

Materiali di discussione | N. 9/2024

A cura di Matteo Colombo

Per una valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

Una proposta di legge

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

DIRETTORE RESPONSABILE

Francesco Seghezzi

DIRETTORE ADAPT University Press

Giorgia Martini

REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatrice di redazione*)
Maddalena Magni
Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

A cura di Matteo Colombo

Per una valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

Una proposta di legge

ISBN 979-12-80922-43-4

Publicato il 9 luglio 2024

© **2024 ADAPT University Press**

Publicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

Si ringrazia per il ruolo svolto nelle attività di approfondimento condotte in vista della redazione del presente e-book: Giada Benincasa, Lorenzo Citterio, Matteo Colombo, Emanuele Dagnino, Michele Dalla Sega, Arianna Ferraguzzo, Giorgio Impellizzieri, Stefania Negri, Giovanni Pigliararmi, Diletta Porcheddu, Francesco Seghezzi.

INDICE

Introduzione di <i>Matteo Colombo</i>	VII
Progetto di legge su <i>Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato</i>	1
Relazione illustrativa	1
Progetto di legge.....	16
Articolo 1. Identificazione della figura del ricercatore di <i>Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi, Chiara Nardo, Jacopo Sala, Francesca Valente, Valeria Virgili, Angela Zaniboni</i>	24
Articolo 2. Tipologie di ricercatori di <i>Chiara Altilio, Giuseppe Biundo, Federica Chirico, Ilaria Fiore, Silvia Loponte, Andrea Megazzini, Sara Prosdocimi</i>	32
Articolo 3. Disciplina applicabile al lavoro subordinato di <i>Gloria Maria Barrio, Alessandra Sannipoli, Elena Zanella</i>	41
Articolo 4. Ricercatori indipendenti e a progetto di <i>Chiara Altilio, Cecilia Catalano, Giuseppina Papini</i>	45
Articolo 5. Ricollocazione e riqualificazione professionale di <i>Silvia Caneve, Massimiliano De Falco</i>	50
Articolo 6. Reti di impresa distretti industriali e distacco del personale di ricerca di <i>Antonio Lamberti, Tabata Maini, Anna Marchiotti</i>	54
Articolo 7. Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori di <i>Francesca Di Gioia</i>	60
Articolo 8. Incentivi economici e anagrafe del ricercatore di <i>Filippo Giacomo Fumarola e Fabrizio Simonini</i>	63
Articolo 9. Valorizzazione dell'apprendistato di ricerca di <i>Michele Corti, Giorgia Martini, Carlo Pace, Arianna Zanoni</i>	69
<i>Notizie sugli autori</i>	77

Introduzione

di Matteo Colombo

Sono numerosi gli studi che, negli anni, ADAPT ha condotto a proposito del lavoro di ricerca nel settore privato. L'obiettivo perseguito è sempre stato quello di approfondire come migliorare i rapporti tra sistema della ricerca accademica, da una parte, e mondo delle imprese, dall'altra. Un più efficace e non episodico collegamento tra queste realtà potrebbe infatti favorire lo sviluppo e la crescita del nostro sistema produttivo e la sua capacità di governare gli impatti dell'innovazione, così come la possibilità di progettare stabili percorsi di inserimento aziendale di ricercatori impegnati a tempo pieno nel settore privato.

Particolare attenzione è stata dedicata proprio alla figura del ricercatore. Troppo spesso, in Italia, i percorsi destinati alla formazione di tali figure professionali peccano di un'autoreferenzialità che rischia di limitare l'occupabilità di questi profili. Percorsi, di fatto, prevalentemente pensati per l'accesso a carriere accademiche, e non allo svolgimento del proprio ruolo in un contesto aziendale.

Una delle principali criticità all'origine di tale scarsa valorizzazione della figura del ricercatore nel settore privato è l'assenza di un quadro giuridico ad essa dedicato, capace di esaltarne le particolarità senza replicare, banalmente, quanto disposto per i ricercatori impegnati nel settore pubblico. Per questa ragione, già nel 2016 ADAPT aveva promosso un [progetto di legge, redatto dal professor Michele Tiraboschi, dedicato al «riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato»](#), frutto degli studi condotti negli anni precedenti e ordinati nell'[Osservatorio ADAPT sul Lavoro di ricerca nel settore privato](#). La proposta venne poi presentata [a prima firma dell'onorevole Raffaello Vignali](#), ma l'iter legislativo non venne mai completato.

A fronte della crescente importanza del ruolo dei ricercatori nel settore privato, testimoniata anche dal recente rinnovo, a fine 2023, della Carta europea

dei ricercatori così come, nel nostro Paese, dagli ingenti investimenti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e dedicati a favorire il collegamento tra ricerca e impresa, ADAPT ha ritenuto utile e necessario rilanciare convintamente il tema della valorizzazione del lavoro, e della carriera, di questi ricercatori.

Per farlo, ha deciso di aggiornare e, dove possibile, ampliare e migliorare il progetto di legge elaborato nel 2016, coinvolgendo tutti i componenti della Scuola di alta formazione di ADAPT. A ricercatori, dottorandi e apprendisti di ricerca è stato quindi proposto un percorso di studio e di approfondimento, che ha avuto inizio nel marzo del 2024, e che ha portato alla pubblicazione di questo e-book.

I componenti della Scuola hanno partecipato sia a momenti seminariali comuni, sia soprattutto a lavori di gruppo tematici. Ogni comma della proposta di legge è stato rivisto e, dove ritenuto necessario, aggiornato. Anche la relazione illustrativa è stata modificata, al fine di includere sia le novità inserite nel testo, sia dati ed informazioni utili a meglio inquadrare il fenomeno.

Particolarmente importante è stato anche l'incontro, organizzato nell'ambito delle attività formative realizzate dalla Scuola di alta formazione di ADAPT, con alcuni centri di ricerca non accademici e un'azienda. È stato così possibile ascoltare e confrontare diversi modelli di regolazione del lavoro di ricerca, grazie alla disponibilità di Lorenzo Citterio (Human Technopole), Matteo Larice (Elettra Sincrotrone), Marco Monga (Istituto Italiano di Tecnologia), Fulvio Uggeri (Senior Advisor R&D Bracco Imaging), a cui va il nostro ringraziamento. È anche grazie al loro contributo e alle esperienze e valutazioni da loro condivise che è stato possibile approfondire con maggior precisione e dettaglio tutti gli aspetti inerenti al testo di legge.

Le attività laboratoriali hanno anche portato dottorandi e apprendisti a svolgere una serie di focus tematici al fine di approfondire i ragionamenti condotti: ricostruendo, ad esempio, l'introduzione della categoria legale dei quadri, o valutare l'impatto della norma in discussione sulla contrattazione collettiva, oppure ancora le esperienze di dottorato industriale così come regolate in altri Paesi europei e non. Tali riflessioni sono state raccolte e inserite nelle schede che compongono questo ebook, subito dopo la relazione illustrativa e il testo della proposta di legge, in corrispondenza degli articoli che hanno permesso di approfondire e arricchire.

Un ringraziamento non retorico va, infine, agli stessi ricercatori, dottorandi e apprendisti che hanno collaborato alla realizzazione di questo e-book. Un lavoro che, come già anticipato, si è snodato in una serie di appuntamenti in presenza, seminari a distanza, lavori di gruppo, testimonianze aziendali, attività di studio e ricerca, su di un tema che tocca la maggior parte di loro da vicino, essendo impegnati in percorsi duali di alta formazione in azienda, come nella tradizione della Scuola di alta formazione di ADAPT.

In conclusione, l'augurio è questa pubblicazione possa rilanciare nel dibattito pubblico (e favorire una maggior attenzione anche da parte della politica) un tema non ancora adeguatamente considerato, eppure così importante per promuovere forme innovative di collaborazione tra sistema dell'alta formazione, aziende, centri di ricerca, il trasferimento tecnologico e la crescita delle attività di ricerca in azienda, e soprattutto offrire le basi per la costruzione di un vero e proprio mercato del lavoro di ricerca nel settore privato.

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

Relazione illustrativa

Nell'attuale scenario economico – e in particolare nelle economie più avanzate – il ruolo della ricerca diventa sempre più cruciale, con conseguente aumento, nella maggior parte dei Paesi europei, della spesa in Ricerca e Sviluppo (R&S). Anche in Italia, secondo i dati Eurostat più aggiornati, nel periodo 2011-2022 la spesa in R&S in rapporto al PIL nazionale è aumentata in modo graduale (seppur con alcune discontinuità), passando dall'1,20% all'1,33%. Tuttavia, il nostro Paese si posiziona ancora agli ultimi posti per investimenti effettuati in quest'ambito, dimostrando di non coglierne la rilevanza strategica e il valore per la crescita economica e sociale.

Rilevanza determinata dalle istanze di cambiamento indotte da dinamiche competitive che si giocano su scala globale, a cui si sommano trasformazioni interne alla organizzazione delle imprese derivanti da innovazioni tecnologiche e cambiamenti demografici e ambientali che incidono sui modi di lavorare e produrre. L'avvento dell'intelligenza artificiale e una nuova sensibilità legata ai temi di sostenibilità ambientale e sociale stanno contribuendo a sviluppare sistemi produttivi innovativi, rivoluzionando di conseguenza i modelli di business e il mondo del lavoro, in cui sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi – propri del tradizionale regime giuridico della subordinazione tecnico-funzionale. Ne è una conferma il cambiamento di paradigma auspicato dal lavoro agile che ha sancito il passaggio da un modello organizzativo basato sull'orario di lavoro ad uno basato su obiettivi e risultati.

Anche la più recente evoluzione della riflessione pedagogica, sociologica e manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da “organizzazioni economiche” finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie

learning organization, inserite nell'ambito di più ampi ecosistemi della formazione e dell'innovazione. In questo sistema emergente sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca scientifica e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o delle modalità di erogazione dei servizi.

In questa evoluzione dei modi di fare impresa i ricercatori rivestono un ruolo essenziale. Per favorire un dialogo aperto e costante fra il mondo delle imprese e quello della ricerca diviene in primo luogo strategico sostenere la promozione del dottorato di ricerca, che si colloca all'inizio dei percorsi di carriera nella ricerca. Nel 2022, secondo i dati Eurostat, l'Italia ha speso soltanto lo 0,33% del proprio PIL in istruzione superiore, una percentuale nettamente inferiore rispetto alla media europea dello 0,49%. Questo divario diventa ancora più evidente se si confronta la spesa italiana con quella di Paesi come la Danimarca, la Svezia o l'Austria che hanno rispettivamente investito l'1,02%, lo 0,75% e lo 0,74% del proprio PIL in quest'ambito. Oltre alle profonde differenze in termini di spesa destinata ai programmi di istruzione terziaria, alcuni Paesi europei, tra cui Germania, Francia, Spagna, Svezia, Austria, Olanda e Danimarca, riconoscono al dottorando lo status di lavoratore, inquadrandolo all'interno del settore pubblico e/o privato (solo in alcuni casi anche come studente). Ciò si traduce nella garanzia di tutte le tutele legate alla condizione del lavoratore (orario di lavoro fisso, giorni di ferie, malattia, maternità, paternità, misure di welfare, in alcuni casi mensilità aggiuntive), oltre ad una retribuzione commisurata all'esperienza e suscettibile di periodici aumenti.

Ad oggi, in Europa, la percentuale di studenti dottorali rispetto alla popolazione attiva è pari allo 0,2%, in espansione rispetto alla media OCSE, di poco superiore allo 0,1%. Questo trend, secondo i dati Eurostat, si conferma anche in Italia, con un aumento del numero di iscritti a percorsi di dottorato di quasi 4.000 unità negli ultimi quattro anni e un contestuale aumento del numero di ricercatori, che sono passati da 151.597 a 217.582 unità nel decennio 2011-2021. Ciò implica però maggiori difficoltà nel trovare occupazione nel settore della ricerca accademica e nell'intraprendere un percorso di carriera all'interno delle Università, a cui consegue una inevitabile dispersione in ambiti lavorativi extra-accademici, sia pubblici che privati. In particolare, il settore privato, ad oggi, sembra non essere ancora pronto ad accogliere e

valorizzare, da un punto di vista normativo, le competenze che i dottori di ricerca possono mettere a disposizione, pur avendo così bisogno di figure professionali dotate di competenze come quelle possedute dai giovani ricercatori. Competenze che, però, sono spesso ancora troppo ancorate ad un'idea di ricerca esclusivamente accademica, alimentando così lo scarso interesse dimostrato verso i dottorati tradizionali da parte delle imprese italiane.

Anche i dottorati innovativi – definiti dalla nota 14 aprile 2017 – di cui fanno parte i dottorati industriali (già introdotti dall'articolo 11, comma 2, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013 n. 45, recentemente modificato dall'articolo 10 dal decreto ministeriale n. 226/2021) hanno suscitato solo un tiepido interesse nella prassi aziendale, in quanto permane una forte incertezza in merito alle concrete modalità di implementazione, ancora troppo legate ai percorsi di carriera accademici.

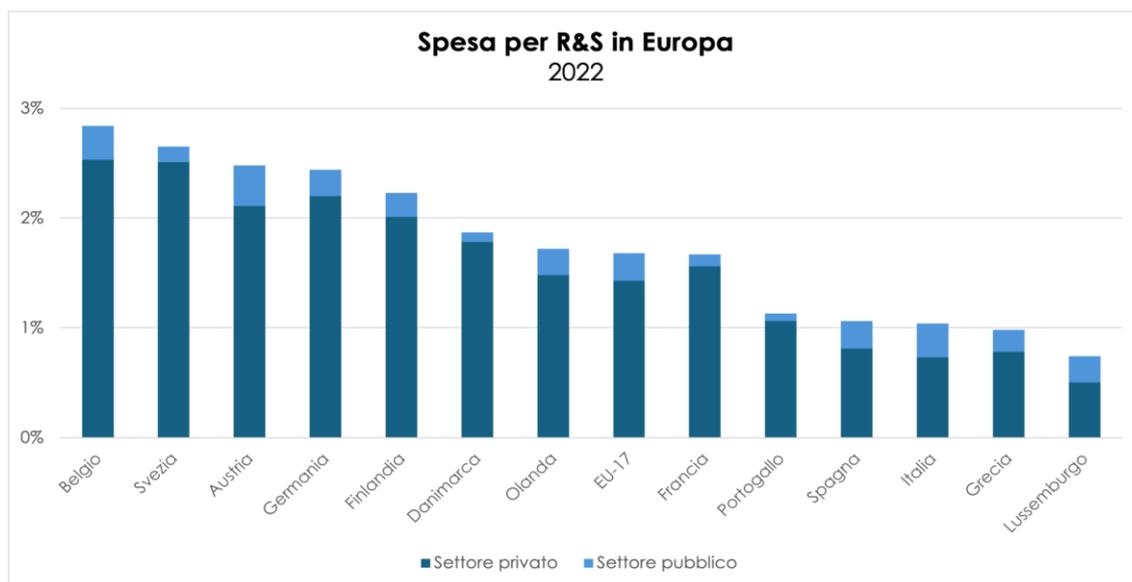
Il nostro ordinamento giuridico, in verità, riconosce da tempo, almeno sulla carta, la possibilità di inquadrare i dottorandi quali veri e propri lavoratori della ricerca. Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate segnala, tuttavia, il mancato decollo di queste peculiari tipologie di apprendistato, principalmente a causa di una sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse Università a progettare e rendere operative forme particolarmente innovative di formazione in alternanza per la ricerca e a causa delle incertezze determinate dalla assenza di adeguate discipline e regolazioni contrattuali relative allo status del ricercatore nel settore privato. L'apprendistato per attività di ricerca, in particolare, risulta ancora oggi non adeguatamente valorizzato. Secondo i dati forniti dal XXI rapporto di monitoraggio dell'apprendistato in Italia, realizzato da Inapp e Inps, tra il 2019 e il 2021 risultano essere stati attivati e finanziati solo 136 contratti di apprendistato di alta formazione finalizzati al conseguimento di un dottorato di ricerca, e 118 contratti di apprendistato per attività di ricerca. La percentuale di contratti di apprendistato per attività di ricerca si afferma, secondo il sopracitato rapporto Inapp, a solo il 6,4% della totalità dei contratti di apprendistato di III livello attivati nel 2021, accompagnati da un 8,2% di apprendistati per il conseguimento del titolo di dottorato. Un altro aspetto rilevante è la diffusione di questa tipologia di contratti sul territorio: il Nord-Ovest si qualifica come la zona d'Italia in cui si attiva la quasi totalità dei contratti di apprendistato per attività di ricerca e per il conseguimento del titolo di dottorato – con una netta prevalenza della

regione Piemonte – a fronte di un Sud Italia in cui, tra il 2019 e il 2021, non è mai stata applicata questa fattispecie di contratto.

Nel complesso, le criticità riguardanti i dottorati industriali e più in generale i percorsi di ingresso al mondo della ricerca nel settore privato sono evidentemente collegati alla più ampia problematica relativa al riconoscimento della figura del ricercatore non accademico operante in questo settore. Un problema considerato anche a livello comunitario, tanto che per favorire ulteriori progressi in termini di tutele e valorizzazione della figura del ricercatore è stata aggiornata, con la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 6 dicembre 2023, la Carta europea dei ricercatori e il relativo Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori. La Carta, che presenta come uno dei temi centrali la tutela della versatilità dei ricercatori e la relativa stabilità contrattuale, sottolinea l'importanza di creare un sistema in cui siano valorizzati i percorsi svolti dai ricercatori, dalla prima fase di assunzione, a quelle intermedie di valutazione, sviluppo e orientamento professionale, fino al miglioramento delle opportunità di carriera per i ricercatori, a cui si aggiungono anche azioni volte a contrastare il fenomeno della precarietà e sostenere la sicurezza e la stabilità lavorativa: obiettivi per il raggiungimento dei quali il ruolo del settore privato risulta essere decisivo. Elemento interessante della Carta è, inoltre, una più ampia accezione della figura del ricercatore, figura professionale che trovo un riscontro non solo nei contesti accademici, ma anche nelle imprese, nella pubblica amministrazione, e nel terzo settore. La Carta europea dei ricercatori presenta principalmente quattro linee di sviluppo che riguardano: (1) la promozione di una adeguata conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di contrastare il più possibile la precarietà; (2) la delineazione di misure di tutela per la protezione sociale, con una particolare attenzione ai ricercatori nelle prime fasi di carriera; (3) il supporto della transdisciplinarietà e lo sviluppo di competenze sia *hard* che *soft*, al fine di garantire la possibilità di mobilità professionali tra settori differenti; (4) la valorizzazione della multietnicità e multiculturalità, fattori che arricchiscono e che non devono generare diseguaglianze di carriera.

Le imprese italiane sono comunque molto attente alla promozione della ricerca, e bisognose di professionalità a ciò dedicate. In questo senso, emerge chiaramente come la ricerca nel settore privato non sia un mero ripiego rispetto alla carriera accademica e neppure una risposta rassegnata all'autoreferenzialità delle Università. Con riferimento al contesto italiano, analizzando la spesa in R&S emerge che il settore delle imprese investe oggi circa

lo 0,78% del PIL nazionale nel campo della ricerca, a fronte dello 0,2% del pubblico, mostrando un aumento graduale e costante tra il 2011 e il 2020 e nonostante il calo degli ultimi due anni, la percentuale al 2022 resta superiore a quella del 2011.



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

L'interesse strategico rivolto all'attività di ricerca, intesa come collaborazione tra settore pubblico e mondo imprenditoriale, è ulteriormente rilanciato dalla Missione 4, Componente 2 (M4C2), del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la quale sono stati stanziati 11,44 miliardi di euro. L'M4C2 – *Dalla ricerca all'impresa* pone come obiettivo l'innalzamento del «potenziale di crescita del sistema economico, favorendo la transizione verso un modello di sviluppo fondato sulla conoscenza», e invita ad una maggior collaborazione e integrazione tra sistema della ricerca pubblica e settore privato.

Esiste dunque ancora ampio margine d'azione per creare un mercato della ricerca non accademica, che possa valorizzarla in quanto fronte particolarmente avanzato nell'innovazione del modo di fare ricerca, in vista di un consolidato raccordo Università-Impresa incentrato su incubatori aperti di saperi e conoscenze e su partenariati paritari finalizzati al trasferimento tecnologico e alla costruzione circolare di competenze di elevato contenuto professionale, tanto trasversali quanto specialistiche.

La formazione, lo sviluppo e la valorizzazione di tali competenze sono cruciali, ma al momento ostacolati dall'assenza di adeguati meccanismi di riconoscimento, a partire da una loro tipizzazione nella contrattazione collettiva di lavoro, nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale e nelle relative declaratorie ed esemplificazioni professionali e di mestiere. Una analisi condotta sui trenta contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati depositati presso il CNEL, ha fatto emergere come la figura del ricercatore sia regolata soltanto saltuariamente, e altrettanto raramente sono individuate le competenze e le mansioni caratterizzanti la figura. Nello specifico, se si pone attenzione ai sistemi di classificazione del personale definiti nei trenta CCNL appena richiamati, l'analisi delle declaratorie associate ai diversi livelli consente di individuare quali sono le mansioni e le qualifiche che, per analogia, potrebbero rappresentare il punto di riferimento per l'inquadramento del personale addetto alle attività di ricerca.

Da un lato, i richiami alle mansioni associabili a questa peculiare area del personale si ritrovano nel rinvio a: 1) attività legate all'ideazione e realizzazione di progetti con responsabilità di risultato; 2) attività di analisi, studio, progettazione e indirizzo; 3) attività di pianificazione operativa, anche attraverso il coordinamento con altri lavori e/o altri lavoratori. Dall'altro lato, invece, è possibile rinviare a quelle che sono le competenze e conoscenze richieste ai lavoratori dalle declaratorie associate ai livelli del sistema di inquadramento, nello specifico ove si fa riferimento al possesso di particolari livelli di specializzazione alla luce di peculiari percorsi di formazione avanzata e/o esperienza specifica o a un titolo di studio di terzo livello.

Nel complesso, dall'analisi condotta, emergono due principali evidenze ovvero che a) le attività e qualifiche associabili alla figura del ricercatore sono contenute nei livelli più alti dei sistemi di inquadramento del personale e, quindi, nelle categorie dei quadri e impiegati altamente specializzati; b) non viene valorizzata la progressione di carriera del ricercatore, essendo assente una differenziazione tra le diverse tipologie di ricercatori sulla base del grado di responsabilità e/o conoscenze e competenze acquisite, anche sul piano retributivo.

Fa eccezione rispetto a questa generale impostazione quanto previsto nell'ultimo rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, siglato il 22 marzo 2024 dove le parti hanno approntato una classificazione specifica del personale addetto da imprese che svolgono attività di servizi in ambito

ricerche a mercato. Sebbene si tratti di un ambito circoscritto rispetto alle attività di ricerca in generale, appare interessante quanto previsto dalle parti sociali sotto due aspetti. In primo luogo, vengono individuate 4 differenti qualifiche (responsabile di ricerca, ricercatore esperto, ricercatore, assistente di ricerca), corredate ciascuna da specifica declaratoria e associate a 4 livelli differenti (dal 1° al 4°), prospettando così una possibile progressione di carriera verticale del ricercatore. In secondo luogo, nonostante la differenziazione delle mansioni nonché dei livelli di responsabilità, esperienza e conoscenza, non è però associato a ciascuna qualifica un titolo di studio specifico e/o un percorso professionale richiesto per il conseguimento della stessa.

Similmente, l'approfondimento dei contratti collettivi aziendali di alcuni istituti di ricerca ha messo in luce la necessità di un quadro normativo più dettagliato per la figura del ricercatore, che tenga conto delle sue caratteristiche distintive e dei requisiti specifici della professione, lasciando alla contrattazione aziendale la facoltà di integrare e specificare le disposizioni legali al fine di adeguarle alle esigenze particolari di ciascuna realtà.

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

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

Altrettanto critiche le interruzioni di carriera – e le relative transizioni professionali e occupazionali – che possono interessare i ricercatori, stante la carenza di adeguate opportunità di riconoscimento e trasferibilità delle competenze sviluppate. Al contrario la mobilità, sia verso altre strutture scientifiche, nazionali o internazionali, sia dal sistema delle imprese a quello pubblico e viceversa, appare un elemento cruciale per promuovere percorsi di

carriera nella ricerca di successo e facilitare il trasferimento di conoscenza e di innovazione.

Il presente progetto di legge intende colmare tali lacune:

- identificando la figura del ricercatore mediante una modifica dell'articolo 2095 del Codice Civile e specificando come la definizione di ricercatore prescindenda dalla tipologia contrattuale sottostante al rapporto di lavoro;
- identificando caratteristiche e attività principali e demandando alle leggi e alla contrattazione collettiva l'individuazione dei requisiti attraverso cui determinare l'appartenenza dei lavoratori alla categoria;
- definendo le tipologie di ricercatori in funzione del merito, del titolo di studio, delle esperienze e delle competenze maturate;
- demandando alle intese tra le parti contrattuali la regolazione del rapporto di lavoro di ricerca nel settore privato e prevedendo specifiche deroghe in relazione alla disciplina applicabile alla assunzione di ricercatori, anche a tempo determinato;
- prevedendo la possibilità che il lavoro di ricerca sia svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione, in deroga alla disciplina vigente in materia di collaborazioni a progetto e collaborazioni etero-organizzate dal committente;
- prevedendo l'applicazione in via prioritaria, sostenuta da apposite risorse, dell'assegno di ricollocazione ai ricercatori coinvolti in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici;
- estendendo la possibilità di partecipazione a distretti industriali e reti di impresa, a Università, laboratori e centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla loro natura giuridica;
- prevedendo la semplificazione e razionalizzazione degli incentivi economici a sostegno della attività di ricerca;
- istituendo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una Anagrafe dei ricercatori connessa alla Anagrafe nazionale delle ricerche con finalità di controllo, monitoraggio e di messa in trasparenza di tutti gli elementi essenziali a identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori, così come degli enti, delle istituzioni e degli organismi privati di ricerca;
- introducendo la possibilità, per chi ha completato un apprendistato di ricerca, di poter accedere ad un corso di dottorato industriale e vedersi riconosciuta una riduzione della durata complessiva del percorso.

* * * * *

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

Articolo 1. Identificazione della figura del ricercatore

L'articolo 1 del presente progetto di legge è finalizzato a identificare la figura del ricercatore nel settore privato, attualmente non oggetto di uno specifico riconoscimento all'interno dell'ordinamento italiano. Al comma 1 si propone la modifica dell'articolo 2095 del Codice Civile prevedendo l'inserimento, tra le categorie dei prestatori di lavoro subordinato, della figura del ricercatore. Il comma 2 identifica le attività prevalentemente svolte dal ricercatore e i requisiti che esso deve possedere ai fini del riconoscimento in tale categoria legale, mentre il comma 3 chiarisce cosa debba intendersi, operativamente, per attività di ricerca, progettazione e sviluppo, svolte dal ricercatore. In aggiunta, il comma 4 riconduce alla figura del ricercatore anche il lavoratore che svolge prevalentemente attività di progettazione e ricerca in imprese start-up innovative e per gli incubatori certificati di imprese.

Articolo 2. Tipologia di ricercatori

L'articolo 2 del presente progetto di legge definisce le diverse tipologie di ricercatori. Al comma 1 si precisa che la categoria di ricercatori del settore privato si articola in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo, delle esperienze e delle competenze maturate, ferme restando diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro. Si prevede un'articolazione in quattro livelli così ripartita: apprendisti ricercatori, ricercatori junior, ricercatori senior, ricercatori *professional*. Nella prima categoria (lett. a) vengono ricompresi i dottorandi industriali o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero gli apprendisti di alta formazione e ricerca; nella seconda (lett. b) coloro che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca o che hanno terminato il periodo di formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca; nella terza (lett. c) il personale con almeno cinque anni di

esperienza nel ruolo di ricercatore; nella quarta (lett. d) il personale che ha almeno dieci anni di esperienza nel ruolo di ricercatore.

Articolo 3. Disciplina applicabile al lavoro subordinato

L'articolo 3 del presente progetto di legge chiarisce la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro instaurati con i ricercatori così come definiti dagli articoli precedenti e assunti con contratto di lavoro subordinato. Al comma 1 si stabilisce che l'assunzione dei ricercatori possa avvenire sia a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, ex artt. 19 ss. d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Inoltre, al comma 2, è precisato che in caso di assunzione a tempo determinato, trovano applicazione gli artt. 19, co. 5-bis e 23, co. 3 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Si modifica altresì lo stesso art. 23, co. 3, stabilendo che i contratti che hanno ad oggetto «le attività di ricerca scientifica e tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa o attività di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125» possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono ed essere prorogati, per durata e numero di volte, al pari delle eventuali proroghe subite dal progetto e in deroga all'art. 21 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, allineando la disposizione a quanto previsto dall'art. 19, co. 5-bis. Il comma 3 modifica l'art. 17, co. 5, d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66, inserendo il ricercatore tra i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. Al comma 4 si prevede che l'assunzione di ricercatori vada comunicata all'apposita anagrafe di cui al successivo art. 8 "Incentivi economici e anagrafe del ricercatore" del presente progetto di legge. L'anagrafe in parola, che il presente progetto di legge intende promuovere, deve essere interconnessa alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'art. 15 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. La mancanza di tale comunicazione, come specificato dal comma 5, determina l'impossibilità di applicare al datore di lavoro le disposizioni di cui al presente provvedimento.

Articolo 4. Ricercatori indipendenti e a progetto

L'articolo 4 del presente progetto di legge contiene la disciplina applicabile per le figure dei ricercatori indipendenti non soggetti a vincolo di

subordinazione. Al comma 1 si prevede la possibilità che il lavoro di ricerca nel settore privato possa essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. In tal caso la disciplina applicabile è quella contenuta agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276 che, a questo specifico fine, viene fatta salva rispetto all'intervento di abrogazione di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Trovano altresì applicazione le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, commi 4 e 5, 7, 8 della presente legge. Il comma 2 prevede l'introduzione di un comma dedicato all'art. 2, co.2, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con l'obiettivo di veder riconosciute le specificità propria del lavoro dei ricercatori. Il comma 3 stabilisce la possibilità che posizioni di ricercatori indipendenti o a progetto possano essere attivate anche dai soggetti o dai raggruppamenti che risultino vincitori di bandi internazionali e nazionali per attività di ricerca e sviluppo tecnologico per la durata del finanziamento.

Articolo 5. Ricollocazione e riqualificazione professionale

L'articolo 5 del presente progetto di legge disciplina, secondo forme coerenti alla crescente centralità di queste figure professionali nei nuovi mercati del lavoro, l'applicazione dell'assegno di ricollocazione ai ricercatori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro. Il comma 1 stabilisce che ad ogni ricercatore, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, deve essere assicurato l'accesso ad adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, oltre al riconoscimento del merito e della capacità professionale acquisiti, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze maturate e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il comma 2 dispone che i ricercatori in stato di disoccupazione possano accedere in via prioritaria e sin dal giorno successivo al licenziamento, all'assegno di ricollocazione disciplinato all'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2015. Al fine di potenziare tale strumento, il comma 3 della proposta di legge aggiunge all'art. 23 del suddetto decreto legislativo, un comma 4-*bis*, precisando che l'assegno di ricollocazione è spendibile dai ricercatori anche per attività di formazione, studio e soggiorno presso enti di ricerca, pubblici e privati, con sede in Italia o all'estero. Ad un apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca e il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanare entro

centottanta giorni dalla entrata in vigore della legge, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, è rimessa la definizione dei criteri e delle modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse.

Articolo 6. Reti di impresa, distretti industriali e distacco del personale di ricerca

L'articolo 6 del progetto di legge è volto a valorizzare la collaborazione tra pubblico e privato nell'ambito della ricerca attraverso una revisione della normativa in merito alle reti di impresa e mediante misure promozionali relative al distacco del personale impegnato in attività di ricerca. Il comma 1 prevede l'introduzione di un comma 5 all'articolo 3 del decreto-legge n. 5/2009, in forza del quale viene consentita la partecipazione a distretti industriali e reti di impresa anche a università, laboratori e centri di ricerca pubblici e privati, a prescindere dalla loro natura giuridica. Al comma 2 si prevede che la normativa vigente in materia di reti di impresa, per il principio dell'analogia, trovi applicazione anche nell'ambito di raggruppamenti generatisi a seguito di partecipazione a bandi nazionali o internazionali finalizzati ad attività di ricerca e sviluppo. Il comma 3 prevede la possibilità di distaccare il personale di ricerca ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Nel caso di distacco illecito si specifica che, ferma l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 comma 5-bis D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il ricercatore non potrà chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro in capo al soggetto distaccatario. Il comma 4 prevede che entro tre mesi dall'entrata in vigore del progetto di legge, il Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministeri competenti, definisca i criteri per la copertura finanziaria necessari per il distacco di ricercatori del settore privato presso università, laboratori, centri di ricerca pubblici o strutture pubbliche interessate ad attività di ricerca, sviluppo e progettazione. Il decreto potrà definire la copertura finanziaria anche in termini di compartecipazione e cofinanziamento.

Articolo 7. Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori

L'articolo 7 del presente progetto di legge contiene la disciplina specifica applicabile nel caso di ricercatori non comunitari e a quelli coinvolti in operazioni di distacco transnazionale. Il comma 1 dell'articolo 7 prevede che alle assunzioni di ricercatori extracomunitari ovvero al distacco transnazionale, nell'ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali, non si applichino le previsioni vigenti in materia di ingressi di cui all'articolo 27-*quater* del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286. Il comma 2 prevede un apposito permesso di soggiorno per il personale extracomunitario impegnato in attività di ricerca nel territorio italiano un apposito permesso di soggiorno, regolato con decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Interno secondo il meccanismo del silenzio-assenso. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

Art. 8. Incentivi economici e anagrafe dei ricercatori

L'articolo 8 del presente progetto di legge prevede una razionalizzazione e semplificazione delle misure di incentivazione economica in favore dell'attività di ricerca, misure specifiche per favorire la mobilità dei ricercatori, oltre che l'istituzione di una apposita anagrafe dei ricercatori. Il comma 1 prevede che un apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze emanato di concerto con gli altri ministeri competenti definisca i criteri per l'accesso ai finanziamenti di sostegno all'attività di ricerca nel settore pubblico, privato e nel terzo settore in vista di una semplificazione e razionalizzazione della normativa vigente. Il decreto di cui al comma precedente dovrà contenere, come specifica il comma 2, anche specifici incentivi per le imprese, gli enti del terzo settore e le pubbliche amministrazioni a favore della mobilità e dell'assunzione di ricercatori. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce una apposita anagrafe informativa contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro pubblici e privati (comma 3). Tale strumento, da realizzarsi senza alcun onere sulla finanza pubblica, è finalizzato all'attività di monitoraggio e vigilanza rispetto alla normativa vigente e dei rapporti contrattuali instaurati. Il comma 4 prevede che l'Agenzia Nazionale Sviluppo Lavoro definisca, sentito il Ministero dell'Università e della Ricerca, il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore in raccordo con la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. Il comma 5

dell'articolo 8 stabilisce che l'istituenda anagrafe dei ricercatori sia collegata con la borsa nazionale del lavoro e funzionale all'assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende, di enti del terzo settore, nonché di pubbliche amministrazioni, comprese le università pubbliche e private, o di singoli ricercatori.

Articolo 9. Valorizzazione dell'apprendistato per attività di ricerca

L'articolo 9 del presente progetto di legge intende valorizzare il contratto di apprendistato per lo svolgimento di attività di ricerca.

In particolare, con l'intento di favorire ulteriormente il raccordo tra ricerca accademica e non, l'articolo in commento introduce la possibilità di ottenere una riduzione della durata massima di un percorso di dottorato industriale, a fronte dell'avvenuto completamento di un apprendistato per attività di ricerca. Il comma 1 dispone l'adozione, entro centottanta giorni dalla entrata in vigore della legge, di un decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per specificare i criteri e le modalità sulla base dei quali prevedere la riduzione del percorso di dottorato industriale. Lo stesso comma 1 specifica che tra il percorso di apprendistato per attività di ricerca completato e il corso di dottorato industriale vi deve essere una verificabile coerenza tematica, attestata da parte del collegio docenti del corso di dottorato industriale sulla base dei documenti presentati dall'apprendista e, in particolare, grazie all'analisi del piano formativo individuale relativo al contratto di apprendistato. L'esito di tale verifica è un riconoscimento di CFU tale per cui vi è una conseguente riduzione del percorso di dottorato di ricerca industriale, da un minimo di 6 fino ad un massimo di 12 mesi rispetto alla durata ordinamentale.

Il secondo comma dell'articolo 9 introduce un nuovo comma all'art. 45 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, specificando la finalità dell'apprendistato per attività di ricerca: il conseguimento della qualificazione di ricercatore, così come stabilita dal contratto collettivo applicato in azienda, e non solo il generico svolgimento di attività di ricerca.

Art. 10. Disposizioni finali

L'articolo 10 contiene le disposizioni finali. Il comma 1 rimette la transizione verso la nuova disciplina dei rapporti di ricerca in essere all'entrata in vigore del provvedimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero ai contratti collettivi aziendali. In mancanza è possibile la regolamentazione mediante intesa tra le parti contrattuali. Il comma 2 stabilisce che al fine della applicazione delle disposizioni in merito alla tipologia di ricercatore per i rapporti in essere al momento dell'entrata in vigore della legge, ferme restando diverse intese tra le parti, si applica l'anzianità di servizio nel ruolo.

Progetto di legge

Articolo 1

Identificazione della figura del ricercatore

1. L'articolo 2095 del Codice Civile è così modificato: "I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, ricercatori, quadri, impiegati e operai. Le leggi e i contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie".

2. Ai fini della presente legge, si considerano ricercatori i lavoratori che, anche con contratto di lavoro non subordinato, svolgono prevalentemente attività di ricerca, progettazione e sviluppo, anche tecnologico, in possesso di un dottorato di ricerca conseguito presso università italiane o estere ovvero di un titolo equipollente al dottorato in base alla legislazione vigente in materia, nonché il personale assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che sia inquadrato nella categoria di ricercatore.

3. Per attività di ricerca, progettazione e sviluppo si intendono:

a) lavori sperimentali o teorici aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili a prescindere da applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;

b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze e competenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale e per la risoluzione di problemi complessi;

c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze, capacità e competenze esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi nuovi, modificati o migliorati;

d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici, organizzativi o commerciali;

4. Salvo quanto previsto nei commi 2 e 3, la definizione di ricercatore comprende altresì il lavoratore che svolge prevalentemente attività di progettazione e ricerca in imprese start-up innovative e per gli incubatori certificati di imprese, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Articolo 2

Tipologie di ricercatori

1. Ferme restando diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015, la categoria dei ricercatori del settore privato di cui all'articolo che precede e di cui ai successivi articoli 3 e 4 si articola in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo e delle esperienze e competenze accumulate secondo il seguente ordine:

a) apprendista ricercatore: dottorando industriale o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero apprendista di alta formazione e ricerca di cui all'art. 1, comma 2 della presente legge;

b) ricercatore *junior*: qualifica contrattuale inquadrata nella categoria di ricercatore al termine di un percorso di dottorato o di apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 1, comma 2 della presente legge;

c) ricercatore *senior*: cinque anni almeno di esperienza con qualifica contrattuale inquadrata nella categoria di ricercatore;

d) ricercatore *professional*: dieci anni almeno di esperienza con qualifica contrattuale inquadrata nella categoria di ricercatore.

Articolo 3

Disciplina applicabile al lavoro subordinato

1. L'assunzione del ricercatore può avvenire indifferentemente a tempo indeterminato o con contratto a termine.

2. In caso di assunzione a tempo determinato trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 19, comma 5-bis e 23, comma 3, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81. All'art. 23, comma 3, d.lgs. del 15 giugno 2015 n. 81, dopo l'inciso "*I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto lo svolgimento*" viene inserito, in sostituzione di quanto previsto precedentemente,

“di attività di ricerca scientifica e tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all’innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa o attività di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono ed essere prorogati, per durata e numero di volte, al pari delle eventuali proroghe subite dal progetto e in deroga all’art. 21 del presente decreto”.

3. All’art. 17, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, dopo la lettera “d) di prestazioni rese nell’ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro” è aggiunta la seguente lettera:

“e) di attività di ricerca”.

4. All’atto della assunzione il datore di lavoro o committente invia apposita comunicazione all’anagrafe del ricercatore di cui al successivo articolo 8.

5. Ferma ogni altra responsabilità civile, penale o amministrativa, la mancata comunicazione all’anagrafe dei ricercatori esclude di diritto l’applicazione a favore del datore di lavoro delle disposizioni di cui alla presente legge.

Articolo 4

Ricercatori indipendenti e a progetto

1. Il lavoro di ricerca nel settore privato può essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. Ai ricercatori indipendenti con autonoma organizzazione lavorativa, si applica la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del d. lgs. 10 ottobre 2003, n. 276 che a questo specifico fine resta in vigore in deroga alle previsioni di cui all’articolo 52 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

2. Nei casi di prestazione lavorativa organizzata dal Committente, si applica l’art. 2, d.lgs. n. 81/2015. All’art. 2, co. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n.81, dopo la lettera “a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;” è aggiunta la seguente lettera:

“a-bis) alle collaborazioni impiegate nell’attività di ricerca scientifica e tecnologica, coordinamento e collaborazione della stessa, per le quali gli

accordi collettivi nazionali (settoriali o di mestiere), territoriali e aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative della specifica attività richiamata;”.

3. Posizioni di ricercatori di cui al comma 1 e 2 del presente articolo possono essere attivate anche con riferimento a soggetti o raggruppamenti vincitori di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico e per la durata del finanziamento.

Articolo 5

Ricollocazione e riqualificazione professionale

1. Ad ogni ricercatore, in linea con i principi sanciti dalla Carta europea dei ricercatori, deve essere assicurato l'accesso ad adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, al fine di dare impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze. Ogni ricercatore ha diritto, altresì, al riconoscimento del merito e della capacità professionale acquisiti, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze maturate e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. A favore della ricollocazione dei ricercatori in stato di disoccupazione, trova applicazione in via prioritaria la misura dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

3. Ai fini del rilancio della misura di cui al comma precedente, all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 è aggiunto il seguente comma:

“4-bis. L'assegno di cui al comma 1 è spendibile dai ricercatori anche per attività di formazione, studio e soggiorno presso enti di ricerca, pubblici e privati, con sede in Italia o all'estero. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca e il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanare entro centotanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province

autonome di Trento e Bolzano, sono disciplinati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse”.

Articolo 6

Reti di impresa distretti industriali e distacco del personale di ricerca

1. Ai fini della valorizzazione dell’interscambio e della collaborazione tra ricerca pubblica e ricerca privata, all’articolo 3 del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, è aggiunto il seguente comma:

“5. È consentita la partecipazione a distretti industriali e reti di impresa anche da parte di università, laboratori, centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla relativa natura giuridica”.

2. Le disposizioni vigenti in materia di reti di impresa trovano applicazione, per analogia, anche nell’ambito di raggruppamenti sorti a seguito di partecipazione e successiva assegnazione di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico.

3. Il personale di ricerca può essere distaccato, anche parzialmente, ai sensi dell’art. 30, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

4. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri per la copertura finanziaria, anche in termini di compartecipazione e cofinanziamento, del distacco e del prestito di ricercatori del settore privato presso università, laboratori o centri di ricerca pubblici ovvero presso entità o strutture pubbliche interessate ad attività di ricerca, sviluppo e progettazione.

Articolo 7

Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori

1. Le assunzioni di ricercatori extracomunitari ai sensi della presente legge ovvero i distacchi transnazionali, effettuati nell’ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali operano in deroga alle disposizioni di legge vigenti in materia di ingressi di cui all’articolo 27-quater del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

2. Durante la permanenza nel territorio italiano il personale extracomunitario usufruisce di uno speciale permesso di soggiorno per attività di ricerca regolato con apposito decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Interno secondo il meccanismo del silenzio-assenso, prorogabile in caso di prolungamento dell'attività di ricerca anche rispetto a quanto inizialmente ipotizzato. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

Articolo 8

Incentivi economici e anagrafe del ricercatore

1. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri di accesso ai finanziamenti a sostegno delle attività di ricerca nel settore privato in termini di semplificazione e razionalizzazione della disciplina vigente.

2. Nell'ambito del decreto di cui al comma 1 sono previsti specifici incentivi economici alle imprese, agli enti del terzo settore e alle pubbliche amministrazioni, comprese le università, al fine di agevolare la mobilità e l'assunzione di ricercatori.

3. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanzia pubblica, una Anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati con finalità di monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa vigente. Con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'Università e della Ricerca, sono stabili i raccordi e le interconnessioni tra Anagrafe dei ricercatori e Anagrafe nazionale delle ricerche di cui all'articolo 63 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e, in particolare, con la sezione denominata "Enti, istituzioni e organismi privati di ricerca".

4. Sentito il Ministero dell'Università e della Ricerca, l'Agenzia Nazionale Sviluppo Lavoro di cui all'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 definisce il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore in raccordo con la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

5. L'anagrafe dei ricercatori è funzionale alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende, di enti del terzo settore, nonché di pubbliche amministrazioni, o di singoli ricercatori ed è collegata alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Articolo 9.

Valorizzazione dell'apprendistato di ricerca

1. Con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da emanare entro centottanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati i criteri e le modalità per l'ammissione ad un corso di dottorato con una riduzione della durata complessiva del percorso di durata pari ad un minimo di 1 anno e fino ad un massimo di 2 anni di ricercatori che abbiano positivamente completato un percorso di apprendistato per attività di ricerca di durata almeno triennale, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015. L'apprendistato di ricerca concluso dovrà aver avuto come oggetto ambiti di ricerca coerenti con gli obiettivi formativi del corso di dottorato. La coerenza tra i due percorsi sarà verificata dal collegio dei docenti del corso di dottorato, anche grazie all'analisi del piano formativo individuale dell'apprendista previsto ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 81/2015, e agli altri documenti relativi lo svolgimento del percorso formativo dell'apprendista, utili a verificarne l'attività di ricerca svolta e la formazione ricevuta, e di conseguenza il numero di CFU riconoscibili.

2. All'articolo 45 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 è inserito il seguente comma: "6. "Il contratto di apprendistato per attività di ricerca è finalizzato al conseguimento della qualificazione di ricercatore, così come stabilita dal contratto collettivo applicato in azienda."

Articolo 10

Disposizioni finali

1. La transizione verso la nuova disciplina dei rapporti di ricerca in essere al momento della entrata in vigore della presente legge è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

ovvero da contratti collettivi aziendali e, in mancanza, alle intese tra le parti contrattuali.

2. Ferme restando diverse intese tra le parti, ai fini della applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, ai rapporti di lavoro di ricerca in essere al momento della entrata in vigore della presente legge si applica l'anzianità di servizio nel ruolo.

Articolo 1.

Identificazione della figura del ricercatore

di Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi, Chiara Nardo, Jacopo Sala, Francesca Valente, Valeria Virgili, Angela Zaniboni

1. *L'articolo 2095 del Codice Civile è così modificato: "I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, ricercatori, quadri, impiegati e operai. Le leggi e i contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie".*

2. *Ai fini della presente legge, si considerano ricercatori i lavoratori che, anche con contratto di lavoro non subordinato, svolgono prevalentemente attività di ricerca, progettazione e sviluppo, anche tecnologico, in possesso di un dottorato di ricerca conseguito presso università italiane o estere ovvero di un titolo equipollente al dottorato in base alla legislazione vigente in materia, nonché il personale assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che sia inquadrato nella categoria di ricercatore.*

3. *Per attività di ricerca, progettazione e sviluppo si intendono:*

a) *lavori sperimentali o teorici aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili a prescindere da applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;*

b) *ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze e competenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale e per la risoluzione di problemi complessi;*

c) *acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze, capacità e competenze esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi nuovi, modificati o migliorati;*

d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici, organizzativi o commerciali;

4. Salvo quanto previsto nei commi 2 e 3, la definizione di ricercatore comprende altresì il lavoratore che svolge prevalentemente attività di progettazione e ricerca in imprese start-up innovative e per gli incubatori certificati di imprese, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

1. Oggetto e finalità

1.1. La modifica dell'art. 2095 c.c.: il rapporto tra categoria legale e qualifiche contrattuali

Nonostante la progressiva importanza che l'attività di ricerca non accademica sta assumendo nell'ambito delle economie più avanzate quale strumento di innovazione e sviluppo delle stesse, l'ordinamento italiano si caratterizza per la mancanza di una previsione normativa che dia effettivo riconoscimento alla figura del ricercatore non accademico.

Nel tentativo di colmare tale lacuna e attribuire al ricercatore una valorizzazione sotto il profilo normativo che finora è mancata, la proposta di legge in esame intende, all'art. 1, comma 1, avanzare una modifica dell'art. 2095 c.c. (*Categorie dei prestatori di lavoro*) volta a inserire nel novero delle categorie legali, accanto a dirigenti, quadri, operai ed impiegati, quella dei ricercatori.

La categoria legale si pone al vertice del sistema classificatorio e costituisce la cornice generale entro la quale si collocano le qualifiche contrattuali, intese quali «insieme delle mansioni costituenti l'oggetto della prestazione di lavoro» e tali da rappresentare «il valore professionale delle mansioni svolte»⁽¹⁾ nell'ambito dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale della contrattazione collettiva.

È quindi da leggere in questa prospettiva l'art. 2095 c.c., nella parte in cui sancisce che i requisiti di appartenenza dei lavoratori alle categorie dei prestatori di lavoro siano individuati dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro. Tale prospettiva, inoltre, è non solo confermata ma rafforzata dall'art.

⁽¹⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2021, p. 70.

1, comma 1 della proposta di legge, che, oltre ad aggiungere la categoria dei ricercatori, adegua il testo della disposizione codicistica a quella che è l'interpretazione che si è affermata nel diritto vivente, attribuendo il compito di determinare i requisiti di appartenenza alle singole categorie legali ai contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, cioè dai «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».

Tuttavia la rigidità del sistema di classificazione realizzato per il tramite delle categorie legali è stata parzialmente attenuata dall'adozione da parte della contrattazione collettiva del c.d. inquadramento unico, il quale opera attraverso una suddivisione in livelli o aree professionali che prescindono dalle categorie legali di riferimento. In altri termini, l'inquadramento unico ha determinato nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento non soltanto l'abolizione della distinzione fra operai e impiegati, ma anche la creazione di un'unica scala di classificazione in cui gruppi di operai e di impiegati possono trovarsi inseriti nel medesimo livello. Cionondimeno appare comunque utile l'integrazione, nel novero delle categorie legali, del ricercatore, figura che mal si presta ad essere inquadrata nelle categorie preesistenti e che, in mancanza di una modifica dell'art. 2095 c.c., potrebbe non trovare l'adeguato spazio nei sistemi classificatori approntati dai contratti collettivi.

1.2. La definizione di attività di ricerca e di ricercatore

L'art. 1 del presente progetto di legge si pone un duplice obiettivo: quello di definire, da un lato, la figura del ricercatore, dall'altro le attività di ricerca. Nello specifico il comma secondo identifica le caratteristiche soggettive e oggettive necessarie per la riconduzione di un prestatore di lavoro alla categoria di ricercatore. In particolare, si fanno rientrare nella definizione di ricercatore «i lavoratori che svolgono prevalentemente attività di ricerca, progettazione e sviluppo, anche tecnologico, in possesso di un dottorato di ricerca conseguito presso università italiane o estere ovvero di un titolo equipollente al dottorato in base alla legislazione vigente in materia». Al fine di ampliare la categoria di ricercatore anche a coloro che non abbiano conseguito un titolo universitario di ricerca, la definizione si applica anche al

«personale assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi di alta formazione e ricerca che sia inquadrato nella categoria di ricercatore».

La *ratio* sottesa al provvedimento è quella di ampliare il novero di soggetti riconducibili alla categoria di ricercatore.

Sulla definizione di attività di ricerca interviene, invece, il comma 3 del presente articolo, andando a disciplinare e identificare, da un punto di vista operativo, le attività che vengono prevalentemente svolte dal ricercatore, suddividendole in quattro sottogruppi di attività di ricerca, progettazione e sviluppo, che debbano essere, in misura prevalente, oggetto dell'attività del ricercatore:

- a) lavori sperimentali o teorici aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili a prescindere da applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;
- b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze e competenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale e per la risoluzione di problemi complessi;
- c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze, capacità e competenze esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi nuovi, modificati o migliorati;
- d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici, organizzativi o commerciali;

Tale suddivisione amplia, dunque, lo spettro delle attività ascrivibili alla figura del ricercatore, non riconducibili unicamente ai lavori sperimentali o teorici e alle attività di ricerca e di indagini critiche, ma anche alla realizzazione di prototipi e di piani, progetti o disegni per il miglioramento di prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi, riconoscendo la

possibile applicazione di conoscenze e competenze di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale.

Questo consente di non avere una definizione unica di “attività di ricerca” e, quindi, di ricercatore inteso quale figura caratterizzata da autonomia e dalla possibilità di fornire un ampio contributo inventivo ai progetti di ricerca. Per contro, potrebbero esserci attività che non rientrano nelle definizioni previste nel presente comma che per necessità tecnico/produttive di aziende operanti nel settore privato dovrebbero rientrare nella nozione di “attività di ricerca”.

Nel fornire una definizione circa la figura del ricercatore e le attività di ricerca, sono stati analizzati una serie di contratti collettivi, che hanno disciplinato classificazione, inquadramento e dettagliatamente le attività del ricercatore sulla base dei propri bisogni. In alcuni di questi accordi è apparsa la figura del ricercatore tecnico o tecnologo, ossia quei lavoratori che svolgono attività di ricerca e sviluppo tecnologico. Tale ragionamento giustifica la scelta di far riferimento a capacità e competenze di natura non solo scientifica, organizzativa e commerciale ma anche, appunto, tecnologica.

Da ultimo, il comma 4 dell’art. 1 riconduce alla figura del ricercatore anche il lavoratore che svolge prevalentemente attività di progettazione e ricerca in imprese start-up innovative e per gli incubatori certificati di imprese, di cui all’art. 25 del d.l. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla l. n. 221/2012.

2. Ulteriori valutazioni

2.1. I riflessi sulla contrattazione collettiva attuale della modifica dell’art. 2095 c.c.

La modifica dell’art. 2095 c.c. e l’introduzione di una nuova categoria legale (come si è visto *supra*, § 1.1) non potrebbe non incidere sulla contrattazione collettiva, tradizionalmente chiamata a dare contenuto alle categorie legali.

Da questo punto di vista, è bene sottolineare che, ad oggi, per via dell’adozione da parte della totalità dei contratti collettivi del descritto modello di inquadramento unico, l’introduzione di una nuova categoria legale quale sarebbe quella del “ricercatore” opererebbe non in via diretta, ma solo mediata sui testi contrattuali, richiedendo all’interprete il compito di tradurla

effettivamente in uno o più livelli, ritagliandole così uno spazio all'interno del contratto collettivo, anche sulla base della definizione data dall'art. 1, comma 2, del progetto di legge (si veda *supra*, § 1.2).

Occorre dunque verificare come, al momento, è considerata dai contratti collettivi la figura del ricercatore, per comprendere quali effetti potrebbe avere la modifica dell'art. 2095 c.c. sullo statuto giuridico del lavoratore attualmente in possesso di questa specifica stessa qualifica.

Indubbiamente non sussistono particolari criticità per i contratti collettivi (come, a titolo esemplificativo, il CCNL Federmeccanica, il CCNL Unionmeccanica, il CCNL Telecomunicazioni o il CCNL Federchimica) in cui sono previste declaratorie professionali che delineano direttamente figure coincidenti con il ricercatore come definito dall'art. 1 del disegno di legge. In questi casi – in cui, solitamente, il ricercatore è inquadrato nel livello immediatamente inferiore a quello dei quadri –, nell'attesa di un nuovo ed eventuale intervento della contrattazione collettiva, non si porrebbero problemi di conflitto tra legge successiva e contratto collettivo precedente e, dunque, apparirebbe già immediatamente applicabile (senza nuovi interventi da parte dell'autonomia collettiva) ai lavoratori in possesso della qualifica di ricercatore il trattamento normativo approntato dal disegno di legge, mentre il trattamento economico continuerebbe ad essere quello determinato per gli stessi lavoratori dal CCNL di riferimento.

È appena il caso di evidenziare che la contrattazione collettiva, nella maggior parte dei casi, rispetto ai requisiti richiesti dall'art. 1, prevede titoli di studio inferiori, non facendo mai riferimento al dottorato di ricerca né all'apprendistato di ricerca. Si pone dunque un problema di coordinamento tra la nuova previsione legale e le esistenti declaratorie professionali, che permetterebbe, in mancanza di un intervento delle parti collettive volto ad allineare le declaratorie professionali alla proposta di legge, in ogni caso al solo lavoratore già qualificato come ricercatore ed in possesso dei requisiti prescritti dall'art. 1 di accedere alla disciplina approntata dalla proposta di legge in esame.

Diverso è il caso in cui il contratto collettivo preveda una qualifica professionale di ricercatore che abbia un contenuto diverso da quello previsto dall'art. 1, come avviene, ad esempio, per il CCNL Terziario distribuzione e servizi o per il CCNL Poste. Rispetto a questa ipotesi, la modifica dell'art. 2095 c.c., nelle more dei rinnovi contrattuali, nei quali le parti sociali saranno chiamate a recepire la novità normativa e dare contenuto alla nuova categoria

legale, non opererà nei confronti dei lavoratori che da questi contratti collettivi sono qualificati come ricercatori, poiché il contenuto della qualifica individuato dai contratti collettivi non coincide con la definizione di ricercatore approntata dall'art. 1. Questi lavoratori, dunque, continueranno ad essere inquadrati nei termini definiti dallo stesso contratto collettivo e per loro troverà applicazione il trattamento normativo ed economico preesistente all'introduzione della nuova categoria.

È però da rilevare che la maggior parte dei contratti collettivi non prevede nei propri sistemi di classificazione la qualifica del ricercatore. In questi casi, potrebbe sembrare che, in assenza di un intervento da parte della contrattazione collettiva, la modifica dell'art. 2095 c.c. non potrebbe produrre effetti, perché è alla contrattazione collettiva che spetta il compito di individuare i requisiti di appartenenza alle categorie legali in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa. Per valutare la bontà di questa conclusione, però, è utile richiamare cosa è accaduto in relazione all'introduzione della categoria legale dei quadri.

2.2. Una lezione dal passato: l'impatto sulla contrattazione collettiva derivante dall'introduzione della categoria legale dei *quadri*

Per comprendere quale potrebbe essere l'impatto della modifica dell'art. 2095 c.c., può essere utile accennare brevemente a quanto accaduto con l'introduzione, ad opera della l. n. 190/1985, della categoria legale dei quadri.

Prima dell'introduzione di tale legge, alcuni contratti collettivi già contemplavano nel sistema di classificazione del personale figure svolgenti funzioni direttive e/o di coordinamento per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per l'attuazione delle strategie dell'impresa, pur non essendo ricondotte alla categoria dei dirigenti.

Successivamente, la l. n. 190/1985, ha istituito la categoria dei "quadri". Mentre l'art. 1 dispone la modifica dell'art. 2095 c.c., ampliando il novero delle categorie dei prestatori di lavoro, l'art. 2, comma 1, definisce i quadri come «prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa».

Sebbene l'art. 2, comma 1, offra una prima definizione di questa nuova categoria, l'art. 2, comma 2, precisa che «I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa», mentre all'art. 2, comma 3, la legge precisa che «Salvo diversa espressa disposizione, ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le norme riguardanti la categoria degli impiegati».

In seguito alla modifica dell'art. 2095 c.c., dunque, la contrattazione collettiva ha provveduto a definire, per ciascun settore contrattuale, i requisiti di cui all'art. 2, comma 2, della l. n. 190/1985. Tuttavia, non tutti i contratti collettivi hanno provveduto nell'immediato a definire i requisiti di appartenenza, recependo così la delega legislativa. Dal mancato o lento aggiornamento dei sistemi di classificazione del personale in base alle nuove categorie legali dettate dall'art. 2095 c.c. (così come modificato dalla l. n. 190/1985) ne è derivato un dibattito giurisprudenziale che ha registrato due orientamenti tra loro contrapposti.

Ad un orientamento minoritario che considerava l'introduzione della categoria dei quadri come norma programmatica, si è contrapposto un orientamento maggioritario, sposato anche dalla Cassazione, per cui l'introduzione della categoria dei quadri di cui all'art. 2 della l. n. 190/1985 avrebbe natura precettiva e, pertanto, suscettibile di immediata applicazione. Di conseguenza, laddove il CCNL applicato non preveda una apposita disciplina, al lavoratore può essere riconosciuto ugualmente l'inquadramento in detta categoria (Cass. 9 ottobre 2006, n. 21652; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2246).

Tale conclusione, quindi, ben potrebbe essere estesa, in caso di una modifica dell'art. 2095 c.c., anche alla categoria dei ricercatori. In quel caso, dunque, anche nell'inerzia della contrattazione collettiva, al lavoratore in possesso dei requisiti previsti che si sia effettivamente impegnato in attività di ricerca *ex art. 1* potrebbe essere accordato l'inquadramento nella categoria legale di ricercatore, con il conseguente riconoscimento del trattamento economico e normativo previsto.

Articolo 2.

Tipologie di ricercatori

di Chiara Altilio, Giuseppe Biundo, Federica Chirico, Ilaria Fiore, Silvia Loponte, Andrea Megazzini, Sara Prosdocimi

1. Ferme restando diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015, la categoria dei ricercatori del settore privato, di cui all'articolo che precede e di cui ai successivi articoli 3 e 4, si articola in funzione del merito, del titolo di studio, della anzianità nel ruolo e delle esperienze e competenze accumulate secondo il seguente ordine:

- a) apprendista ricercatore: dottorando industriale o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero apprendista di alta formazione e ricerca di cui all'art. 1, comma 2 della presente legge;*
- b) ricercatore junior: qualifica inquadrata alla categoria di ricercatore al termine di un percorso di dottorato o di apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 1, comma 2 della presente legge;*
- c) ricercatore senior: cinque anni almeno di esperienza con qualifica inquadrata nella categoria di ricercatore;*
- d) ricercatore professional: dieci anni almeno di esperienza con qualifica inquadrata nella categoria di ricercatore.*

1. Oggetto e finalità

Con l'introduzione della nuova figura legale dei ricercatori secondo quanto stabilito dall'art. 1 del presente progetto di legge, è necessario distinguerne le diverse tipologie.

In questo senso, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, l'art. 2 individua quattro diverse tipologie di ricercatori:

- a) apprendisti ricercatori: vi rientrano coloro che stanno conseguendo un dottorato industriale o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero gli apprendisti di alta formazione e ricerca di cui all'art. 1, comma 2 della presente legge;
- b) ricercatori *junior*: sono coloro che hanno ottenuto la qualifica di ricercatore al termine di un percorso di dottorato o di apprendistato di alta formazione e ricerca;
- c) ricercatori *senior*: sono coloro che hanno almeno cinque anni di esperienza nel ruolo di ricercatore;
- d) ricercatori *professional*: sono coloro che hanno almeno dieci anni di esperienza nel ruolo di ricercatore.

La presente disposizione vuole riconoscere formalmente il diritto alla qualifica di ricercatore secondo due criteri oggettivi: il titolo di studio (conseguito o in fase di conseguimento) e l'anzianità di servizio (di cinque o dieci anni nello svolgimento del ruolo di ricercatore).

La *ratio* che sottende alla suddivisione in queste quattro tipologie è quella di valorizzare il percorso di studi, anche alla luce dell'aumento del numero di iscritti al percorso di dottorato. Inoltre, lo scatto automatico di classificazione (ricercatore *senior* e ricercatore *professional*), valorizzando l'esperienza, vuole garantire un trattamento economico e normativo più favorevole ai ricercatori che ricoprono il ruolo da diversi anni. A tal fine, si deve specificare che per "ruolo" di ricercatore si intende lo *status* comprensivo sia della categoria di inquadramento professionale che della qualifica e delle mansioni che tale figura è tenuta a compiere nel contesto di un rapporto di lavoro, in ordine alle diverse previsioni del contratto individuale o collettivo applicabile.

In definitiva, la suddivisione secondo i quattro livelli si propone di migliorare le condizioni di lavoro e le opportunità di crescita per i ricercatori, perfezionando le modalità di classificazione e inquadramento (se la contrattazione collettiva non prevede diversamente) e i sistemi di valutazione delle carriere, anche al fine di istituire sistemi di sviluppo professionale compatibili con il mercato del lavoro di ricerca a livello europeo.

2. Ulteriori valutazioni

Dalla lettura delle prime parole dell'articolo «Ferma restando diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015» è evidente il ruolo sussidiario della legge rispetto all'attività di classificazione ed inquadramento compiuta dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali, infatti, sono i soggetti che meglio possono evidenziare le peculiarità del lavoro di ricerca non accademico nei settori di riferimento, nonché le conseguenti discipline economico-normative. La tipizzazione della figura del ricercatore non ha potuto prescindere dallo studio della contrattazione collettiva che già esiste e che insiste sul tema. Pertanto, è stata condotta un'analisi della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale per verificare se e come, ad oggi, la figura del ricercatore venga riconosciuta e valorizzata.

Per delimitare il campo di indagine sono state analizzate le disposizioni inerenti alla classificazione ed inquadramento dei 30 CCNL maggiormente applicati per numero di lavoratori secondo i dati del flusso Uniemens (utilizzando i dati aggiornati al 1° novembre 2023). Oltre alla contrattazione nazionale sono stati individuati dieci accordi sottoscritti da enti e fondazioni che operano nel campo della ricerca e che regolano specifici aspetti del rapporto di lavoro.

Dall'analisi condotta è emerso che la contrattazione collettiva nazionale è spesso inadempiente nell'individuare e valorizzare la figura del ricercatore, ma che tale lacuna può essere colmata dalla contrattazione di secondo livello.

Spesso, infatti, nei sistemi di classificazione ed inquadramento dei CCNL il ricercatore non viene incluso. Stante però la definizione che ne viene data dall'art. 1 del presente progetto di legge e le sue tipizzazioni nell'art. 2, attraverso un'attività interpretativa dei diversi testi contrattuali sarebbe possibile inquadrare alcuni gruppi di lavoratori (per le mansioni svolte e per le esemplificazioni contenute nelle declaratorie) come dei ricercatori. In tal senso, il disegno di legge si propone di incentivare la contrattazione collettiva di livello nazionale-settoriale a riconoscere questa nuova figura professionale.

Come detto, diversamente avviene a livello aziendale. L'analisi svolta per la redazione della seguente proposta di legge degli accordi di secondo livello,

principalmente relativi agli enti di ricerca, rivela numerose questioni che devono essere affrontate.

In primo luogo, vi è il tema della classificazione e dell'inquadramento, spesso affrontato dalla contrattazione collettiva di secondo livello, a dispetto della quasi totale assenza della materia nella contrattazione nazionale. In secondo luogo, vanno evidenziate le conseguenti discipline relative alla formazione, al trattamento economico, al lavoro agile, alle progressioni di carriera, all'orario di lavoro, alle aspettative e permessi, nonché alle deroghe alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, talvolta realizzati tramite la sottoscrizione di accordi di prossimità, che vengono istituite e promosse proprio in virtù del riconoscimento della figura professionale del ricercatore nei sistemi di classificazione e inquadramento. Di seguito, vengono quindi presentate le principali disposizioni della contrattazione collettiva aziendale al riguardo.

2.1. Classificazione e inquadramento

In merito al tema della classificazione e dell'inquadramento si nota come, a livello di contrattazione aziendale, accanto a una ulteriore chiarificazione mediante declaratorie delle categorie individuate, vi sia spesso una maggiore specificazione delle figure del ricercatore. Alcuni accordi prevedono infatti una specifica classificazione per il personale ricercatore tecnico e tecnologo/sperimentatore, dunque coloro che si occupano di ricerca applicata, sviluppo tecnologico o sperimentazione, diversa rispetto a quella prevista per il ricercatore in senso stretto ovvero per il personale tecnico e amministrativo dell'ente di riferimento. Gli accordi si occupano inoltre di esplicitare le relative declaratorie per ciascuna delle figure individuate.

Una possibile motivazione può essere addotta al fatto che le discipline di flessibilità contrattuale spesso sono giustificate proprio dalla natura delle mansioni e delle attività affidate al singolo lavoratore, che varia a seconda che esso sia ricercatore addetto a mansioni classiche, e quindi possa essere sottoposto ai tradizionali orari e discipline riferite alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ovvero tecnico, addetto a mansioni e attività che possono richiedere tempistiche e ritmi diversi. Dunque, è evidente come a tale figura, talvolta individuata dalla contrattazione collettiva

aziendale, sia necessario riconoscere maggiore flessibilità con riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

È proprio in questa prospettiva che deve essere letta l'apertura dell'art. 2 della presente proposta di legge sul lavoro di ricerca non accademico, che mira a incentivare l'intervento della contrattazione collettiva a meglio specificare, in primo luogo, la classificazione e la relativa declaratoria delle diverse figure di ricercatore presenti nelle singole realtà aziendali.

2.2. Formazione

Similmente, anche il tema della formazione viene meglio dettagliato dalla contrattazione collettiva di secondo livello che prevede anche in questo caso una disciplina diversa per la figura del “ricercatore tecnico” ovvero “tecnologo-sperimentatore”, proprio per far fronte alle diverse esigenze e caratteristiche delle categorie di ricercatore presenti nella realtà di riferimento.

Sul tema, si nota come la stessa contrattazione aziendale spesso integri le previsioni della contrattazione collettiva nazionale, in particolare individuando e realizzando idonei strumenti di formazione e aggiornamento professionale e, per quanto compatibile con l'organizzazione del lavoro e le esigenze aziendali, attraverso l'utilizzo dello strumento della mobilità orizzontale e il principio dell'affidamento di compiti e funzioni per incarico. In tal senso, la contrattazione aziendale spesso si impegna anche a promuovere iniziative e programmi di formazione e aggiornamento professionale tenuto conto delle esigenze organizzative delle diverse strutture societarie.

A questo fine, e soprattutto per una certificazione delle competenze acquisite, si nota come la contrattazione di secondo livello si occupi frequentemente di definire un “libretto della formazione e aggiornamento professionale” all'interno del quale si prevede la registrazione di tutte le attività svolte dal dipendente in termini di formazione e aggiornamento. Un esempio di articolo in tal senso recita «viene istituito un documento definito “libretto della formazione ed aggiornamento professionale” all'interno del quale verranno registrate tutte le attività svolte dal dipendente in relazione al titolo del presente articolo», ossia la formazione e l'aggiornamento professionale. Si nota, inoltre, come questo aspetto attenzionato dalla contrattazione collettiva aziendale possa essere introdotto anche nella contrattazione collettiva

nazionale/settoriale (come già previsto ad esempio dal CCNL chimico-farmaceutico).

2.3. Trattamento economico

In relazione alla retribuzione, oltre alle consuete disposizioni concernenti il compenso economico, si evidenzia che il contratto collettivo di secondo livello ricopre un ruolo particolarmente rilevante della questione del premio di produttività. Il premio di risultato, nei contratti collettivi analizzati, è infatti legato al raggiungimento di specifici obiettivi che differiscono da quelli tradizionalmente indicati dalla contrattazione e che vengono costruiti proprio in base alla specifica classificazione e inquadramento della figura del ricercatore.

Si ritiene però opportuno richiamare tali obiettivi proprio per evidenziare come l'apertura dell'articolo in esame all'operato della contrattazione collettiva sia centrale per costruire una disciplina del ricercatore non accademico. Nello specifico, un esemplificativo accordo fa riferimento a obiettivi operativi (distinti in numero di proposte ricevute, qualità di proposte, pubblicazioni ISI, personale in formazione, frequenza corsi), ovvero funzionamento e partecipazione.

È inoltre opportuno richiamare come, accanto al premio di risultato, viene spesso previsto il premio di eccellenza, ossia un premio basato sul raggiungimento di specifici obiettivi relativi ad attività non ricorrenti tra le quali, a titolo esemplificativo, le attività di divulgazione scientifica e tecnologica, nonché la partecipazione a progetti scientifici internazionali. In questo caso specificare se si tratta di una pratica legata alla sola figura del ricercatore o in generale è invece previsto per tutti i lavoratori di un determinato livello, ecc.

2.4. Lavoro agile

È imprescindibile enfatizzare, fra i temi richiamati, l'importanza delle previsioni della contrattazione collettiva anche in relazione alla disciplina del lavoro agile. Oltre a confermare le specifiche disposizioni di legge in materia, come il riconoscimento del lavoro agile quale strumento di flessibilità

nell'esecuzione del rapporto di lavoro dipendente al fine di incrementare la produttività e facilitare la conciliazione tra vita e lavoro, ovvero l'adesione del lavoratore a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa su base volontaria mediante la stipula di un accordo individuale, la contrattazione collettiva di secondo livello prevede che, per i ricercatori che svolgono la propria attività da remoto, non siano fissati obbligatoriamente degli orari prestabiliti, proprio in virtù della particolare natura dell'attività svolta. Tuttavia, si richiede di registrare le attività svolte nei *timesheet*.

2.5. Orario di lavoro

Breve riferimento deve essere inoltre fatto al tema dell'orario di lavoro: se ciascun contratto collettivo indagato prevede la fissazione di un orario di lavoro settimanale di base, numerosi accordi di secondo livello prevedono “deroghe” alla disciplina. In particolare, alcuni fanno riferimento alla possibilità di computare, data la peculiarità dell'attività del ricercatore, l'orario di lavoro come media nel quadrimestre ovvero sull'annualità (fatta salva la previsione di un impegno minimo settimanale).

Altri, “flessibilizzando” ulteriormente la disciplina, affermano che proprio per le peculiari caratteristiche dell'attività di ricercatore, non sia agevole pre-determinarne in modo ordinario l'orario di lavoro. Invero, si specifica che il ricercatore necessita di un ampio margine di autonomia di gestione in collaborazione anche con gli altri colleghi dell'eventuale team di lavoro. In tal senso, viene lasciata al ricercatore autonomia nella determinazione del proprio tempo di lavoro, ferme restando le previsioni riferite al riposo e agli intervalli di pausa.

2.6. Progressioni di carriera

Sempre con riferimento ai possibili ambiti di intervento della contrattazione collettiva in ambito di disciplina del lavoro di ricerca non accademico, è opportuno fare riferimento al tema delle progressioni di carriera, che rispondono all'interesse di valorizzare e riconoscere le competenze e capacità professionali, lo spirito di iniziativa, l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca, delle altre attività svolte nonché dei servizi a supporto collegati dei ricercatori.

In particolare, vengono riconosciute due tipologie di progressione: la progressione verticale, che consiste nel conseguimento di un inquadramento superiore; e la progressione orizzontale, che si realizza quando il lavoratore, mantenendo il medesimo inquadramento, ottiene un riconoscimento economico aggiuntivo. Si evidenzia come le progressioni di carriera debbano essere attuate sulla base di idonee valutazioni nell'ambito di criteri e procedure trasparenti secondo le regole demandate alle singole aziende ed enti; nonché di come esse non procedano in maniera automatica ma debbano tenere in considerazione le esigenze organizzative, le competenze nonché la professionalità e la reputazione scientifica individuale.

In tal senso, se non è possibile inserire tale previsione nella disciplina di legge, è auspicabile un intervento della contrattazione collettiva in merito, in modo tale da riconoscere le competenze acquisite, le capacità, nonché gli avanzamenti del ricercatore, in tal senso richiamando e ulteriormente specificando il percorso di crescita professionale previsto dall'art. 2 della proposta di legge.

2.7. Accordi di prossimità

Le parti sociali a livello aziendale modificano inoltre la disciplina di legge sul lavoro a tempo determinato attraverso la sottoscrizione di accordi di prossimità.

Ritenendo infatti che i limiti temporali sui contratti a tempo determinato possano compromettere la competitività della ricerca nelle aziende e negli enti, rendendo più difficile il reperimento di risorse esterne e di conseguenza riducendo la domanda di lavoro, si prevede l'aumento della durata massima dei contratti a tempo determinato, sia per il primo contratto sia per le successive rinnovazioni, per mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Similmente, viene modificato il meccanismo di *stop and go* stabilendo che viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato e viene permessa una riduzione dei periodi previsti per la riassunzione a termine.

3. Conclusioni

La figura del ricercatore è regolata dalla contrattazione collettiva soltanto saltuariamente e raramente sono individuate le competenze e le mansioni che la caratterizzano. Ancor più raramente, si procede quindi alla formulazione di una disciplina economica-normativa specifica. Pertanto, risulta complesso delimitare i confini di questa specifica figura professionale che non è meramente esecutiva, ma ricopre un ruolo cruciale nella gestione del cambiamento dei processi produttivi e organizzativi a supporto di enti, organizzazioni e imprese, la cui crescente tendenza è quella di investire in settori strategici che richiedono, a loro volta, competenze ad alto valore aggiunto ed in linea con le più recenti “trasformazioni”. A ciò si aggiunge il sempre più diffuso utilizzo dell’intelligenza artificiale (IA), che potrebbe comportare da un lato lo “svuotamento”, il ridimensionamento, se non la scomparsa di alcune professioni – specie quelle ad alto valore aggiunto – dall’altro, se il suo utilizzo venisse opportunamente regolamentato anche grazie all’apporto della contrattazione collettiva, l’IA potrebbe potenziare e valorizzare le risorse e le capacità umane, in particolare nell’ambito della ricerca scientifica, fungendo da ausilio ed integrazione artificiale alle attività umane legate anche al management aziendale.

Gli scenari possibili e ipotizzabili lasciano pensare che sia sempre più urgente la necessità di inserire all’interno delle organizzazioni figure professionali capaci di riconoscere, interpretare, gestire i processi di trasformazione e modernizzazione delle imprese ed eventualmente anche capaci di condividere e trasmettere i saperi all’interno delle organizzazioni sul piano della ecocompatibilità, della digitalizzazione e dell’*upskilling* e *reskilling* delle competenze, tre pilastri alla base del PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) funzionali alla crescita e allo sviluppo del Paese.

Articolo 3.

Disciplina applicabile al lavoro subordinato

di Gloria Maria Barrio, Alessandra Sannipoli, Elena Zanella

1. L'assunzione del ricercatore può avvenire indifferentemente a tempo indeterminato o con contratto a termine.

2. In caso di assunzione a tempo determinato trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 19, comma 5-bis e 23, comma 3, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81. All'art. 23, comma 3, d.lgs. del 15 giugno 2015 n. 81, dopo l'inciso "I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto lo svolgimento" viene inserito, in sostituzione di quanto previsto precedentemente, "di attività di ricerca scientifica e tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa o attività di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono ed essere prorogati, per durata e numero di volte, al pari delle eventuali proroghe subite dal progetto e in deroga all'art. 21 del presente decreto".

3. All'art. 17, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, dopo la lettera "d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro" è aggiunta la seguente lettera:

"e) di attività di ricerca".

4. All'atto della assunzione il datore di lavoro o committente invia apposita comunicazione all'anagrafe del ricercatore di cui al successivo articolo 8.

5. Ferma ogni altra responsabilità civile, penale o amministrativa, la mancata comunicazione all'anagrafe dei ricercatori esclude di diritto l'applicazione a favore del datore di lavoro delle disposizioni di cui alla presente legge.

1. Oggetto e finalità

L'art. 3 del presente progetto di legge chiarisce la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro instaurati con i ricercatori così come definiti dagli articoli precedenti e assunti con contratto di lavoro subordinato.

Il comma 1 prevede che l'assunzione dei ricercatori possa avvenire sia a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, *ex artt.* 19 ss. d.lgs. n. 81/2015. L'obiettivo di questo intervento è quello di valorizzare il ruolo dei ricercatori nel mondo delle imprese e nei vari contesti socioeconomici attraverso l'applicazione di contratti a tempo determinato e indeterminato.

Al comma 2 è precisato che in caso di assunzione a tempo determinato, trovano applicazione gli artt. 19, comma 5-*bis*, e 23, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, si tratta nello specifico di disposizioni che disciplinano la materia del tempo determinato. Si modifica altresì lo stesso art. 23, comma 3, stabilendo che i contratti che hanno ad oggetto «le attività di ricerca scientifica e tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa o attività di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125» possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono ed essere prorogati, per durata e numero di volte, al pari delle eventuali proroghe subite dal progetto e in deroga all'art. 21, d.lgs. n. 81/2015, allineando la disposizione a quanto previsto dall'art. 19, comma 5-*bis*. La necessità di questo intervento è dipesa dal fatto che le deroghe già presenti nel nostro ordinamento (così come previste dall'attuale art. 23, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) limita tale disciplina eccezionale ad una platea di soggetti ristretta escludendone altri che necessitano delle stesse condizioni. La principale finalità di tale disposizione è quella di assicurare la flessibilità al lavoro di ricerca, che di fatto si svolge su specifici progetti. Si pone dunque l'obiettivo di incidere sul tempo determinato in quanto da un lato il lavoro di ricerca è per sua natura determinato poiché si svolge sulla base di progetti circostanziati, dall'altro l'attuale disciplina del tempo determinato prevede dei limiti anche temporali che spesso entrano in conflitto con la durata dei progetti di ricerca.

Il comma 3 modifica l'art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003, inserendo il ricercatore tra i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. La finalità di

questa modifica è quella di includere anche la figura del ricercatore tra i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi così come ad esempio accade per i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo oppure nel caso di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro. Si tratta di un'organizzazione dell'orario di lavoro basato su obiettivi e risultati.

Al comma 4 si prevede che l'assunzione di ricercatori va comunicata all'apposita anagrafe di cui al successivo art. 8, *Incentivi economici e anagrafe del ricercatore*, del presente progetto di legge. L'anagrafe in parola, che il presente progetto di legge intende promuovere, deve essere interconnessa alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 276/2003. La mancanza di tale comunicazione determina l'impossibilità di applicare al datore di lavoro le disposizioni di cui al presente provvedimento ai sensi del comma 5.

2. Ulteriori valutazioni

Si propone di riformare l'art. 23, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, in due direzioni, al fine di rendere più fruibile la deroga alla disciplina del tempo determinato prevista in caso di svolgimento delle attività di ricerca. Da un lato, con tale intervento, viene estesa l'attuale deroga di cui all'art. 23, comma 3, d.lgs. n. 81/2015 alle attività di ricerca scientifica e tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. In questa prospettiva, pur rimandando ad una riflessione esterna rispetto alla modifica del dettato normativo, si ritiene tuttavia di dover valutare la possibilità di inserire una puntualizzazione che rinvii ad una specificazione dell'assistenza tecnica, al fine di evitare un uso distorto della norma con riferimento a figure come ad esempio personale tecnico-amministrativo, staff fisso e trasversale su vari progetti. Difatti una delle principali criticità che si riscontra in relazione all'estensione della deroga è il rischio di vedere ricomprendere in tale deroga non solo chi fa ricerca pura ma anche chi fa assistenza (staff fisso e trasversale) ovvero figure stabili nell'organizzazione aziendale o dell'ente e che non

dovrebbero essere inclusi in questa deroga in quanto potrebbero essere assunti a tempo determinato.

In tema di orario di lavoro la modifica all'art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003, e l'introduzione di una lettera *ad hoc*, «e) di attività di ricerca», sul lavoratore che svolge attività di ricerca è volta ad evitare automatismi con la già presente lett. *a*, che riguarda la categoria dei «dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo». Nello specifico, dagli approfondimenti svolti, è stato riscontrato che nonostante i ricercatori per loro natura godono di una certa autonomia e dunque potrebbero rientrare nella fattispecie di cui alla lett. *a*, non è detto che valga per tutti questa regola. Infatti, ci sono ad esempio ricercatori più giovani o tecnici i quali hanno un livello di autonomia più limitata. Pertanto, l'introduzione di questa ulteriore fattispecie è risultata opportuna per poter applicare tale deroga a chi effettua ricerca con livello più basso di potere di decisione autonomo, pur essendo interessato da una applicazione dell'orario di lavoro non standard.

Articolo 4.

Ricercatori indipendenti e a progetto

di Chiara Altilio, Cecilia Catalano, Giuseppina Papini

1. Il lavoro di ricerca nel settore privato può essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. Ai ricercatori indipendenti con autonoma organizzazione lavorativa, si applica la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del d. lgs. 10 ottobre 2003, n. 276 che a questo specifico fine resta in vigore in deroga alle previsioni di cui all'articolo 52 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

2. Nei casi di prestazione lavorativa organizzata dal Committente, si applica l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015. All'art. 2, co. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dopo la lettera "a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;" è aggiunta la seguente lettera:

3. Posizioni di ricercatori di cui al comma 1 e 2 del presente articolo possono essere attivate anche con riferimento a soggetti o raggruppamenti vincitori di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico e per la durata del finanziamento.

1. Oggetto e finalità

L'art. 4 del presente progetto di legge rubricato *Ricercatori indipendenti e a progetto*, immediatamente successivo alla disposizione che regola il lavoro del ricercatore in forma subordinata, disciplina lo svolgimento dell'attività di ricerca in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione. Tale previsione risulta essere legittimata dalla peculiarità dell'attività in oggetto, che per natura richiede un'effettiva autonomia organizzativa e di gestione, che viceversa, la forma della subordinazione difficilmente riuscirebbe a soddisfare.

Il primo comma, in particolare, disciplina le forme e le modalità con le quali tale attività può essere espletata, prevedendone lo svolgimento attraverso il modello delle collaborazioni a progetto, che dunque sarebbero reintrodotti nell'ordinamento giuridico a seguito dell'abolizione operata con il d.lgs. n. 81/2015 (d'ora in avanti anche *Jobs Act*) agli artt. 61 e ss. del d.lgs. n. 276/2003, come tipologia contrattuale principale.

La scelta di reintrodurre le collaborazioni a progetto, limitatamente a tale attività, trova la propria ragione nella forma e nelle modalità di espletamento di tale tipologia di rapporto di lavoro, che ben si concilia con le caratteristiche del lavoro di ricerca che, come noto, è connotato da attività estremamente dinamica, che necessita di competenze e professionalità diverse, a seconda del contenuto del progetto in considerazione.

In altre parole, con simile intervento si intende rimediare all'arretramento nelle tutele del lavoro del ricercatore a progetto operato a suo tempo dal *Jobs Act*, riconoscendo formalmente e dando adeguata veste giuridica al lavoro di ricerca, caratterizzato di per sé da autonomia e indipendenza, e che per sua natura «opera necessariamente per progetti, cicli, fasi o programmi di lavoro» ⁽¹⁾.

Al secondo comma della disposizione in commento, si interviene rinviando, in alternativa alle collaborazioni a progetto, al modello giuridico offerto dalle collaborazioni coordinate e continuative organizzate dal committente di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, che presenta, parimenti, dei profili operativi che ben si conciliano con il lavoro di ricerca, a titolo esemplificativo, e non esaudivo, si pensi al frequente ricorso all'attività di ricerca per il compimento di progetti in cui la prestazione richiesta viene organizzata dal committente.

La scelta viene operata materialmente attraverso un intervento diretto sulla disposizione di cui al comma 2 dell'art. 2 del *Jobs Act*, mediante l'inserimento della lett. *a-bis* nel corpo dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, che, dunque, con riferimento ai ricercatori indipendenti e a progetto ammette il ricorso alle collaborazioni impiegate nell'attività di ricerca scientifica e tecnologica, sia compito della contrattazione collettiva, di livello nazionale, aziendale e territoriale, siglata dalle parti sociali che soddisfino il requisito del comparativamente più rappresentativo, definire il trattamento economico

⁽¹⁾ Sul punto, M. TIRABOSCHI, *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *DRI*, 2016, n. 4, p. 38.

e normativo di detti lavoratori. Tale previsione risiede nell'effettiva volontà di poter conferire maggiore autonomia alle parti sociali nella definizione di istituti economici e normativi che incidono su tali tipologie di lavoratori. Si ritiene, infatti, che la piena conoscenza del settore di riferimento, regolamentato da un dato contratto collettivo, per opera delle parti sociali sia maggiormente in grado di cogliere, rilevare e regolamentare le peculiarità di tale attività, escludendo, dunque, il ricorso ad una regolamentazione da parte di fonti del diritto generali e astratte come la legge, non in grado di coglierne le reali esigenze del settore di riferimento.

Il comma 3, infine, stabilisce la possibilità che posizioni di ricercatori autonomi di cui ai precedenti commi possano essere attivate dai soggetti o dai raggruppamenti che risultino vincitori di bandi internazionali e nazionali per attività di ricerca e sviluppo tecnologico per la durata del finanziamento. Tale previsione intende tutelare i lavoratori in discorso riconoscendo formalmente la loro figura, in caso di partecipazione e aggiudicazione di bandi nazionali, europei o internazionali, valorizzando il lavoro di ricerca, distinguendolo dalla equiparazione che, talvolta, in maniera grossolana ed impropria, ne viene fatta rispetto al lavoro impiegatizio.

In altre parole, con simile previsione si consente ai soggetti aggiudicatari, in forma singola o associata, di bandi nazionali o internazionali, di aprire posizioni adeguate che possano valorizzare convenientemente il lavoro del ricercatore a progetto. Seppure i criteri di selezione degli avvisi di selezione siano costruiti con criteri di remunerazione di rendicontabilità tali da inquadrare il lavoro di ricerca ad ore, e non per progetto o risultato, vi è il modo, nella fase esecutiva, di valorizzare adeguatamente il lavoro del ricercatore a progetto o indipendente.

2. Ulteriori valutazioni

L'art. 4 della proposta di legge in materia di lavoro di ricerca nel settore privato rappresenta il risultato di alcune riflessioni che hanno riguardato la tipizzazione dei rapporti di lavoro per i ricercatori, la cui carriera attraverso le collaborazioni con le aziende risulta svincolata dal mondo accademico, e che fino ad ora è stata caratterizzata al massimo da interventi marginali ed episodici, o da semplici norme-incentivo.

Da questo punto di vista, infatti, se da una parte è necessario svolgere delle riflessioni in ordine alla possibile collocazione della figura del ricercatore nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 3, *Disciplina applicabile al lavoro subordinato*, del presente progetto di legge, dall'altra è altresì essenziale prendere atto dell'esistenza di casi in cui – alla luce dell'attività svolta e/o del contesto in cui essa si inserisce – il rapporto di lavoro si configuri *in nuce* come atipico, in forza dei necessari margini di autonomia e indipendenza riconosciuti al ricercatore.

Invero, i due interventi proposti con la presente disposizione, ovvero il reinserimento della tipologia del lavoro a progetto per le attività di ricerca, nonché l'esclusione dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate per le attività di ricerca disciplinate nei contratti collettivi sottoscritti ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, hanno come obiettivo quello di tipizzare l'attivazione di tipologie contrattuali flessibili per quelle attività di ricerca che richiedono autonomia e indipendenza nel loro svolgimento.

L'intervento in parola riguarda, essenzialmente quanto disposto dal d.lgs. n. 81/2015, che ha materialmente abrogato le disposizioni che disciplinavano il contratto di lavoro a progetto (art. 52) e disciplinato le collaborazioni organizzate dal committente (art. 2).

Per quanto concerne le collaborazioni a progetto, la riattivazione di tale tipologia contrattuale appare idonea nel settore dell'attività di ricerca nei casi in cui quest'ultima sia nei fatti contraddistinta da un elevato grado di autonomia del ricercatore, ovvero quando l'attività sia svolta prevalentemente a titolo personale, e sia riconducibile a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti dal ricercatore con obbligo di risultato.

L'aggiunta, invece, della lett. *a-bis* all'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, in materia di collaborazioni etero-organizzate nelle attività di ricerca scientifica disciplinate in via specifica da accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ha tra le sue finalità quella di stimolare – in ossequio al principio di sussidiarietà – la contrattazione collettiva nella regolamentazione specifica dell'attività di ricerca nei diversi settori, adattando così la disciplina del rapporto di lavoro, sia dal punto di vista normativo che economico, a fronte delle esigenze delle aziende che svolgono attività di ricerca e dei ricercatori coinvolti. Un punto di vista privilegiato in questo ambito potrebbe senz'altro essere assunto dalla

contrattazione territoriale e aziendale dato che la rilevazione dei fabbisogni di competenze connessi all'espletamento dell'attività di ricerca e la flessibilità associata a queste ultime può trovare proprio nel livello di maggiore prossimità adeguata e puntuale regolamentazione.

Indubbiamente, la ricerca nel settore privato risente profondamente dei processi di innovazione messi in campo dalle aziende (o da reti di aziende a livello territoriale) che apportano nei processi produttivi profonde novità derivanti, *in primis*, dal progresso tecnologico, rendendo l'attività di ricerca estremamente dinamica e differenziata sulla base delle competenze richieste, di volta in volta, per la realizzazione di specifici progetti, innescando cicli virtuosi di innovazione, tali da configurarsi come veri e propri *brain hubs* nei territori di riferimento.

Non meno importante l'ultima previsione della disposizione in commento che consente di valorizzare adeguatamente il lavoro del ricercatore indipendente e a progetto nel contesto di bandi nazionali ed internazionali, aprendo delle apposite posizioni, in modo che il medesimo ricercatore sia remunerato opportunamente per il progetto portato a termine, ove una mera valutazione "ad ore", assimilata al lavoro impiegatizio, finora invalsa nella prassi, mortificherebbe l'impegno profuso nel progetto in questione.

Articolo 5.

Ricollocazione e riqualificazione professionale

di Silvia Caneve, Massimiliano De Falco

1. Ad ogni ricercatore, in linea con i principi sanciti dalla Carta europea dei ricercatori, deve essere assicurato l'accesso ad adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, al fine di dare impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze. Ogni ricercatore ha diritto, altresì, al riconoscimento del merito e della capacità professionale acquisiti, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze maturate e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. A favore della ricollocazione dei ricercatori in stato di disoccupazione, trova applicazione in via prioritaria la misura dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

3. Ai fini del rilancio della misura di cui al comma precedente, all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 è aggiunto il seguente comma:

“4-bis. L'assegno di cui al comma 1 è spendibile dai ricercatori anche per attività di formazione, studio e soggiorno presso enti di ricerca, pubblici e privati, con sede in Italia o all'estero. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca e il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanare entro centottanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sono disciplinati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse”.

1. Oggetto e finalità

L'art. 5 del progetto di legge disciplina le misure di riqualificazione e di ricollocazione di cui possono beneficiare i ricercatori, rispettivamente, al fine di tutelarne la professionalità e di prevenirne il rischio di esclusione dal

mercato del lavoro. Si tratta di aspetti assai rilevanti della proposta, poiché mirano a valorizzare la crescente centralità che tali figure rivestono negli odierni contesti organizzativi e ad agevolare il loro reimpiego a seguito di eventuali periodi di inattività lavorativa.

L'obiettivo, però, non è solo quello di garantire, coerentemente con la Carta europea dei ricercatori, il pieno accesso ad attività formative e a sussidi contro la disoccupazione involontaria, bensì anche, più ampiamente, quello di evitare fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (quali, per esempio, transizioni occupazionali e “fughe di cervelli” verso l'estero) di cui le imprese hanno fatto ampia e recente esperienza.

1.1. La riqualificazione e la certificazione delle competenze

Il comma 1 dell'art. 5 del progetto di legge stabilisce che, a ogni ricercatore assunto con contratto di lavoro subordinato (*ex art. 2094 c.c.*), debbano essere garantite occasioni di aggiornamento e di perfezionamento delle conoscenze e competenze maturate, mediante appositi strumenti formativi, finalizzati a mantenere la loro professionalità e a adattarla costantemente ai mutevoli contesti di impiego. La disposizione, in linea con i principi sanciti dalla Carta europea dei ricercatori (specificamente, in materia di *Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua*, di *Sviluppo professionale* e di *Stabilità e continuità dell'impiego*), intende promuovere la fruizione delle attività formative da parte dei ricercatori, per garantire loro la progressiva riqualificazione professionale e, di riflesso, la piena occupabilità nel tempo, in un mercato del lavoro in costante evoluzione.

Ai medesimi scopi, il comma 1 prosegue prevedendo esplicitamente il diritto al riconoscimento del merito e della capacità professionale acquisiti dal ricercatore, attraverso la valorizzazione delle competenze e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca. Tale validazione, da realizzarsi secondo le regole all'uopo individuate dalla legge e dalla contrattazione collettiva, permette di attestare il livello di professionalità conseguito dal ricercatore (sia sul piano quantitativo, sia, soprattutto, su quello qualitativo), anche per consentire avanzamenti di carriera equi e meritocratici, come, peraltro, prescritto dalla stessa Carta europea dei ricercatori (sulla *Valutazione del merito* e sulla *Diffusione e valorizzazione dei risultati*).

1.2. La ricollocazione e la tutela contro la disoccupazione

Il comma 2, invece, prevede, in favore dei ricercatori assunti con contratto di lavoro subordinato e coinvolti in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici, l'accesso all'assegno di ricollocazione di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015, in via prioritaria e sin dal giorno successivo al trasferimento, ovvero al licenziamento.

In relazione a quanto statuito dal precedente comma, il comma 3 promuove il ricorso all'assegno di ricollocazione, per adattarlo alle particolari esigenze della peculiare figura professionale del ricercatore, attraverso due integrazioni della norma istitutiva della misura. Da un lato, si intende precisare che essa può essere fruita dai ricercatori anche per attività di formazione, studio e soggiorno presso enti di ricerca (pubblici o privati, in Italia o all'estero), indispensabili per lo sviluppo professionale della figura, in ossequio a quanto prescritto dalla Carta europea dei ricercatori (in materia di *Valore della mobilità*); dall'altro lato, si rinvia a un apposito decreto interministeriale per la definizione dei criteri di accesso e delle modalità di applicazione e di utilizzo delle risorse, affinché sia assicurata un'adeguata, efficiente ed equa fruizione della misura.

2. Ulteriori valutazioni

In relazione al comma 1 dell'art. 5 della presente proposta di legge, si ritiene che l'accesso dei ricercatori a meccanismi di aggiornamento delle proprie competenze e conoscenze e, più ampiamente, all'apprendimento permanente rappresentino elementi indispensabili a garantire loro il pieno diritto al lavoro. Infatti, ciò permette di evitare il rischio della obsolescenza professionale e di agevolare la permanenza negli ambienti di impiego in costante evoluzione. Altresì, si considera che il diritto al riconoscimento del merito e della capacità professionale acquisiti dai ricercatori risulti idoneo a valorizzare i risultati raggiunti attraverso l'attività di ricerca, sia per il mantenimento dell'occupazione, sia per le progressioni di carriera. Ancor più, si ritiene che tali strumenti possano risultare attrattivi per una professione divenuta oramai centrale negli odierni contesti organizzativi e produttivi, costituendo, altresì, un'importante leva per trattenere preziose risorse umane nel Paese.

In relazione ai commi 2 e 3, da leggersi congiuntamente, si ritiene che la ammessa possibilità di fruire dell'assegno di ricollocazione nei casi in cui il ricercatore sia coinvolto in processi di mobilità e licenziamenti per motivi economici sia idonea a facilitarne il reimpiego nel mercato del lavoro. Considerati, però, sia gli interessi scientifici di tale figura professionale, sia la debole propensione all'utilizzo della misura, si propone di adattarne la fruibilità in relazione alle concrete esigenze del ricercatore disoccupato, includendovi la possibilità di impiegare le somme previste in attività idonee all'accrescimento della specifica professionalità, quali corsi di formazione e soggiorni presso enti di ricerca, anche all'estero. Il valore del *curriculum* nel settore della ricerca è, infatti, fortemente influenzato dalla presenza di questo tipo di esperienze, che agevolerebbero il ricercatore non solo nel perfezionamento delle proprie conoscenze e competenze, ma anche nella creazione di un *network* che favorisce nuove occasioni di ingaggio.

Del pari, si rinvia a un decreto interministeriale, per rilanciare e regolare il ricorso allo strumento, attraverso la definizione dei criteri di accesso e delle modalità di applicazione e di utilizzo delle risorse, in considerazione delle suesposte specifiche esigenze dei ricercatori. La definizione di tali elementi deve essere operata di concerto con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, in modo da poter valorizzare anche le specificità territoriali. Si ritiene che tale duplice intervento possa rendere maggiormente effettive le finalità sottese all'assegno di ricollocazione rispetto alle peculiarità proprie dei percorsi di ricerca.

Articolo 6.

Reti di impresa distretti industriali e distacco del personale di ricerca

di Antonio Lamberti, Tabata Maini, Anna Marchiotti

1. Ai fini della valorizzazione dell'interscambio e della collaborazione tra ricerca pubblica e ricerca privata, all'articolo 3 del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, è aggiunto il seguente comma:

“5. È consentita la partecipazione a distretti industriali e reti di impresa anche da parte di università, laboratori, centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla relativa natura giuridica”.

2. Le disposizioni vigenti in materia di reti di impresa trovano applicazione, per analogia, anche nell'ambito di raggruppamenti sorti a seguito di partecipazione e successiva assegnazione di bando competitivo italiano o internazionale per attività di ricerca e sviluppo tecnologico.

3. Il personale di ricerca può essere distaccato, anche parzialmente, ai sensi dell'art. 30, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

4. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri per la copertura finanziaria, anche in termini di compartecipazione e cofinanziamento, del distacco e del prestito di ricercatori del settore privato presso università, laboratori o centri di ricerca pubblici ovvero presso entità o strutture pubbliche interessate ad attività di ricerca, sviluppo e progettazione.

1. Oggetto e finalità

Al fine di valorizzare quanto già previsto con riferimento alle reti di impresa e alla valorizzazione dell'interscambio e della collaborazione tra ricerca pubblica e ricerca privata, al primo comma si propone l'inserimento di un

comma aggiuntivo all'art. 3 del d.l. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 33/2009. Nello specifico, l'obiettivo è quello di favorire lo scambio di conoscenze e competenze tra il mondo accademico e quello imprenditoriale, a prescindere dunque dalla loro natura giuridica. È bene, infatti, ricordare come il contratto di rete – che pur rappresenta un innovativo strumento di collaborazione volto a rafforzare la competitività sul mercato – è riservato unicamente agli imprenditori secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 4-ter: «Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato». Le ragioni sottese all'introduzione di detto comma si basano sulla necessità di rafforzare il legame tra ricerca pubblica e privata, contrastando così la frammentazione delle esperienze e favorendo la mobilità dei ricercatori.

Il secondo comma disciplina l'applicazione delle norme relative alle reti di impresa ai raggruppamenti di imprese costituiti a seguito della partecipazione e della successiva aggiudicazione di un bando competitivo, sia esso italiano o internazionale, per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo. Lo scopo è quello di aprire alle università e alle pubbliche amministrazioni la possibilità di partecipare alle reti di impresa, indipendentemente dunque dalla natura giuridica degli enti coinvolti. Il comma in questione utilizza la tecnica dell'analogia per estendere le norme relative alle reti di impresa ai raggruppamenti di imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo tecnologico.

Il terzo comma, infine, prevede che il personale di ricerca possa essere distaccato secondo la disciplina prevista per il distacco dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003. In tale ambito, la scelta di specificare la possibilità di distaccare anche parzialmente i ricercatori dipendenti appare motivata dalla possibilità di facilitare il lavoro su più progetti di ricerca contemporaneamente.

2. Ulteriori valutazioni

L'articolo in esame, nell'ottica della valorizzazione dell'attività di ricerca anche nel settore privato, è volto a favorire la collaborazione tra enti di ricerca privati e pubblici anche attraverso lo strumento del contratto di rete che costituisce un ottimo mezzo di integrazione orizzontale tra imprese, volto

all'accrescimento dell'innovazione e della competitività delle imprese coinvolte ma mantenendo l'indipendenza di ciascuna.

Difatti l'articolo, nell'ottica di favorire il più possibile tale integrazione, opera attraverso tre direttrici che possono così essere sintetizzate:

- a) aprire alla collaborazione tra enti di ricerca pubblici e privati;
- b) estendere la disciplina del contratto di rete anche ai raggruppamenti temporanei di imprese che partecipano a bandi per attività di ricerca e sviluppo tecnologico;
- c) ammettere il distacco, anche parziale, dei ricercatori.

Innanzitutto, appare funzionale alla valorizzazione della ricerca la possibilità di creare distretti e reti composte da enti di ricerca pubblici e privati. In tale ottica, infatti, si consente di agevolare la gestione dei ricercatori e l'interscambio di professionalità, *know-how* e competenze. Basti pensare all'utilità che tale previsione potrebbe rappresentare per gli apprendisti di ricerca che potrebbero così beneficiare di una formazione integrata.

In particolare, laddove i soggetti decidano di stipulare un contratto di rete si apre per questi la possibilità di ricorrere al distacco c.d. semplificato o infra-rete e alla codatorialità previsti dall'art. 30, comma 4-*ter*, d.lgs. n. 276/2003.

L'art. 30, comma 4-*ter*, d.lgs. n. 276/2003, ammette, per quei soggetti che hanno stipulato validamente un contratto di rete, o che operano all'interno di un gruppo di impresa, la possibilità di accedere a una procedura semplificata di distacco e al regime della codatorialità. Con specifico riferimento al distacco 'ordinario' devono ricorrere tre requisiti: interesse del distaccante; temporaneità; funzionalità allo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

All'interno del contratto di rete, l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete ed è quindi presunto – laddove validamente costituita ai sensi del d.l. n. 5/2009 convertito in l. n. 33/2009.

Tale previsione rappresenta, certamente, un *quid pluris* per le imprese in rete in quanto consente, da un lato, di snellire la procedura del distacco che normalmente richiede, quale requisito obbligatorio, la presenza dell'interesse del distaccante che «deve essere specifico, rilevante, concreto, persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata, potendo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante,

anche di carattere non economico» (int. Min. lav. n. 1/2016). La semplificazione, dunque, assume un'importanza rilevante in quanto introduce una presunzione dell'esistenza dell'interesse e comporta che anche che la temporaneità del distacco sia anch'essa già definita in quanto legata alla durata del contratto di rete stesso.

Con riferimento, invece alla codatorialità si rileva come si tratti di uno strumento tipizzato dal d.l. n. 76/2013, convertito in l. n. 99/2013.

Sia il distacco infra-rete che la codatorialità rappresentano degli utili strumenti di semplificazione della gestione del personale dipendente all'interno della rete e consentono una migliore collaborazione tra gli enti di ricerca al fine di raggiungere l'obiettivo fissato all'interno del contratto e attuato attraverso il programma di rete.

In tale senso l'estensione della disciplina del contratto di rete anche ai raggruppamenti consente un'implementazione delle ipotesi di collaborazione. Il Raggruppamento temporaneo di imprese (RTI), è così richiamato dall'art. 65, d.lgs. n. 36/2023: «1. Sono ammessi a partecipare alle procedure di affidamento dei contratti pubblici gli operatori economici di cui all'articolo 1, lettera l), dell'allegato I.1, nonché gli operatori economici stabiliti in altri Stati membri, costituiti conformemente alla legislazione vigente nei rispettivi Paesi.

2. Rientrano nella definizione di operatori economici:

[...]

e) i raggruppamenti temporanei di concorrenti, costituiti o costituendi dai soggetti di cui alle lettere a), b), c) e d), i quali, prima della presentazione dell'offerta, abbiano conferito mandato collettivo speciale con rappresentanza ad uno di essi, qualificato mandatario, il quale esprime l'offerta in nome e per conto proprio e dei mandanti;».

Viste le finalità della proposta di legge, l'estensione della disciplina del contratto di rete consentirebbe di poter utilizzare il distacco semplificato anche ai raggruppamenti temporanei di imprese e di agevolare quelle imprese che, nell'ottica della partecipazione a un bando, decidano di cooperare e di operare un interscambio tra ricercatori. Difatti, proprio in questo caso – che pare, peraltro, assimilabile a quanto affermato dall'int. Min. lav. n. 1/2016 per il gruppo di imprese – il raggruppamento, parimenti alle imprese in rete o in

gruppo, è volto al perseguimento di un fine altro ed ulteriore rispetto al mero scambio della manodopera, fine rintracciabile nella partecipazione a un bando pubblico e ciò è attestato e deducibile dal mandato collettivo, alla base della collaborazione. Inoltre, proprio nell'ambito della ricerca, favorire la circolazione dei lavoratori vuol dire consentire la circolazione di conoscenze.

In tema di possibilità di distaccare i ricercatori, secondo quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, secondo la procedura ordinaria, deve ritenersi non applicata l'ipotesi prevista dal comma 4-*bis* dell'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, che così dispone: «Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'[articolo 414 del codice di procedura civile](#), notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2». In tal senso il personale distaccato presso un soggetto pubblico, in caso di accertata illegittimità del distacco, non può richiedere che il rapporto di lavoro venga imputato in capo alla pubblica amministrazione.

In realtà, è pacifico in giurisprudenza che laddove il datore di lavoro sia costituito dalla pubblica amministrazione il rapporto di lavoro dipendente deve considerarsi validamente costituito solo se instaurato a seguito di un pubblico concorso. Tale orientamento è analizzabile con particolare riguardo alla disciplina del lavoro a termine. Nello specifico, la normativa, *ex art.* 19, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 81/2015, in tema di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato prevede che «In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi».

Nel caso in cui un contratto a termine intercorra tra un lavoratore e la PA e si accerti la nullità della clausola appositiva del termine, la giurisprudenza (si veda da ultimo Cass. 11 gennaio 2024, n. 1244, e 11 maggio 2021, n. 12414) ritiene che non si abbia la conversione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, in quanto l'assunzione deve sempre rispettare i criteri stabiliti dall'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001, che prevedono delle procedure concorsuali e selettive. Tale principio pretorio, che deriva dall'interpretazione sistematica delle norme che disciplinano l'azione e i principi organizzativi della PA, peraltro si estende anche ai rapporti di lavoro

instaurati con le società *in house*, in quanto, anche in questo caso, le assunzioni devono necessariamente passare attraverso un concorso pubblico. Sep-pure le società *in house* sono a tutti gli effetti dei soggetti privati, siccome sono oggetto di affidamento diretto da parte delle PA laddove ricorrano i requisiti di prevalenza e controllo, sono chiamate a rispettare i principi co-muni alle pubbliche amministrazioni in tema di buon andamento e imparzia-lità (art. 97 Cost.) e in tema di assunzione (art. 35, d.lgs. n. 165/2001 così come richiamato dal d.l. n. 112/2008, convertito con modifiche in l. n. 133/2008, nel testo risultante dalle modifiche apportate dalla l. n. 102/2009, di conversione del d.l. n. 78/2009).

Anche nel caso del distacco dei ricercatori da un ente privato a un ente pub-blico, si ritiene che tale orientamento sia equamente condivisibile, in quanto anche in questo caso l'esigenza di tutela dei lavoratori risulta cedevole ri-spetto all'interesse pubblico. In ogni caso, rimangono ferme le sanzioni pre-viste dall'art. 18, comma 5-*bis*, d.lgs. n. 276/2003, in caso di distacco illegit-timo.

Articolo 7.

Ricercatori extracomunitari e distacchi transnazionali di ricercatori

di Francesca Di Gioia

1. Le assunzioni di ricercatori extracomunitari ai sensi della presente legge ovvero i distacchi transnazionali, effettuati nell'ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali, operano in deroga alle disposizioni di legge vigenti in materia di ingressi di cui all'articolo 27-quater del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

2. Durante la permanenza nel territorio italiano il personale extracomunitario usufruisce di uno speciale permesso di soggiorno per attività di ricerca regolato con apposito decreto del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Interno secondo il meccanismo del silenzio-assenso, prorogabile in caso di prolungamento dell'attività di ricerca anche rispetto a quanto inizialmente ipotizzato. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

1. Oggetto e finalità

L'art. 7 del disegno di legge ha ad oggetto la disciplina applicabile ai ricercatori non comunitari e ai lavoratori coinvolti in distacchi transnazionali, effettuati nell'ambito di gruppi di impresa operanti in diversi territori nazionali. Obiettivo primario della disposizione è agevolare le operazioni di assunzione o di distacco transnazionale, relative a personale altamente qualificato proveniente da altri Paesi, mediante la previsione di una disciplina speciale e ulteriore rispetto a quella già esistente.

A tal fine, il primo comma prevede, in particolare, che la regolazione delle due fattispecie descritte avvenga in deroga alla disciplina vigente in materia di ingressi, già contenuta nell'art. 27-quater del d.lgs. n. 286/1998 (Testo Unico in materia di immigrazione). L'ambito applicativo della presente

disposizione risulta più ampio dunque rispetto alla previsione sopracitata, limitandosi a richiamare i profili dei ricercatori extracomunitari e dei lavoratori interessati da distacchi transnazionali, senza ulteriore specificazione dei titoli o delle qualifiche professionali richiesti, invece, dall'art. 27-*quater*.

Parallelamente, la lacuna derivante dalla mancata applicazione dell'articolo appena richiamato è colmata dalla previsione, al comma secondo, di un apposito permesso di soggiorno, rimesso ad un successivo decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'interno. Rispetto a tale strumento, si introduce il meccanismo amministrativo del silenzio-assenso, che facilita il processo burocratico, indicando che il permesso di soggiorno è approvato se non ci sono obiezioni entro un determinato periodo di tempo. Si prevede, inoltre, la possibilità di proroga della durata della misura, in linea con la flessibilità necessaria per adattare lo strumento alle esigenze di prolungamento delle attività di ricerca.

L'articolo, infine, precisa che le disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato, al fine di ampliare le opportunità di carriera di tali figure, anticipandole, sul piano temporale, rispetto al momento dell'effettivo conseguimento del titolo accademico.

Sul piano della tecnica legislativa, l'articolo combina chiarezza, specificità e riferimenti normativi per garantire che le disposizioni siano comprensibili e facilmente applicabili. Il ricorso a deroghe esplicite e il meccanismo del silenzio-assenso riflettono un approccio pragmatico, volto a facilitare le procedure per l'assunzione e il distacco dei ricercatori extracomunitari e dei dottorandi di ricerca.

2. Ulteriori valutazioni

Rispetto alla complessiva formulazione dell'articolo, due risultano i profili di possibile criticità: da un lato, la previsione di un apposito permesso di soggiorno, sebbene rispondente alla necessità di semplificare le procedure di ingresso nel territorio nazionale per i profili professionali descritti, inevitabilmente incide sulla varietà di permessi di soggiorno esistenti, con possibile ulteriore complicazione di un sistema già articolato; al contempo, la scelta di demandare la regolazione dello strumento in questione ad un decreto interministeriale, pur coerente con le attribuzioni dei Ministeri e la generale

disciplina in materia di permessi di soggiorno, potrebbe incidere sui tempi necessari per l'effettiva attuazione della legge.

Articolo 8.

Incentivi economici e anagrafe del ricercatore

di Filippo Giacomo Fumarola e Fabrizio Simonini

1. Entro tre mesi dalla entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della economia e delle finanze, di concerto con gli altri ministri competenti, vengono definiti i criteri di accesso ai finanziamenti a sostegno delle attività di ricerca nel settore privato in termini di semplificazione e razionalizzazione della disciplina vigente.

2. Nell'ambito del decreto di cui al comma 1 sono previsti specifici incentivi economici alle imprese, agli enti del terzo settore e alle pubbliche amministrazioni, comprese le università, al fine di agevolare la mobilità e l'assunzione di ricercatori.

3. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanzia pubblica, una Anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati con finalità di monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa vigente. Con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'Università e della Ricerca, sono stabili i raccordi e le interconnessioni tra l'Anagrafe dei ricercatori di cui al presente comma e l'Anagrafe nazionale delle ricerche di cui all'articolo 63 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e, in particolare, con la sezione denominata "Enti, istituzioni e organismi privati di ricerca".

4. Sentito il Ministro della Istruzione e del Merito ed il Ministro dell'Università e della Ricerca, l'Agenzia Nazionale Sviluppo Lavoro di cui all'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 definisce il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore in raccordo con la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

5. L'Anagrafe dei ricercatori è funzionale alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende, di enti del terzo settore, o di singoli

ricercatori ed è collegata alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

1. Oggetto e finalità

Nel contesto di un progetto di legge dedicato, sin dal suo titolo, al “riconoscimento” e alla “valorizzazione” del lavoro di ricerca nel settore privato, la norma in esame – ancorché si collochi nella parte terminale dell’articolato – riveste un ruolo non secondario in quanto “anagrafe del ricercatore” e “incentivi economici alla ricerca” sono direttamente riconducibili alle due fondamentali funzioni dell’intero impianto normativo.

Il presente articolo mira a incentivare e sostenere le attività di ricerca nel settore privato attraverso la definizione di criteri di accesso ai finanziamenti e l’implementazione di misure specifiche per semplificare e razionalizzare la normativa vigente.

Le parole chiave del primo comma dell’articolo sono “semplificazione” e “razionalizzazione” della disciplina vigente in materia di finanziamenti a supporto delle attività di ricerca nel settore privato: la norma si prefigge di semplificare e razionalizzare questa materia, prescrivendo al Governo la definizione di criteri di accesso alle opportunità di sostegno economico pubblico alla ricerca che le rendano trasparenti.

La filosofia ispiratrice di questo comma muove dalla constatazione dell’attuale quadro di frammentarietà – prima che di scarsità in termini comparati rispetto al resto d’Europa e ai Paesi più sviluppati al mondo – degli attuali investimenti italiani in attività di ricerca: nella relazione introduttiva al progetto di legge viene, infatti, evidenziato come nel 2022 il settore privato italiano abbia investito lo 0,79% del PIL nazionale in ricerca e sviluppo (R&S) che, sommato allo 0,2% d’investimenti pubblici, confina il nostro Paese al terzultimo posto nella classifica Eurostat dei migliori investitori in R&S.

Il primo passo per invertire questa tendenza è sicuramente quello di definire una cornice di disciplina certa e chiara di “chi” fa ricerca in Italia e di “come” viene finanziato. 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 non avvenga in altri Paesi» (1).

Il secondo comma dell’articolo finalizza in modo più specifico le prescrizioni del primo comma: lo scopo ultimo degli incentivi economici normati da questo articolo è quello di «agevolare la mobilità e l’assunzione di ricercatori». Assumendo come destinatari di tali misure non solo le pubbliche amministrazioni, comprese le università, ma anche le imprese e gli enti del terzo settore.

Il senso e l’idea sottesi a questa disposizione sono quelli di stimolare il nostro Paese a colmare il gap che lo divide da quelli più evoluti al mondo per investimenti in ricerca e sviluppo aumentando il numero di ricercatori che le imprese e i soggetti del terzo settore sono sinora riusciti ad ingaggiare in Italia, rispetto alla tradizionale attività di ricerca circoscritta all’ambito accademico pubblico. A supporto di questa visione, anche gli studi sulla produttività, considerata ormai come il «motore principale della crescita nell’economia globale» (2), evidenziano l’importanza cruciale degli investimenti e degli incentivi pubblici a favore delle attività di ricerca e sviluppo.

L’Italia, che in termini assoluti risulta essere al quarto posto in Europa per il totale di risorse investite nella ricerca da parte di enti pubblici e privati secondo l’European Research Ranking (3), non conta un gran numero di imprese private nella lista dei partner. Nonostante le prime imprese presenti nella suddetta classifica nazionale per apporto di risorse e numero di progetti siano grandi imprese (Leonardo Società Per Azioni, Engineering Ingegneria Informatica ecc.), una certa maggioranza degli incentivi alla ricerca e allo sviluppo sono destinati 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 (4). Infine, gli incentivi finanziari possono coprire i costi associati al trasferimento, come le spese di viaggio, il trasloco e l’adattamento a un nuovo ambiente. Questo rende più fattibile per i ricercatori accettare posizioni in istituzioni o aziende lontane dalla loro sede attuale. Gli incentivi possono in questo modo contribuire a superare le

(1) M. TIRABOSCHI, *L’inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *DRI*, 2016, n. 4, p. 20.

(2) OECD, *The Future of Productivity*, 2015, qui p. 3.

(3) <http://www.researchranking.org/index.php?action=country>.

(4) M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 28.

persistenti barriere alla mobilità geografica e professionale dei ricercatori, a beneficio di «una maggiore integrazione tra ricerca pubblica e industria da tempo auspicata ma raramente applicata» ⁽⁵⁾.

Il terzo comma dell'articolo parte dall'assunto che non si ha precisa contezza di tutte le attività di ricerca attualmente svolte nel nostro Paese al di fuori del sistema pubblico universitario, in quanto mai compiutamente censite. Introduce così la seconda parte dell'articolo, ovvero la disciplina della “anagrafe del ricercatore”. Nella definizione della “anagrafe del ricercatore” il terzo comma dell'art. 8 fa leva su una prescrizione normativa già vigente, l'art. 2 del d.m. Università e ricerca n. 564/2021, in modo tale da ricollegare il censimento istituzionale di tutti i ricercatori privati alla sezione denominata *Enti, istituzioni e organismi privati di ricerca* della preesistente anagrafe nazionale delle ricerche, a cui possono accedere, ai sensi dell'art. 3 del citato decreto ministeriale (e secondo specifiche modalità d'iscrizione stabilite dal successivo art. 4), i seguenti soggetti: «le fondazioni, le associazioni, gli organismi di ricerca e ogni altro soggetto di diritto privato senza scopo di lucro, che hanno ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, e che svolgono, per prioritarie finalità statutarie e senza scopo di lucro, attività di ricerca finalizzata all'ampliamento delle conoscenze culturali, scientifiche e tecniche non connesse a specifici e immediati obiettivi industriali o commerciali».

Il “cuore” del terzo comma in esame, attorno al quale ruota tutta la disposizione è comunque rappresentato dalla sua precipua finalità, ossia «monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa vigente e dei rapporti contrattuali instaurati» dai ricercatori con i rispettivi datori di lavoro.

Il quarto comma muove un ulteriore passo in avanti e si prefigge di ancorare la professionalità del ricercatore al sistema delle SAP, ovvero delle schede anagrafico-professionali di tutti i lavoratori, previste dall'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 181/2000, l'infrastruttura che governa dal punto di vista amministrativo tutte le transizioni che avvengono nel mercato del lavoro.

Il comma 5, infine, chiude il cerchio della norma collegando fra loro le due parti a cui è dedicata, ovvero «l'anagrafe dei ricercatori» e «l'assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende, di enti del terzo

⁽⁵⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 58.

settore, nonché di pubbliche amministrazioni, o di singoli ricercatori». Il collegamento alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 276/2003, con il quale si conclude l'articolo, ne manifesta l'intento più profondo, cioè quello di riuscire a realizzare un'opera di pubblica trasparenza di questa materia.

2. Ulteriori valutazioni

Il punto di maggior debolezza di questo articolo è dato dalla sua conclusione. Purtroppo, la borsa continua nazionale del lavoro non è mai stata compiutamente implementata dal punto di vista operativo, ed è assai improbabile che un segmento professionale di nicchia come quello dei ricercatori possa far da leva per la sua reale implementazione dopo più di un ventennio da quando venne concepita.

Il punto di maggiore forza, invece, dell'articolo in esame è riconducibile ad una sua disposizione minore ma tutt'altro che irrilevante: il collegamento previsto dal quarto comma fra l'Anagrafe dei ricercatori e il sistema delle SAP – realmente operativo in tutte le Regioni italiane – dovrebbe riuscire a rendere trasparenti e di dominio pubblico, grazie all'effettiva interoperabilità fra SAP e COB (ovvero le comunicazioni obbligatorie datoriali dei rapporti di lavoro), gli inquadramenti contrattuali di tutti i ricercatori privati, nonché le loro transizioni nel mercato del lavoro, con i relativi incentivi che le hanno eventualmente propiziate.

Lo scopo dell'anagrafe è anche di monitorare gli investimenti, la distribuzione territoriale dei ricercatori (e degli enti), e gli ambiti di ricerca su cui si stanno investendo le risorse. Inoltre, l'anagrafe può avere l'effetto di facilitare la relazione tra ricercatori e tra ricercatori e imprese che svolgono attività di ricerca negli stessi ambiti.

Risulta infatti cruciale affrontare le sfide strutturali del mercato del lavoro accademico. La saturazione del sistema e l'elevato tasso di riproduzione dei dottorati indicano che non ci sono abbastanza posizioni accademiche per tutti i ricercatori. Un'anagrafe nazionale dei ricercatori – e dei loro settori di ricerca – che si relazioni con un'analisi costante della domanda proveniente dal mercato del lavoro, in rapporto al numero di professori e ricercatori per ciascun settore, è un prerequisito fondamentale per una gestione ottimale delle risorse e degli incentivi in un settore cruciale come la ricerca.

Nulla può, invece, l'Anagrafe dei ricercatori rispetto al problema della mancanza di un sistema previdenziale armonizzato tra gli Stati membri dell'UE, che ostacola la mobilità dei ricercatori. La frammentazione dei diritti pensionistici e la complessità del coordinamento tra i diversi regimi di sicurezza sociale rendono difficile per i ricercatori mantenere i propri diritti pensionistici quando si spostano tra Paesi. Una soluzione realistica potrebbe essere la creazione di un sistema di previdenza complementare a livello europeo, che faciliti la mobilità e assicuri ai ricercatori la protezione dei loro diritti pensionistici ⁽⁶⁾.

Quanto agli incentivi economici, considerando che aumentano l'attrattività del ruolo di ricercatore e riconoscendo che la scienza rappresenta il mezzo più potente per lo sviluppo nel contesto attuale di economia emergente e competitiva, risulta evidente la necessità di un loro aumento.

Inoltre, per l'accesso a tali incentivi, si ritiene utile che il decreto attuativo menzionato dal testo di legge preveda l'erogazione dei fondi con un criterio incrementale, incentivando così la conclusione di percorsi di apprendistato di alta formazione o ricerca così come di altri programmi pluriennali, o legando l'erogazione dei fondi a specifici criteri qualitativi / quantitativi riguardo all'attività di ricerca.

⁽⁶⁾ Cfr. M. SACCAGGI, *Mobilità dei ricercatori: il nodo della sicurezza sociale*, in *Boll. spec. ADAPT*, 2016, n. 4.

Articolo 9.

Valorizzazione dell'apprendistato di ricerca

di Michele Corti, Giorgia Martini, Carlo Pace, Arianna Zanoni

1. Con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da emanare entro centottanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati i criteri e le modalità per l'ammissione ad un corso di dottorato con una riduzione della durata complessiva del percorso di durata pari ad un minimo di 1 anno e fino ad un massimo di 2 anni di ricercatori che abbiano positivamente completato un percorso di apprendistato per attività di ricerca di durata almeno triennale, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015. L'apprendistato di ricerca concluso dovrà aver avuto come oggetto ambiti di ricerca coerenti con gli obiettivi formativi del corso di dottorato. La coerenza tra i due percorsi sarà verificata dal collegio dei docenti del corso di dottorato, anche grazie all'analisi del piano formativo individuale dell'apprendista previsto ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 81/2015, e agli altri documenti relativi lo svolgimento del percorso formativo dell'apprendista, utili a verificarne l'attività di ricerca svolta e la formazione ricevuta, e di conseguenza il numero di CFU riconoscibili.

2. All'articolo 45 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 è inserito il seguente comma: "6. Il contratto di apprendistato per attività di ricerca è finalizzato al conseguimento della qualificazione di ricercatore, così come stabilita dal contratto collettivo applicato in azienda."

1. Oggetto e finalità

L'art. 9 nasce con l'obiettivo di individuare e valorizzare strumenti utili al rafforzamento del rapporto fra ricerca e imprese, in un contesto sociale, politico ed economico in cui la conoscenza in senso ampio ha progressivamente assunto un ruolo così determinante da portare a coniare l'espressione *società della conoscenza*. In questo contesto, l'Italia soffre ancora la scarsità di rapporti strutturati fra mondo della ricerca e attori economici, oltre che politici

e sociali. Questa carenza limita le opportunità di interscambio di competenze e conoscenze, frenando così i processi di crescita e innovazione.

Oggetto di questo articolo sono l'apprendistato per attività di ricerca e il dottorato industriale, percorsi di formazione e lavoro ancora poco diffusi in Italia. Entrambi condividono la medesima vocazione, ossia la costruzione di un sistema di partnership fra realtà della ricerca e soggetti operanti nel mercato, per incentivare l'allineamento fra attività di analisi e investigazione, non solo in ambito accademico, ed esigenze del tessuto produttivo. La collaborazione promossa da questi percorsi è volta a supportare la crescita economica e, più in generale, contribuisce a creare un impatto positivo sulla comunità e la società nel suo complesso.

Questo articolo si concentra nello specifico sulla durata del dottorato industriale, di norma stabilita in tre anni, e sui percorsi in apprendistato di ricerca. Ciò che si propone è di valutare una eventuale riduzione della durata del dottorato industriale a seguito della conclusione da parte del candidato di un percorso di apprendistato di ricerca almeno triennale, completato prima dell'inizio del dottorato, purché i due percorsi vertano su tematiche affini e siano coerenti l'uno con l'altro. Inoltre, secondo quanto proposto al comma 2 del presente articolo, l'apprendistato di ricerca dovrebbe consentire il conseguimento della qualifica di ricercatore.

Alla base della proposta vi sono quindi due obiettivi specifici: primo, valorizzare le competenze e le conoscenze acquisite durante l'apprendistato di ricerca, sia grazie alle attività di indagine sul campo sia attraverso momenti di formazione dedicati, riconoscendo la qualità del percorso in funzione di un eventuale proseguimento formativo nell'ambito di un dottorato industriale. Secondo, favorire la combinazione di apprendistato di ricerca e dottorato industriale, nell'ottica di un progressivo approfondimento dell'attività di ricerca, la cui complessità aumenterebbe gradualmente. In questo modo, il candidato potrebbe: completare un percorso di formazione sul fronte della ricerca, acquisendo competenze di alto profilo, coltivare il proprio ruolo di acceleratore di innovazione nel contesto aziendale grazie alle attività di ricerca svolte in azienda, rafforzare il *network* fra il contesto in cui opera e il sistema della ricerca, portando benefici sia all'impresa che all'istituto di ricerca.

1.1. L'apprendistato per attività di ricerca. Diffusione, criticità e potenzialità

L'apprendistato per attività di ricerca è ancora molto poco diffuso nel nostro Paese: secondo il XXI Rapporto Inapp, nel 2021 sono stati infatti attivati solo 39 contratti di apprendistato per attività di ricerca, una quota pari al 6,4% del totale degli apprendistati di III livello, con un calo di 2 punti percentuali nel triennio 2019-2021.

La scarsità di risorse fino ad ora impegnate da Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato di III livello è sicuramente una delle cause della ridotta diffusione di questa tipologia di apprendistato. La prospettiva pare però essere in miglioramento: le risorse investite sono infatti aumentate nel triennio in questione dallo 0,5% al 13%.

Un esempio particolarmente virtuoso è offerto dalla Regione Piemonte, in cui nel 2021 è stato attivato il 75,4% degli apprendistati di III livello del Paese (di cui più del 99% degli apprendistati per attività di ricerca) e in cui, non a caso, è stato impegnato il 62,3% delle risorse nell'apprendistato di III livello. Anche la disciplina regionale in materia di apprendistato di III livello risulta essere particolarmente funzionale all'utilizzo di questo strumento: «Con l'approvazione del nuovo atto di indirizzo dell'apprendistato di terzo livello e del relativo avviso per gli anni 2022/2024 sopra indicati, che semplificano le modalità di attivazione e gestione dell'offerta formativa e aumentano l'accessibilità alle informazioni sulla proposta formativa e sui servizi disponibili, è stata implementata la campagna di comunicazione sull'apprendistato di terzo livello, fondata su una nuova immagine coordinata e, nel 2022, è stato pubblicato il nuovo portale regionale 'Vetrina dell'offerta formativa' che descrive nel dettaglio i percorsi e i servizi offerti dalle istituzioni formative a studenti e imprese» ⁽¹⁾.

Nonostante la fatica ad affermarsi di questo strumento, l'apprendistato per attività di ricerca rappresenta sia per le aziende che per gli apprendisti un'opportunità di formazione in grado di generare sapere e competenze di alto livello, nonché un sostegno di valore all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

⁽¹⁾ INAPP, [La lenta ripresa dell'apprendistato, XXI Rapporto di monitoraggio](#), ottobre 2023, p. 115.

Le caratteristiche proprie dell'apprendistato di III livello (che sia di alta formazione o per attività di ricerca) inoltre lo rendono uno strumento unico nel suo genere in quanto permette agli apprendisti di sviluppare la metodologia tipica del lavoro di ricerca, all'interno però di una cornice lavorativa. «Lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di alto livello si pone infatti, almeno nelle intenzioni del legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro» ⁽²⁾.

Oltre all'acquisizione di un metodo, gli apprendisti di ricerca sono tenuti a produrre articoli e pubblicazioni di carattere scientifico e a prendere parte a corsi di alta formazione: fattori che lo rendono particolarmente affine all'attività di dottorato.

Il piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista, previsto ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015, unitamente agli altri strumenti di monitoraggio della formazione, svolge un ruolo fondamentale nella verifica della coerenza tra l'attività di ricerca svolta nell'ambito dell'apprendistato di III livello e quella del dottorato. Nel PFI, infatti, si tiene traccia dello sviluppo del progetto di ricerca, dei suoi temi e obiettivi, degli strumenti utilizzati e del metodo di monitoraggio e valutazione. I registri della formazione o documenti simili consentono inoltre di verificare il monte ore che l'apprendista dedica all'attività di formazione e ricerca, favorendo quindi il calcolo dei relativi CFU.

La comunanza tra apprendistato per attività di ricerca e dottorato è provata inoltre dallo sdoppiamento dell'apprendistato di III livello (originariamente finalizzato all'ottenimento di un titolo, tra cui anche quello di dottorato) in apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca operato a partire dal Testo unico dell'apprendistato, d.lgs. n. 167/2011: «L'apprendistato di ricerca – unitamente al dottorato di ricerca in alto apprendistato già contemplato dalla riforma del 2008 – vuole così rappresentare, nelle intenzioni del legislatore delegato, una straordinaria opportunità, specie per le nostre piccole e medie imprese, per investire con costi ragionevoli nella ricerca e nella innovazione, sostenendo in modo più adeguato rispetto al passato i processi

⁽²⁾ M. TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, p. 369.

di rinnovamento aziendale, gli *spin off* e, in definitiva, la dotazione di capitale umano di eccellenza»⁽³⁾.

Alla luce di questi fattori, previa verifica della coerenza dei due percorsi, si ritiene consono riconoscere una riduzione della durata del dottorato di ricerca, fino ad un massimo di 2 anni, per chi abbia completato il percorso di apprendistato per attività di ricerca della durata di almeno 3 anni.

2. Ulteriori valutazioni: il rapporto tra ricerca e impresa nei paesi OCSE

A seguito delle precedenti valutazioni, risulta cruciale rafforzare la dialettica tra mondo della ricerca e mondo dell'impresa, studiando quali siano le buone pratiche già in essere, principalmente nei paesi OCSE e, successivamente, implementare le strutture di policy vincenti nei contesti nazionali specifici. Del resto, il rapporto sinergico tra imprese e ricerca tout-court rappresenta un driver di innovazione che porta crescita economica e ottimizzazione dei processi di trasferimento tecnologico e di sapere⁽⁴⁾.

Vi sono diversi esempi di questo tipo di collaborazione tra ricerca applicata e industria, come i programmi di partecipazione industriale alla definizione di programma universitari – per esempio, l'Industrial Liason Program del Massachusetts Institute of Technology⁽⁵⁾ – così come il fenomeno di clusterizzazione di start-up presenti nella Silicon Valley che garantiscono un rapporto ecosistemico e di sviluppo di sapere in dialogo con le università limitrofe⁽⁶⁾.

Sebbene esistano dunque casi virtuosi di valorizzazione delle esperienze di ricerca e di dialogo con i reparti di ricerca e sviluppo delle imprese, la componente di politica pubblica che possa incentivare questo tipo di rapporto va

⁽³⁾ Ivi, p. 372.

⁽⁴⁾ Rispetto a questo punto, per quanto concerne il rapporto tra innovazione, trasferimento tecnologico e ricerca si rimanda tra gli altri a B. BILBAO-OSORIO, A. RODRIGUEZ-POSE, *From R&D to Innovation and Economic Growth in the EU*, in *Growth and Change*, 2004, vol. 35, n. 4, pp. 434-455.

⁽⁵⁾ <https://ilp.mit.edu/>.

⁽⁶⁾ Cfr. D. FINGOLD, *Creating Self-Sustaining High Skills Ecosystems*, in *Oxford Review of Economic Policy*, 1999, vol. 15, n. 1, pp. 60-81.

necessariamente ampliata ed implementata ⁽⁷⁾. È necessario, per esempio, stabilire a livello finanziario misure di sostegno alle imprese che vogliono innovare. La Francia rappresenta un caso virtuoso di questo meccanismo, avendo disegnato un piano di cofinanziamento che incentiva la cooperazione tra settore privato e ricerca, fornendo crediti di imposta a quelle imprese che desiderano investire sulla collaborazione attiva con l'accademia e i centri di ricerca. Il Crédit d'Impôt Recherche ⁽⁸⁾ rappresenta quindi è uno degli esempi di politica presente all'interno di molti paesi OCSE di incentivo fiscale e cofinanziamento tra imprese e ricerca scientifica.

Da ultimo, al fine di avvicinare il mondo della ricerca e mondo delle imprese, è necessario considerare quelle realtà di ricerca, solitamente di natura privata, che collaborano in modo capillare con il settore produttivo e di servizi nella definizione dei propri piani formativi e ricerca, a partire da un'analisi attenta dei fabbisogni relativi. In questo senso, il Max Planck Gesellschaft ⁽⁹⁾ e il Fraunhofer Gesellschaft ⁽¹⁰⁾ costituiscono in Germania una fitta rete cooperativa tra sviluppo tecnologico e di sapere con la necessità innovativa delle imprese ⁽¹¹⁾, creando un ponte efficace nella scrittura e realizzazione di progetti che possano avere un impatto notevole su più segmenti, dalla manifattura alle nanotecnologie, e multilivello.

Per questi motivi, è necessario comprendere in che modo incentivare il dialogo tra imprese e ricerca, tramite misure di cofinanziamento per le imprese, di tutela per i ricercatori, studiando soluzioni anche per ridurre la durata formale di percorsi di ricerca come il dottorato, al fine di sviluppare in tempi più brevi una propria professionalità ed area di competenza.

⁽⁷⁾ Cfr. M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSCH, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSCH (eds.), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2011, pp. 3-38.

⁽⁸⁾ <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23533>.

⁽⁹⁾ <https://www.mpg.de/en>.

⁽¹⁰⁾ <https://www.fraunhofer.de/>.

⁽¹¹⁾ Cfr. R. WERLE, *Institutionelle Analyse Technischer Innovation*, in *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2005, vol. 57, pp. 308-332; M.M.C. ALLEN, *The National Innovation System in Germany*, in *Encyclopedia of Technology and Innovation*, Basil Blackwell, 2009, pp. 375-389.

2.1. Esempificazione di esperienze internazionali sulla riduzione della durata del dottorato sulla base della professionalità (USA, UK)

In alcuni dei casi che sono stati mappati è prevista la possibilità che la durata del programma di dottorato industriale possa essere ridotta in base all'accertamento della professionalità dei candidati.

Si tratta di un'opzione prevista nel mondo anglosassone, dove mediamente la durata dei programmi di dottorato è maggiore rispetto agli standard europei (fino a 5-7 anni negli USA, 3-4 nel Regno Unito). In questi contesti, e soprattutto negli Stati Uniti, i programmi di dottorato industriale sono il frutto di collaborazioni dirette tra le imprese e gli atenei, senza che sia prevista una stringente forma di regolamentazione da parte di autorità pubbliche.

Ciò permette ai soggetti interessati di adottare linee guida interne a geometria variabile, grazie alle quali gli atenei possono riconoscere la valenza accademica e formativa di precedenti esperienze professionali, stabilendo di conseguenza una congrua riduzione del percorso.

I fattori principali che influenzano queste possibilità sono due: il finanziamento dei programmi di dottorato, spesso di carattere interamente privato o misto e lo status degli studenti, che in molti casi risultano essere già dipendenti delle imprese presso le quali svolgono, di concerto con l'ateneo, le attività di studio e ricerca. Il finanziamento largamente privato dei programmi di dottorato incide anche su un aspetto di grande importanza come la proprietà intellettuale di ciò che dal candidato viene sviluppato durante questo periodo, che rimane esclusiva, specie nel caso statunitense, delle imprese finanziatrici, con rare eccezioni. In entrambi i casi, infine, i progetti di dottorato industriale che caratterizzano il modello anglosassone sono generalmente fortemente orientati alla ricerca ed al lavoro su specifici progetti innovativi, la cui durata non è necessariamente predeterminata.

In ogni caso, è molto raro che la durata di un progetto di dottorato, sia negli Stati Uniti che nel Regno Unito, venga ridotta fino ad un periodo di tempo inferiore ai tre anni. Standard per altro adottato diffusamente in Europa.

2.2. Conclusioni

In conclusione, l'art. 9, in coerenza con gli obiettivi della presente proposta di legge, intende contribuire al rafforzamento del legame tra ricerca e imprese, in modo particolare attraverso la valorizzazione di due strumenti esistenti e ancora sottoutilizzati: l'apprendistato di ricerca e il dottorato industriale. Essi, come si è cercato di mettere in evidenza, rappresentano una significativa opportunità per colmare il gap tra il mondo accademico e quello produttivo, favorendo la crescita economica e l'innovazione. Nonostante l'incidenza di questi percorsi resti ancora scarsa, si è sottolineato come un segnale positivo, soprattutto a livello istituzionale, venga dai sensibili aumenti delle risorse messe a disposizione da regioni e province autonome per favorire, in particolare, la diffusione dell'apprendistato di ricerca.

Questo articolo, nello specifico, vorrebbe incentivare l'utilizzo dell'apprendistato di ricerca e del dottorato industriale, proponendo di acconsentire la riduzione della durata del dottorato industriale per chi ha già completato un apprendistato di ricerca triennale, riconoscendo la validità formativa di quest'ultimo e incentivando la combinazione di due esperienze altamente professionalizzanti, nonché opportunità concrete per creare valore aggiunto per gli apprendisti-dottorandi coinvolti, per le imprese e per il mondo della ricerca nel suo complesso.

Inoltre, sempre nell'ottica di premiare la valenza formativa, sia a livello strettamente didattico, che a livello professionale, dell'apprendistato di ricerca, con questo articolo si propone di conferire la qualifica di ricercatore anche a chi abbia completato un percorso in apprendistato di ricerca, in coerenza con quanto avviene per i dottori di ricerca.

Infine, prendendo in considerazione buone pratiche internazionali, si è tentato di dimostrare l'efficacia di una maggiore flessibilità nella gestione della durata dei percorsi di dottorato industriale, che semplifica e incentiva la collaborazione tra imprese e ricerca, valorizzando al contempo le competenze professionali acquisite grazie ad esperienze precedenti.

In sintesi, il potenziamento dell'apprendistato di ricerca è considerato, in questa sede, un passaggio importante per favorire l'integrazione tra formazione e mercato del lavoro e quindi di valore strategico per rendere il sistema Paese più competitivo e capace di generare innovazione.

Notizie sugli autori

Matteo Colombo	Direttore Fondazione ADAPT
Francesco Alifano	Assegnista di ricerca Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Chiara Altilio	Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Gloria Maria Barro	Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro. ADAPT, Università degli Studi di Siena
Giuseppe Biundo	Apprendista di ricerca, Fim-Cisl
Silvia Caneve	Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Cecilia Catalano	Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro. ADAPT, Università degli Studi di Siena
Federica Chirico	Apprendista di ricerca, ADAPT
Michele Corti	Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Fulvio Cucchisi	Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Massimiliano De Falco	Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

- Francesca Di Gioia** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Ilaria Fiore** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Filippo G. Fumarola** Apprendista di ricerca, DTM Srl
- Antonio Lamberti** Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Silvia Loponte** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Tabata Maini** Apprendista di ricerca, ANCL
- Anna Marchiotti** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Giorgia Martini** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Andrea Megazzini** Apprendista di ricerca, Femca-Cisl
- Chiara Nardo** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Carlo Pace** Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Giuseppina Papini** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

- Sara Prodocimi** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Jacopo Sala** Apprendista di ricerca, ADAPT
- Alessandra Sannipoli** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro. ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Fabrizio Simonini** Dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Francesca Valente** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Valeria Virgili** Apprendista di ricerca, ADAPT
- Elena Zanella** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Angela Zaniboni** Dottoranda in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Arianna Zanoni** Apprendista di ricerca, ADAPT

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

1. L. Casano, T. Galeotto, A. Guerra, G. Impellizzieri, S. Prosdocimi, M. Tiraboschi, [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è](#), 2021
2. F. Nespoli, [Le relazioni industriali alla prova di maturità: politica, contrattazione o comunicazione?](#), 2021
3. F. Nespoli, [Il futuro della rappresentanza del lavoro nelle parole dei protagonisti](#), 2021
4. T. Galeotto, [Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali](#), 2022
5. E. Massagli, D. Porcheddu, S. Spattini (a cura di), [Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea](#), 2022
6. ADAPT, [Elezioni 2022: il lavoro nei programmi dei partiti](#), 2022
7. F. Alifano et al., [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti. Seconda edizione](#), 2022
8. G. Benincasa (a cura di), [Il disegno di legge collegato lavoro \(1532-bis\). La prospettiva delle parti sociali](#), 2024

Soci ADAPT

Adecco Group	Confindustria Cu- neo	Inail
ANCL Nazionale	Confprofessioni	LavoroPiù
ANCL Veneto	Cremonini	Legacoop
ANCE	Danone Company	Manageritalia
Aninsei	Day Ristoservice	Marchesini Group
Anpit	Edenred Italia	MARELLI
Assindustria Veneto- centro	Edison	MCL
Associazione Com- pagnia delle Opere	Elettra Sincrotone Trieste	Mercer Italia
Assoimprenditori Alto Adige	Enel	MSC Società di par- tecipazione tra la- voratori S.p.A.
ASSIV	Esselunga	Nexi Payments
Assolavoro	Farminindustria	Nuovo Pignone
Assologistica	Federalberghi	OPENJOBMETIS S.P.A.
Assolombarda	Federdistribuzione	Randstad Italia
ASSOSOM	FederlegnoArredo	Scuola Centrale For- mazione
Brembo	Federmeccanica	SNFIA
C.N.A. Nazionale	Femca-Cisl	Synergie Italia
Cisl	Fiege	UGL
COESIA	Fim-Cisl	UILTEC
Confagricoltura	Fincantieri	Umana
Confartigianato	Fipe	Unipolsai
Confcommercio	Fisascat	Unindustria Reggio Emilia
Confcooperative	Fondazione Fai-Cisl	Unione Industriale Biellese
Confetra	FORMA	World Employment Confederation
Confimi Industria	Gi Group	
Confindustria Ber- gamo	Ifoa	
	IHI Charging Sys- tems International	



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione