un atteggiamento positivo del pubblico nei confronti della professione di ricercatore, spingendo con ciò più giovani ad abbracciare una carriera nel settore della ricerca».

⁽¹⁸³⁾ Come giustamente rileva G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit. qui p. 34 per le imprese «anche l'esperienza *on-the-job* è sufficiente per qualificare un professionista come ricercatore, anche se non ha un titolo universitario: nell'industria non è infrequente trovare ricercatori che sono in possesso non della laurea ma di un diploma di scuola superiore». A livello comunitario la Comunicazione della Commissione contenente la *Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione* (2014/C 198/01) richiama invece (al punto 1.3) come solo eventuale solo il possesso del titolo di dottore di ricerca ritenendo sufficiente, per integrare il concetto di «personale altamente qualificato» ai fini delle attività di ricerca, «i membri del personale con un diploma di istruzione terziaria e con un'esperienza professionale pertinente di almeno cinque anni».

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007. Vedilo sul sito dell'ARAN alla voce *Contratti – Contratti collettivi nazionali della ricerca*.

ne territoriale limitata⁽¹⁸⁵⁾, è quella della Provincia autonoma di Trento che, a partire dal 2005, ha trasformato i propri enti funzionali alle attività di ricerca, incardinati precedentemente a vario titolo nella amministrazione provinciale, in Fondazioni private non profit regolate, per quanto attiene al trattamento economico e normativo del personale, da un apposito contratto collettivo provinciale di lavoro⁽¹⁸⁶⁾ in linea con la già ricordata Carta europea dei ricercatori (*supra*, § 2)⁽¹⁸⁷⁾, che si occupa di alcuni dei punti qualificanti del lavoro di ricerca quali: riconoscimento della professionalità, livelli professionali e progressione di carriera, incentivi, mobilità intersettoriale.

Poco o nulla si sa, per contro, di quanto avvenga a livello aziendale: si passa da situazioni di non utilizzo di alcun contratto collettivo, come nel caso dell'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova⁽¹⁸⁸⁾, alla applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro come quello del terziario⁽¹⁸⁹⁾ che neppure contemplan la figura del ricercatore, come nel caso dell'Istituto di ricerche farmacologiche "Mario Negri" di Milano⁽¹⁹⁰⁾ e della Fondazione Telethon⁽¹⁹¹⁾. Più recentemente si segnalano accordi aziendali di transizione volti a gestire le criticità del supera-

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit. p. 32 e A. Crivelli, *Ricerca privata: quale contratto?*, in www.triestecittadellascienza.it

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. il Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 sottoscritto il 28 settembre 2007 tra Fondazione Edmund Mach, Fondazione Bruno Kessler e Cgil, Cisl, Uil.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. l'articolo 2, comma 3, del citato contratto collettivo provinciale di lavoro citato alla nota che precede.

⁽¹⁸⁸⁾ Questo è quanto mi è stato personalmente riferito dal direttore del personale dell'IIT che per lungo tempo ha inquadrato il lavoro di ricerca attraverso lo schema della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto.

⁽¹⁸⁹⁾ Il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 30 marzo 2015 si limita a contemplare in modo del tutto estemporaneo una figura di *research executive* esclusivamente nell'ambito delle agenzie di pubblicità senza tuttavia alcuna specificazione relativamente alle mansioni svolte.

⁽¹⁹⁰⁾ L'applicazione del contratto del terziario è espressamente indicata a pagina 10 della Carta dei valori e Codice etico dell'IRCCS Istituto di ricerche farmacologiche "Mario Negri" dove peraltro si legge, con una formulazione non certo chiara, che la disciplina del contratto nazionale è completata «da un regolamento interno che costituisce contratto integrativo aziendale».

⁽¹⁹¹⁾ Come si può leggere nel "sistema disciplinare" pubblicato sul sito internet della Fondazione, Telethon «fa riferimento al CCNL Aziende del Terziario e per taluni dipendenti al contratto del Giornalisti, Dirigenti industria e Dirigenti commercio».

mento, anche per i ricercatori, delle forme di lavoro a progetto: vuoi mediante percorsi di stabilizzazione ⁽¹⁹²⁾, vuoi in funzione della necessità di neutralizzare, per i datori di lavoro del settore interessati, la già richiamata presunzione legale di subordinazione in materia di collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 15 ⁽¹⁹³⁾.

Davvero rari, per quanto è dato constatare da una attenta lettura di una banca dati di quasi 1.500 contratti aziendali ⁽¹⁹⁴⁾, sono comunque gli interventi della contrattazione collettiva aziendale espressamente finalizzati a valorizzare e regolare nel dettaglio, a prescindere dal rispetto o meno di quanto previsto dalla Carta europea dei ricercatori e del relativo Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori ⁽¹⁹⁵⁾, questa peculiare forma di lavoro. Su tutti si segnala l'accordo del 23 luglio 2007 tra la Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e la Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale assistita dai rappresentanti territoriali di Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Ugl-Metalmeccanici che introduce, in deroga al contratto collettivo nazionale di riferimento ⁽¹⁹⁶⁾, non solo misure volte a garantire una «au-

⁽¹⁹²⁾ È questo il caso, per esempio, dell'accordo integrativo aziendale dell'Istituto Scientifico Romagnolo per lo Studio e la Cura dei Tumori (IRST) IRCCS siglato il 18 settembre 2015 che ha riguardato 44 collaboratori nel settore ricerca, 32 dell'area ricerca e tecnostuttura a supporto della ricerca e 10 collaboratori del settore della tecnostuttura gestionale. Di questi, su 54 collaboratori, 17 sono stati inquadrati a tempo indeterminato e 37 a tempo determinato. Il costo aggiuntivo per IRST dell'operazione è stato stimato in 382.000 euro anno con un recupero di 376.000 euro in tre anni per effetto della misura di decontribuzione di cui all'articolo della legge 2015,

⁽¹⁹³⁾ Cfr. l'accordo 28 dicembre 2015 tra Federculture e Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl e Uil-Pa per le aziende e gli enti di gestione di cultura che contempla, seppure per inciso, la figura del ricercatore. In tema cfr. L. Imberti, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, pp. ...-....

⁽¹⁹⁴⁾ Si veda la banca dati dei contratti aziendali (e territoriali) di ADAPT (raccolta sul sito www.farecontrattazione.it).

⁽¹⁹⁵⁾ È il caso Sincrotrone Trieste S.C.p.A. (vedi nota che segue) che aderisce alla Carta europea dei ricercatori dal 2006 adottando a livello aziendale il relativo Codice etico.

⁽¹⁹⁶⁾ Si veda, in particolare, il comma 5 dell'articolo 1 dell'accordo del 23 luglio 2007 tra Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e RSU dove si precisa che «i contenuti del presente Accordo in deroga alla disciplina del CCNL sono stati pattuiti dalle Parti in considerazione delle specificità organizzative e della realtà produttiva della Sincrotrone Trieste» che gestisce un laboratorio internazionale di ricerca specializzato nella luce di sincrotrone e nel suo uso per la scienza della materia. Come si legge nella premessa

tonoma determinazione del proprio tempo di lavoro (...) nella fascia tra le 00.00 e le 24.00»⁽¹⁹⁷⁾ e percorsi di formazione professionale anche in chiave di mobilità orizzontale da annotarsi in un apposito «libretto della formazione ed aggiornamento professionale»⁽¹⁹⁸⁾, ma anche e soprattutto specifiche previsioni finalizzate alla armonizzazione e deviazione da quanto stabilito a livello nazionale, al solo fine di poter «tener conto delle peculiarità delle figure professionali presenti nel Laboratorio di ricerca, con l'obiettivo di definire anche percorsi di sviluppo professionale e retributivo»⁽¹⁹⁹⁾ e sofisticate forme di remunerazione incentivante⁽²⁰⁰⁾ che si intrecciano con elementi aggiuntivi di professionalità «non assorbibili da futuri aumenti dei minimi tabellari previsti dal CCNL»⁽²⁰¹⁾ coerenti con le caratteristiche del lavoro di ricerca.

Beninteso, nella (non certo abbondante) letteratura di riferimento sul lavoro di ricerca non manca la consapevolezza che parlare di risorse umane per la competizione globale significa, prima di ogni altra cosa, fare riferimento alla “costruzione” di quelle preziose figure professionali, quali appunto sono i ricercatori, «che si occupano della generazione, dell'avanzamento, della diffusione e dell'applicazione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche e che sono in possesso di un titolo di studio superiore, o che comunque hanno acquisito competenze analoghe attraverso l'esperienza o la formazione sul lavoro»⁽²⁰²⁾. Eppure, la contrattazione collettiva del settore privato, che come noto dovrebbe occuparsi della regolazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di ogni lavoro che ha “un mercato” e del relativo “prezzo o valore di mer-

dell'intesa, «missione della Sincrotrone Trieste è promuovere la crescita culturale, sociale ed economica attraverso: 1) la ricerca di base ed applicata in campi di rilievo; 2) la formazione tecnica e scientifica; 3) il trasferimento tecnologico e della conoscenza». Per una analisi del caso Sincrotrone Trieste in chiave di sistema e logiche di relazioni industriali vedi A. Crivelli, *Ricerca privata: quale contratto?*, cit.

⁽¹⁹⁷⁾ Art. 7, *Orario di lavoro del personale impegnato in attività di ricerca*.

⁽¹⁹⁸⁾ Art. 31, *Formazione e aggiornamento professionale*.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. la *Dichiarazione delle parti* contenuta all'articolo 3.

⁽²⁰⁰⁾ Art. 42, *Premio di risultato*.

⁽²⁰¹⁾ Art. 43, *Elemento aggiuntivo di professionalità*.

⁽²⁰²⁾ Così: G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit. p. 29 richiamandosi a sua volta allo studio di R. Florida, I. Tinagli, *Europe in the Creative Age*, 2004 promosso e finanziato dalla Heinz School of Public Policy and Management della Carnegie Mellon University che indica nella competizione tra i cervelli la vera sfida per la competizione globale nel nuovo millennio.

cato”, non solo non si occupa dei percorsi per la formazione (anche in azienda) ⁽²⁰³⁾ e il *placement* dei ricercatori ⁽²⁰⁴⁾, fosse solo nella fase iniziale di apprendistato (*supra*, § 3.2.), ma neppure dedica alcuna attenzione, nell’ambito dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, al mestiere del ricercatore: ai suoi compiti e responsabilità e ai relativi profili professionali, nonché ai percorsi di carriera e mobilità e ai conseguenti trattamenti economici (e normativi, come visto per esempio nel § 3.2. con riferimento alla materia di orario di lavoro) che sono così assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro ⁽²⁰⁵⁾, a cui vengono forzatamente quanto impropriamente assimilati.

Insomma, non solo non esiste un contratto nazionale per il lavoro di ricerca privato, ma anche nei quasi 400 contratti collettivi nazionali di categoria mancano specifiche misure per regolare e valorizzare, settore per settore, il mestiere del ricercatore. E questo nonostante tutte le parole spese negli ultimi quindici anni dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali – e non solo dalle imprese – con riferimento a con-

⁽²⁰³⁾ Ho già ampiamente avuto modo di documentare, anche a causa di una persistente e radicata resistenza verso percorsi di formazione in ambiente di lavoro, il “muro” innalzato dal sistema di relazioni industriali nei confronti dei dottorati in azienda e ancor di più dell’apprendistato di ricerca, e questo nonostante la presenza dei generosi incentivi economici previsti nell’ambito del programma Fixo richiamato *supra* alla nota Cfr. M. Tiraboschi, *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro ecc.*, cit., qui § 4. Sul pregiudizio delle parti sociali verso la formazione in impresa cfr. anche, per l’impostazione teorica e concettuale del problema, G. Bertagna, *Apprendistati e formazione in impresa*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, pp. 105-125.

⁽²⁰⁴⁾ Sul punto, che assume una indubbia centralità rispetto al nodo della mobilità intersettoriale e ai relativi percorsi di carriera cfr. in generale OECD, *Transferable Skills Training for Researchers: Supporting Career Development and Research*, OECD Publishing, Paris, 2012.

⁽²⁰⁵⁾ Si veda per esempio il sistema di classificazione e inquadramento di tecnologi e ricercatori articolata in livello base (impiegato), expert (impiegato), senior (quadro) e le relative griglie retributive (che oscillano tra i 21.000 euro minimi della figura base e i 60.000 massimi della figura senior) previste nell’Allegato B del contratto integrativo aziendale della CRS4 srl firmato il 21 giugno 2007 tra il responsabile rappresentante del Centro di Ricerca Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna e le RSU aziendali. Cfr. anche il contratto integrativo aziendale del 23 aprile 2013 tra Istituto Guglielmo Tagliacarne, Filcams-Cgil Roma e Fisascat-Cisl Roma, unitamente alle rispettive RSA.

cetti chiave come innovazione e produttività ⁽²⁰⁶⁾, da ultimo l'accordo tra Cgil-Cisl-Uil del 14 gennaio 2016 per un moderno sistema di relazioni industriali dove si legge: «la crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone *un forte investimento in ricerca, innovazione e sulle risorse umane*» (corsivo nostro).

A livello di contrattazione collettiva nazionale di categoria ben pochi contratti citano il profilo professionale del ricercatore che, come già anticipato, viene di regola collocato nella categoria impiegatizia e, più raramente, in quella dei quadri intermedi. Tra i pochi contratti si segnala il CCNL dei metalmeccanici sottoscritto il 5 dicembre 2012 tra Federmeccanica-Assitsal e Fim, Uil, Ugl metalmeccanici, FISMIC che prevede, al settimo livello, la figura del ricercatore inteso genericamente ⁽²⁰⁷⁾ 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, energia e petrolio, edilizio, agricolo e tessile) si individuano genericamente, almeno in alcuni contratti collettivi, figure simili, chiamate con le proprie competenze a sviluppare processi o nuovi prodotti. Ciò, tuttavia, senza un preciso impianto concettuale e normativo e declaratorie adeguate a inquadrarne, in termini anche contrattuali e di misurazione del valore, le marcate specificità del lavoro di ricerca con riferimento alle mansioni, alle competenze profes-

⁽²⁰⁶⁾ Non è un caso che l'evidenza empirica mostri come l'attuale assetto della contrattazione collettiva abbia creato un malsano regime di "profitto garantito" abbattendo per gli imprenditori gli incentivi ad accrescere la produttività attraverso investimenti in innovazione: il "combinato disposto" tra politica salariale orientata al contenimento del costo del lavoro e mancata diffusione della contrattazione decentrata ha consentito alle aziende, anche quelle marginali, di rimanere competitive senza innovare e innovarsi. In tema cfr. L. Tronti, *The Italian Productivity Slowdown: The Role of the Bargaining Model*, in *International Journal of Manpower*, 2010, p. 770-792. Sulla connessione tra investimenti in ricerca e produttività cfr. anche il già richiamato studio dell'OECD, OECD, *The future of productivity*, cit., spec. pp. 53-58.

⁽²⁰⁷⁾ Sulla inadeguatezza del contratto collettivo nazionale dei meccanici a definire e interpretare le specificità del lavoro di ricerca vedi la breve ma acuta analisi di A. Crivelli, *Ricerca privata: quale contratto?*, cit.

sionali, ai percorsi di carriera e ai conseguenti trattamenti retributivi ⁽²⁰⁸⁾. E, soprattutto, senza neppure minimamente riuscire a cogliere e interpretare la più recente evoluzione della figura del ricercatore e cioè tenendo conto che «the complexity of research careers today demands a new type of researcher, whom we would like to describe as an ‘entrepreneurial researcher’. This implies that a researcher should be innovative, risk-oriented, prepared to take leadership and respond to different tasks in parallel, often even holding more than one position at a time» ⁽²⁰⁹⁾.

Una considerazione a sé merita il contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende chimiche e farmaceutiche sottoscritto il 15 ottobre 2015 tra Federchimica-Farindustria e Filtecm Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil che, indubbiamente, può essere considerato, quantomeno con riferimento all’inquadramento dei ricercatori, «il sistema più articolato e più vicino al mondo e all’esigenze della ricerca» ⁽²¹⁰⁾. All’articolo 4 (*Classificazione del personale*) vengono in effetti declinate modernamente, in termini di posizioni organizzative e competenze ⁽²¹¹⁾, molte funzioni con specifico riferimento alle attività e, in particolare, al lavoro di ricerca tracciando altresì un vero e proprio percorso di carriera che dall’apprendista ricercatore ⁽²¹²⁾ porta a posizioni di *senior scientist* e da lì a ruoli di responsabile di laboratori o unità di ricerca puntualmente dettagliate.

⁽²⁰⁸⁾ I pochi riferimenti nella contrattazione collettiva alla figura del ricercatore non sono in ogni caso sufficienti a segnalare e tanto meno remunerare in chiave di premialità il ricco patrimonio di competenze e abilità connesse al relativo profilo professionale. Per una puntuale esemplificazione cfr. M. Ori, *Management e leadership, le competenze di un ricercatore*, in *Bollettino ADAPT* del 21 settembre 2013 (*Lezioni di Employability*, n. 7). In tema vedi anche la tabella di sintesi in OECD, *Transferable Skills Training for Researchers: Supporting Career Development and Research*, cit. , p. 20.

⁽²⁰⁹⁾ Così: M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, Final report drafted for the European Commission – Directorate General for Research and Innovation Excellence, Bruxelles, 20 July 2012, qui p. 29.

⁽²¹⁰⁾ Così: A. Crivelli, *Ricerca privata: quale contratto?*, cit.

⁽²¹¹⁾ Come è noto il Ccnl chimico-farmaceutico è stato uno dei primi a superare il vecchio sistema dell’inquadramento unico oggi non più in linea con l’evoluzione dei modelli organizzativi di impresa.

⁽²¹²⁾ Il Ccnl chimico-farmaceutico è in effetti uno dei pochi ad aver puntualmente disciplinato i percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Di un certo rilievo è, infine, anche il contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gomma-plastica sottoscritto il 10 dicembre 2015 tra Federazione Gomma Plastica, Unionplast, Airp, Assoimap e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil che definisce il ricercatore come quel lavoratore chiamato a condurre «ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, compositi e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione», a sviluppare il tema della ricerca «programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature», a curare «la realizzazione di prove ed elaborazioni», ad elaborare «i dati sperimentati ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti», a redigere «relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati» per poi discuterle con il superiore.

5. Necessità di un intervento legislativo per il riconoscimento e l'emersione di un vero e proprio mercato del lavoro di ricerca in azienda e per il settore privato in generale: una proposta di regolazione di sistema e il nodo dell'inquadramento giuridico

Arrivati a questo punto del ragionamento, e in vista della formulazione di alcune proposte operative, è bene ricordare come il concetto di «ricercatore» assuma non solo una valenza socio-professionale, in relazione al tipo di lavoro svolto e al suo contenuto in termini di competenze e responsabilità, ma anche una dimensione più propriamente giuridica, «che riflette lo *status* del lavoratore definito e regolamentato a livello nazionale»⁽²¹³⁾. Da questa prospettiva di analisi – anche a prescindere dalla latitanza della contrattazione collettiva rispetto alla esigenza di una piena esplicitazione del profilo professionale del ricercatore e del suo conseguente valore di mercato – è pacifico che nel nostro ordinamento giuridico, e non solo nel sentire comune, il termine ricercatore ancora oggi sostanzialmente «coincide con lo *status* giuridico

⁽²¹³⁾ Così, efficacemente, G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza – Ricerca innovazione e risorse umane*, cit., p. 33.

all'interno delle università e degli enti pubblici di ricerca»⁽²¹⁴⁾. Una visione questa che non solo non si sposa con la realtà dei fatti, così come testimoniata e ampiamente documentata dalla storia della innovazione⁽²¹⁵⁾, ma che entra apertamente in rotta di collisione con le iniziative di livello comunitario finalizzate alla costruzione di una vera e propria «Area europea della ricerca» (*supra*, § 2) e che, non a caso, ancora oggi rimangono largamente disattese nel nostro Paese.

Tanto i numerosi documenti di policy della Commissione europea quanto la già richiamata Carta europea dei ricercatori e il relativo Codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori sono inequivocabili nel superare la vecchia distinzione tra settore pubblico e settore privato e, anzi, si pongono espressamente l'obiettivo di annullare i confini inter-settoriali e le persistenti barriere alla mobilità anche geografica e non solo professionale dei ricercatori⁽²¹⁶⁾, a beneficio di una maggiore integrazione tra ricerca pubblica e industria da tempo auspicata ma raramente applicata. Pare questa, del resto, l'unica strada per contribuire a realizzare «a single labour market for researchers»⁽²¹⁷⁾: un mercato riconoscibile tanto alle imprese quanto ai lavoratori perché incentrato sia su specifici percorsi di formazione e inserimento occupazionale (comprensivi dei dottorati industriali e in convenzione con le imprese e dei percorsi di apprendistato di alta formazione e di ricerca) sia su retribu-

⁽²¹⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²¹⁵⁾ Cfr., per tutti, S. Johnson, *Where Good Ideas Come From: The Natural History of Innovation*, 2010, secondo cui la storia naturale della innovazione non è stata scritta da ricercatori solitari rinchiusi in torri d'avorio e folgorati da colpi di genio estemporanei e “disruptive”. Le idee innovative sono storicamente frutto di percorsi convergenti e condivisi, della connettività e della abilità di combinare intuizioni di diversa origine e provenienza. La mente connessa è il vero motore della innovazione e conduce ineludibilmente al progresso scientifico e tecnologico.

⁽²¹⁶⁾ Il nodo della mobilità intersettoriale dei ricercatori, da intendersi «in the broadest sense of the term, refers to all possible bridges that can be built between university, industry and other sectors of employment», è affrontato efficacemente nel corposo studio di K. Vandeveld, *Intersectoral Mobility*, Report from the 2014 ERAC mutual learning workshop on Human Resources and Mobility Brussels, March 26, 2014, *passim*, qui p. 3 del dattiloscritto.

⁽²¹⁷⁾ Che è poi il vero obiettivo della «Area europea della ricerca»: cfr. European Commission, *Realising a single labour market for researchers – Report of the ERA Expert Group*, Directorate-General for Research, Bruxelles, 2008 e anche M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, cit., qui p. 8.

zioni coerenti al prestigio e allo *status* del lavoro di ricerca ⁽²¹⁸⁾ aggan-
ciate a congrue tutele sociali ⁽²¹⁹⁾ e a solidi percorsi di carriera e di ri-
collocazione professionale senza barriere tra pubblico e privato.
L'accento posto dalle istituzioni comunitarie «sul contributo effettivo
del ricercatore in termini di innovazione e avanzamento delle cono-
scenze» così come «l'enfasi posta sulla mobilità intraeuropea e il repen-
tino sfumare dei confini anche settoriali» ⁽²²⁰⁾ implicano infatti, in una
logica di mercato unico delle competenze e delle professionalità proprie
del lavoro di ricerca ⁽²²¹⁾, un parallelo «scardinamento delle logiche di
reclutamento e delle attuali condizioni di lavoro, riviste e aggiornate al-
la luce di una prospettiva comune, che vede simultaneamente annullati
confini geografici e giuridici» ⁽²²²⁾.

Indubbiamente non è operazione agevole formulare proposte operative
utili a dare piena dignità al lavoro di ricerca (anche) nel settore privato
e colmare così i gravi ritardi accumulati dal nostro Paese rispetto alle
migliori esperienze segnalate dalla letteratura internazionale e dalla

⁽²¹⁸⁾ Ancora M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, cit., spec. p. 20 dove si evidenzia che «pay and remuneration remain one of the main factors that reduce the appeal of research careers and encourage graduates to develop their careers elsewhere» e anche che «the gender pay gap in research persists, failing one of the basic beliefs of the research profession, meritocracy». Per una analisi comparata sui trattamenti retributivi (e normativi) dei ricercatori cfr. IDEA Consult, *Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers – Final report MORE2*, Prepared for: European Commission Research Directorate-General Directorate B – European Research Area, Brussels, 2013, spec. p. 100 e ss. e p. 204 e ss. Vedi anche lo studio realizzato per la Commissione Europea da Deloitte, *Researchers' Report 2014 - Final Report*, cit., p. 69 e ss.

⁽²¹⁹⁾ Come già rilevato (*supra*, nota ...), quello della copertura previdenziale e delle tutele sociali è il vero grande ostacolo alla mobilità intersettoriale e geografica dei ricercatori. Cfr. anche K. Vandeveld, *Intersectoral Mobility*, cit., qui p. 14.

⁽²²⁰⁾ Le frasi tra virgolette sono di G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza ecc.*, cit., p. 33.

⁽²²¹⁾ Cfr. K. Vandeveld, *Intersectoral Mobility*, cit.

⁽²²²⁾ Ancora G. Sirilli, *La produzione e la diffusione della conoscenza ecc.*, cit., p. 33. Nello stesso senso K. Vandeveld, *Intersectoral Mobility*, cit., p. 4., dove si sottolinea che «fostering intersectoral mobility of researchers has triggered new methods of researcher training and development, making researchers better suited for the challenges of the current labour market; it has fostered research collaboration; continues to build sufficient critical mass; and intensifies R&D activity in particular areas».

analisi comparata. Certo è, tuttavia, che uno snodo imprescindibile è rappresentato dal «riconoscimento della professione» ⁽²²³⁾ nel senso che, come bene esplicitato dalla Carta europea dei ricercatori, «tutti i ricercatori che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale (ad esempio, impiegato, studente post-laurea, dottorando, titolare di dottorato-borsista, funzionario pubblico)» ⁽²²⁴⁾.

In assenza di un pur auspicabile processo *bottom up*, guidato dal sistema di relazioni industriali e analogo a quanto si è verificato negli anni Ottanta del secolo scorso con riferimento alla emersione della figura professionale dei quadri direttivi e intermedi ⁽²²⁵⁾, spetta indubbiamente al Legislatore dare pieno ed effettivo riconoscimento al lavoro di ricerca in tutte le sue forme ed espressioni contribuendo con ciò alla piena attuazione, anche nel nostro ordinamento giuridico, della Carta europea dei ricercatori e del relativo Codice di condotta. Non si tratta, ovviamente, di un semplice riconoscimento formale quanto della costruzione di un vero e proprio sistema ordinamentale con precise regole su metodi e pratiche di assunzione e valutazione, profili professionali e di carriera, termini e condizioni di impiego, percorsi di mobilità, riqualificazione e ricollocazione professionale, riconoscimento delle qualifiche e certificazione delle competenze, ecc. ⁽²²⁶⁾.

In questa prospettiva, l'armonizzazione dei percorsi professionali (pubblico e privato) e il riconoscimento del principio cardine della mobilità

⁽²²³⁾ Cfr. la Raccomandazione della Commissione dell'11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori e un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori, qui p. 17, sotto la voce «Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori».

⁽²²⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²²⁵⁾ Sulle vicende politiche e sindacali che hanno condotto alla emersione della categoria giuridica dei quadri cfr., per tutti, P. Tosi, *Commento alla legge n. 190/1985*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 1986, p. 1 e ss. e A. Garilli, *Autonomia sindacale e riconoscimento normativo dei quadri d'azienda*, in *Riv. Crt. Dir. Priv.*, 1985, p. 369 e ss.

⁽²²⁶⁾ Sulla necessità della costruzione di un sistema della ricerca vedi M. Hynes, L. Ackers, S. Avveduto, E. Basri, E. Boudard, L. Cruz Castro, J. Langer, M. Linkova, B. Scholz, R. Veugelers, E. Vuorio, *Quality and Entrepreneurialism – Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, Final report drafted for the European Commission – Directorate General for Research and Innovation Excellence, cit., qui p. 15.

anche intersettoriale, se rendono poco plausibile l'abrogazione e radicale riscrittura della attuale disciplina calibrata sulle carriere accademiche⁽²²⁷⁾, impongono di procedere alla costruzione, in parallelo, di un sistema normativo di pari dignità per il lavoro di ricerca nel settore privato⁽²²⁸⁾. Un sistema a tutto tondo che, una volta entrato a regime, possa poi rappresentare quella indispensabile premessa logica e concettuale per un futuro annullamento degli attuali confini giuridici tra lavoro di ricerca pubblico e lavoro di ricerca privato che allo stato, per tutte le ragioni sin qui esposte, pare impossibile da realizzare per via meramente formale e legislativa.

Per altro verso, la conferma e il rafforzamento da parte del *Jobs Act* delle categorie legali dei prestatori di lavoro⁽²²⁹⁾, per quanto in chiara controtendenza rispetto a una evoluzione dei profili professionali e dei mestieri che pare condurre a un loro inevitabile superamento⁽²³⁰⁾, sug-

⁽²²⁷⁾ Cfr. la Legge 30 dicembre 2010, n. 240, *Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 10 del 14 gennaio 2011 - Suppl. Ordinario n. 11.

⁽²²⁸⁾ Rinvio, anche per meglio comprendere la portata e il contenuto della proposta regolatoria abbozzata nelle considerazioni che seguono, al progetto di legge su *Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato* che ho scritto per ADAPT e il gruppo BRACCO e che si trova pubblicata nell'*Osservatorio ADAPT sul lavoro di ricerca nel settore privato* (vedilo in <http://moodle.adaptland.it> voce Osservatori). L'articolato normativo è successivamente confluito in due progetti di legge presentati in Parlamento nel corso della XVII legislatura e, precisamente, la proposta di legge n. 3654/2016, d'iniziativa dei deputati Vignali, Palmieri e altri, *Modifica all'articolo 2095 Cod. Civ., concernente l'introduzione della figura del ricercatore, e disciplina dell'attività di ricerca nel settore privato* e il disegno di legge n. 2229/2016, d'iniziativa dei senatori Sacconi, D'Ascola e altri, *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*.

⁽²²⁹⁾ Questo aspetto è reso evidente dalla nuova disciplina del mutamento di mansioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che formalizza il limite della necessaria appartenenza alla medesima categoria legale. In tema cfr. le osservazioni critiche di P. Ichino, *Appunti irriverenti sui nuovi decreti attuativi della riforma del lavoro*, in www.pietroichino.it, 27 luglio 2015. In tema vedi anche C. Pisani, *La nuova disciplina del mutamento di mansioni*, Giappichelli, 2015; F. Liso, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo d'Antona" – IT, 2015, n. 257; M. Brollo, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ecc.*, cit., pp. 29-90.

⁽²³⁰⁾ In tema vedi già, per tutti, A. Garilli, *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Jove-

gerisce di includere la figura del ricercatore nell'elenco di cui all'articolo 2095 del Codice Civile quale vera e propria pietra angolare del (nuovo) sistema e in chiara analogia con quanto avvenuto per la già richiamata figura dei quadri rispetto ai cambiamenti organizzativi del lavoro registratisi sul volgere del secolo scorso ⁽²³¹⁾. Operazione questa in un certo senso obbligata per evitare l'assorbimento, almeno in questa fase storica e in attesa di un consolidamento della figura anche nel settore privato, del profilo del ricercatore aziendale nelle categorie giuridiche e concettuali proprie del lavoro di ricerca pubblico. Non è certo un caso, del resto, la circostanza che, almeno nella nostra tradizione giuridica e culturale, la categoria legale abbia sempre rappresentato, per una buona parte della dottrina e per la totalità della giurisprudenza, «una posizione sostanziale del prestatore, riassuntiva del suo *status* professionale e, come tale, elemento essenziale del rapporto di lavoro» ⁽²³²⁾: una «posizione» che, come visto, oggi manca totalmente al ricercatore del settore privato. Ed in effetti, come insegna la storia della classificazione giuridica del lavoro e prendendo a prestito parole di altri riferite alla emersione di nuove posizioni lavorative di elevata professionalità ⁽²³³⁾, è questa una «esigenza di valorizzazione della professionalità, ma nello stesso tempo (e talvolta prioritariamente) di identità non solo nell'impresa ma nella intera società».

Nella misura in cui riprenda la logica di *status* sottesa all'articolo 2095 del Codice Civile, una legge sul lavoro di ricerca avrebbe dunque, prima di ogni altra cosa, una indubbia portata politica e anche culturale ri-

ne, 1988, spec. pp. 237-301.

⁽²³¹⁾ Come bene rileva F. Uggeri, *Il ricercatore e il lavoro che cambia*, cit. «in passato furono quei lavoratori che oggi sono identificati dal Codice Civile come “Quadri” a dare una sterzata forte ai sistemi organizzativi dell'epoca, oggi sono i ricercatori che si propongono a un riconoscimento tanto necessario quanto ineluttabile. Sarà l'esempio per partire in un processo di rinnovamento del mondo del lavoro dove la domanda e l'offerta cercano già oggi un dialogo che i modelli attuali non permettono. Reiterare quanto in essere è controproducente oltre che antistorico. La globalizzazione ha abbattuto di fatto quelle frontiere che per il ricercatore non sono mai esistite e la storia ci ha dimostrato che un muro è costruito solo per essere abbattuto». Sulle vicende politiche e sindacali che hanno condotto alla emersione della categoria giuridica dei quadri cfr., per tutti, P. Tosi, *Commento alla legge n. 190/1985*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 1986, p. 1 e ss. e A. Garilli, *Autonomia sindacale e riconoscimento normativo dei quadri d'azienda*, in *Riv. Crt. Dir. Priv.*, 1985, p. 369 e ss.

⁽²³²⁾ A. Garilli, *Le categorie dei prestatori di lavoro*, cit., qui p. 3.

⁽²³³⁾ Ancora A. Garilli, *Le categorie dei prestatori di lavoro*, cit., qui p. 4.

spetto all'obiettivo di promuovere e valorizzare anche nel settore privato questa peculiare forma di lavoro. In altri termini, e come è stato a suo tempo evidenziato in relazione alla novella del 1985 per il riconoscimento della figura dei quadri intermedi e direttivi, l'inclusione del ricercatore nelle categorie legali dei prestatori di lavoro «se non ripercorre a ritroso la marcia del diritto del lavoro tornando dal contratto (individuale e collettivo) allo *status*, certo va verso un accresciuto rilievo di esso»⁽²³⁴⁾ che è poi il vero punto qualificante e identitario, prima ancora del trattamento economico e normativo, per ogni persona che di mestiere faccia il ricercatore.

L'inclusione della figura del ricercatore aziendale o privato nelle categorie legali dei prestatori di lavoro dovrebbe in ogni caso fungere, sul piano prescrittivo, da mero stimolo per la contrattazione collettiva, anche aziendale, a cui spetta il compito di determinare i requisiti professionali di appartenenza alla categoria anche al fine di concorrere a delinearne il relativo trattamento economico e normativo. Coerentemente alla Carta europea dei ricercatori e alla proposta per un Quadro europeo per le carriere di ricerca⁽²³⁵⁾, l'intervento legislativo e la contrattazione collettiva potrebbero inoltre prevedere, anche in termini di cedevolezza rispetto a diverse intese individuali, una articolazione tipologica della figura del ricercatore in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo, delle responsabilità di funzione, nonché delle esperienze e competenze anche di direzione o coordinamento maturate dal singolo ricercatore.

La regolazione di dettaglio del rapporto di lavoro di ricerca nel settore privato dovrebbe poi essere affidata alle intese tra le parti contrattuali nel rispetto di standard di legge e contratto collettivo. Ciò ferma restando la possibilità di svolgere lavoro di ricerca anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione, se del caso mediante il ripristino della modalità del lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276, là dove l'operazione risulti coerente con le modalità esecutive e organizzative di svolgimento della prestazione lavorativa. Posizioni di ricercatori indipendenti o a progetto potrebbero essere attivate anche con riferimento a soggetti o raggruppamenti vincitori di bando competitivo italiano o

⁽²³⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²³⁵⁾ European Commission – Directorate General for Research & Innovation, *Towards a European Framework for Research Careers*, Brussels, 21 July 2011, qui p. 2.

internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico e per la durata del finanziamento ⁽²³⁶⁾.

Centrale resta comunque, in considerazione delle peculiarità del lavoro di ricerca, l'introduzione di percorsi di formazione, riqualificazione professionale e certificazione delle competenze, compresi interventi mirati e specifici di ricollocazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Misure *ad hoc* dovrebbero poi essere stabilite con riferimento alle reti di impresa, ai distretti industriali e al distacco del personale di ricerca anche al fine di favorire l'interscambio e la collaborazione tra aziende e tra ricerca pubblica e ricerca privata. In particolare, le disposizioni vigenti in materia di reti di impresa dovrebbero trovare applicazione, per analogia, anche nell'ambito di raggruppamenti sorti a seguito di partecipazione e successiva assegnazione di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico. Nella stessa direzione, si potrebbero poi introdurre specifici incentivi economici alle imprese e alle pubbliche amministrazioni, comprese le università, diretti ad agevolare la mobilità e l'assunzione di ricercatori "maturi" a cui affidare (anche) il compito di costruzione di ponti e collaborazioni tra mondi della ricerca (quello pubblico e quello privato) che faticano oggi a comunicare anche per la diversità di linguaggi ed esperienze professionali e di carriera. Un intervento legislativo potrebbe anche prevedere la modifica della disciplina dei distretti produttivi e delle reti di impresa contenuta all'articolo 3 del decreto-legge n. 5/2009, convertito in Legge 9 aprile 2009, n. 33, così da rendere possibile la partecipazione ad esse anche da parte di università, laboratori, e centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla loro natura giuridica.

A chiusura del sistema dovrebbe infine essere istituita, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati con finalità di monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa di legge e contratto collettivo. L'anagrafe dei ricercatori potrebbe risultare funzionale anche alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende o di singoli ricercatori ed essere collegata alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislati-

⁽²³⁶⁾ In questa prospettiva si colloca il progetto di legge n. 1962, d'iniziativa del deputato Capua, presentato alla Presidenza della Camera dei Deputati il 16 gennaio 2014 e contenente *Disposizioni per la valorizzazione della ricerca indipendente*.

vo 10 settembre 2003, n. 276 per favorire la mobilità e la ricollocazione dei ricercatori stessi.