



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

**TESI DI DOTTORATO DI RICERCA IN
FORMAZIONE DELLA PERSONA E MERCATO DEL LAVORO**

XXXIII CICLO

**L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE
DEL LAVORO DI RICERCA NON ACCADEMICO.**

IL CASO DELLA FONDAZIONE EDMUND MACH

**COORDINATORE
CHIAR.MO PROF. GIUSEPPE BERTAGNA**

**CANDIDATA
LAURA ANGELETTI**

**TUTOR
CHIAR.MO PROF. MICHELE TIRABOSCHI**

ANNO ACCADEMICO 2019/2020

INDICE

CAPITOLO I POSIZIONE DEL PROBLEMA

1.	Introduzione	1
2.	Le risorse	3
3.	I ricercatori	7
4.	La gestione organizzativa e il tema giuridico: i sistemi di inquadramento	14

CAPITOLO II LA RICERCA NON ACCADEMICA

1.	Premessa	21
2.	Cos'è	22
3.	Cosa non è	25
4.	Inquadramento giuridico	29
4.1	<i>Ricerca non accademica pubblica: gli Enti Pubblici di Ricerca</i>	29
4.2	<i>La ricerca non accademica privata</i>	49
4.2.1	<i>Gli interventi statali a sostegno della collaborazione tra ricerca e impresa</i>	50
4.2.2	<i>Le forme di incentivo fiscale all'investimento in R&S: il contributo dell'Agenzia delle Entrate</i>	63
4.2.3	<i>Il trasferimento tecnologico</i>	69
4.2.4	<i>Il rapporto di lavoro</i>	71

CAPITOLO III
L'EVOLUZIONE DEI SISTEMI
DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

1.	Premessa	78
2.	I primi sistemi di inquadramento contrattuale e il periodo corporativo. Nozione ontologica di categoria	79
2.1.	<i>Intermedi e Funzionari</i>	<i>81</i>
3.	La formulazione dell'art. 2095 c.c. e la configurazione delle categorie civilistiche	85
3.1.	<i>La modernizzazione del sistema industriale</i>	<i>90</i>
4.	L'evoluzione del lavoro in fabbrica e l'inquadramento unico	94
5.	L'avvento delle tecnologie informatiche: il lavoro post taylorista	97
5.1.	<i>Evolutione dei Dirigenti e nascita dei Quadri</i>	<i>99</i>
6.	La diffusione di internet e la terza rivoluzione industriale	108
7.	Il lavoro di ricerca e il "lavoro 4.0"	113

CAPITOLO IV
I SISTEMI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE
NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1.	I principali Contratti Collettivi Nazionali	122
1.1	<i>Gomma-Plastica</i>	<i>122</i>
1.2	<i>Chimica</i>	<i>130</i>
1.3	<i>Metalmeccanico</i>	<i>140</i>
1.4	<i>Ricerca Pubblica</i>	<i>144</i>
2.	I Contratti Integrativi Aziendali dei Centri di Ricerca	151
2.1	<i>Elettra Sicrotrone Trieste</i>	<i>151</i>
2.2	<i>Istituto Italiano di Tecnologia</i>	<i>157</i>
2.3	<i>Centro di Ricerca, Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna</i>	<i>165</i>
2.4	<i>Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamneti Climatici</i>	<i>169</i>
3.	Prime considerazioni sui sistemi di inquadramento contrattuale	175
4.	Tavole di dettaglio	179

CAPITOLO V
**IL CASO DI STUDIO:
LA FONDAZIONE EDMUND MACH DI SAN MICHELE ALL'ADIGE**

1.	La Fondazione Edmund Mach	183
2.	Storia ed evoluzione normativa	185
2.1.	<i>L'Istituto Agrario di San Michele all'Adige</i>	<i>185</i>
2.2.	<i>Nascita della Fondazione</i>	<i>201</i>
3.	La gestione del personale di ricerca	204
4.	Il sistema di inquadramento del personale	207
5.	Il sistema di inquadramento al vaglio dell'esperienza concreta	213
5.1.	<i>Le interviste</i>	<i>214</i>
5.2.	<i>Le risposte</i>	<i>216</i>
5.3.	<i>La situazione contrattuale odierna</i>	<i>218</i>
6.	Appendice	224

CONCLUSIONI

1.	Il lavoro di ricerca non accademica: temi e prospettive	231
-----------	--	------------

BIBLIOGRAFIA

Capitolo I

POSIZIONE DEL PROBLEMA

Sommario: **1.** – Introduzione; **2.** – Le risorse; **3.** – I ricercatori; **4.** – La gestione organizzativa e il tema giuridico: i sistemi di inquadramento

1. INTRODUZIONE

La prima impressione, quando si riflette sul lavoro di ricerca non accademico, è che esso si definisca in negativo, cioè, per quello che non è. Non è il lavoro di ricerca svolto presso l'Università. Cosa distingue queste attività al punto di definirne una come negazione dell'altra?

La questione non si può ridurre alla diversa natura delle risorse che finanziano l'attività, né alla faglia che divide il versante della ricerca pubblica da quello della ricerca privata, dal momento che la ricerca non accademica, come si vedrà, è ascrivibile tanto all'una quanto all'altra.

La ricerca non accademica, a parere di chi scrive, si caratterizza perché inizia e finisce “vicino alla realtà”, punta all'innovazione più che all'invenzione, e cerca risposte immediatamente applicabili a domande concrete, ferma restando l'applicazione del metodo scientifico e delle regole universali che presiedono l'accadere dei fenomeni. Tali regole, la cui conoscenza è intesa come uno strumento, non come un fine, servono a trovare soluzioni nuove a problemi preesistenti.

Questi caratteri si spiegano facilmente in ragione dell'origine storica della ricerca non accademica, che si approfondirà in altra sede, e della funzione, anche sociale, che essa è chiamata a svolgere. È sulla funzione sociale (e quindi anche economica e produttiva) della ricerca non accademica, che si passa dal “cosa” al “perché”. Cioè, perché studiare il lavoro di ricerca non accademica.

La rilevanza della ricerca, complessivamente considerata, rispetto allo sviluppo economico e sociale di un Paese è un dato ritenuto tendenzialmente

assodato, di cui si trovano riscontri nella filosofia¹, nella storia², nella Costituzione italiana³ e nelle indicazioni delle istituzioni europee⁴.

La ricerca non accademica, connotandosi come “altra metà del cielo” del sistema della ricerca rispetto all’attività svolta nelle Università, acquisisce anch’essa un valore fondamentale non solo per la crescita e la competitività ma anche per il progresso morale e materiale della società, soprattutto in una fase storica caratterizzata da trasformazioni che necessitano di essere studiate, comprese e guidate⁵. L’indagine sulla ricerca non accademica è un tema complesso e presenta aspetti contraddittori: è riconosciuta dagli organi istituzionali e dai decisori politici come un fattore chiave per lo sviluppo socio-economico e per il recupero della competitività, ma non sempre ad essa è destinato un impegno finanziario coerente.

L’insufficienza delle risorse investite non è il punto centrale di questa trattazione, tuttavia necessita attenzione in quanto si pone come un limite esterno alla realizzazione di un sistema della ricerca efficiente.

Affinché sia possibile realizzare tale sistema, infatti, è necessario che oltre alle risorse economiche e all’infrastruttura, vi sia una gestione del lavoro appropriata. Questo è vero per ogni lavoro prestato in ogni settore; nel panorama del lavoro di ricerca si pone in maniera più complessa, soprattutto per la mancanza di regole consolidate nella tradizione.

Oggi la professione del ricercatore non accademico non è riconosciuta dal nostro ordinamento e non esiste un percorso di carriera per chi intenda lavorare nella ricerca. Questo provoca, da un lato, difficoltà per i lavoratori, che dopo anni di studio e formazione si accingono ad intraprendere un percorso segnato dall’incertezza, in un contesto che spesso ostacola la compiuta espressione del loro potenziale; dall’altro, difficoltà per gli enti che si avvalgono di queste risorse ad altissimo valore aggiunto, in quanto non dispongono degli strumenti per gestire questo tipo di lavoratori e, a livello generale, difficoltà per il sistema, che non ottiene quei risultati in termini di innovazione e competitività a cui pure potrebbe aspirare.

¹ J. SCHUMPETER, *Teoria dello sviluppo economico*, 1912

² V. BUSH, *Manifesto per la rinascita di una nazione. Scienza, la frontiera infinita*, 1945

³ Articolo 9 della Costituzione della Repubblica Italiana

⁴ Per citare soltanto alcuni documenti principali: “Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori” (Raccomandazione della Commissione dell’11 Marzo 2005, C (2005) 576 final) e la Comunicazione “Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori” (COM(2008) 317 final)

⁵ MIT, Fall 2019 Report, *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions*, p. 31

Per analizzare compiutamente il tema, si intende scomporlo nelle sue componenti strutturali, in modo da fornire una visione chiara di ognuna, che consenta di inquadrare correttamente la domanda e l'oggetto della presente ricerca.

2. LE RISORSE

Il ruolo della ricerca rispetto alla crescita dell'economia e della competitività dell'Unione Europea è un tema riconosciuto e oggetto di attenzione già dall'inizio del millennio: atteso che le attività di ricerca e sviluppo ingenerano tra il 20 e il 25% della crescita economica, generando anche occupazione indiretta⁶, non sono mancate le indicazioni nel senso della valorizzazione e del supporto allo svolgimento dell'attività di ricerca in una dimensione europea⁷.

Nel 2000 è stato istituito lo Spazio Europeo della ricerca, uno spazio di ricerca unificato, aperto e fondato sul mercato interno, nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolassero liberamente⁸; nello stesso anno, in occasione del vertice europeo, è stata definita la 'Strategia di Lisbona', con l'obiettivo di fare dell'Europa, "entro il 2010, l'economia basata sulla conoscenza più dinamica e competitiva del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

Per raggiungere questo ambizioso obiettivo, oltre ad utilizzare le misure di intervento stabilite a livello comunitario, i singoli stati nazionali erano chiamati a far crescere il loro rapporto tra investimenti in R&S e PIL, elevandolo al valore del 3%. Il tema delle insufficienti risorse dedicate dallo Stato all'attività di ricerca non è nuovo ed è facile riscontrare la sostanziale insufficienza di esse in relazione al conseguimento dell'obiettivo di istituire un sistema efficiente e in grado di svolgere la propria funzione di traino dell'economia e dell'innovazione nazionale.

⁶ M. TIRABOSCHI, *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2016, p. 14

⁷ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, 18 gennaio 2000, 6; EUROPEAN COMMISSION, *Research and innovation as sources of renewed growth*, 10 giugno 2014, 339 final.

⁸ Comunicazione della Commissione Europea COM(2006)6def del 18.01.2000 *Verso uno Spazio Europeo della Ricerca*"

Ed è, anche, noto che il livello di investimenti in ricerca e sviluppo in Italia è sensibilmente inferiore a quello degli altri paesi dell'Unione Europea⁹, oltre che molto distante dall'obiettivo fissato a livello comunitario. Gli anni dal 2008 al 2018, caratterizzati da ben due crisi economico-finanziarie, hanno visto una generalizzata riduzione dell'investimento pubblico a livello europeo, con l'unica eccezione della Germania, che ha adottato una strategia anticiclica, aumentando le risorse pubbliche per la ricerca e sviluppo¹⁰. Questa tendenza generale si è, poi, espressa con maggior forza nelle nazioni, come l'Italia, che già in precedenza avevano un ridotto volume di spesa in ricerca e sviluppo. Fin dall'inizio del 2000, infatti, come segnalano i dati diffusi dalla Commissione UE nella Relazione per paese relativa all'Italia 2019, gli investimenti in attività immateriali e, più nello specifico, nelle attività di ricerca e sviluppo (rispettivamente il 2,9% e l'1,4% del PIL nel 2017) sono stati notevolmente inferiori rispetto a quella medie delle altre nazioni dell'Unione¹¹.

Al ridotto volume di investimenti, si accompagna in Italia la scarsità di strumenti e di finanziamenti basati su progetto, che potrebbero indirizzare le attività dei ricercatori verso obiettivi di rilevante interesse nazionale legati alle grandi sfide socio-economiche, oggetto dello sforzo scientifico globale¹².

A questo si somma la limitata capacità del settore pubblico di attrarre finanziamenti da parte delle imprese, che investono principalmente nella propria ricerca industriale. In proposito, è il caso di segnalare che appare in lieve controtendenza proprio il livello della spesa in attività di ricerca e sviluppo sostenuta dalle imprese, che nel 2017 è stata maggiore rispetto all'anno precedente¹³. Tale incremento sembra dipendere in larga parte dall'aumento del numero di soggetti privati che hanno svolto attività di ricerca e sviluppo nel corso del 2017 e, solo in misura contenuta, dall'aumento della spesa sostenuta dalle imprese storicamente attive nel settore¹⁴. Si tratta di un segnale indubbiamente positivo, per quanto di respiro ancora limitato¹⁵, e pur sempre al di sotto della media UE¹⁶. Anche il sostegno pubblico alla spesa delle imprese registra un lieve

⁹ RAPPORTO CENTRO STUDI CAMERA DEI DEPUTATI, *Ricerca, sviluppo e innovazione*, 21 ottobre 2019, p. 20

¹⁰ GRUPPO 2003, Libro bianco *La ricerca scientifica in Italia per una società sostenibile e sicura*, Zadig, Milano, 2019 (rapporto presentato mercoledì 20 marzo all'Accademia dei Lincei, a Roma), p. 15

¹¹ Rispettivamente del 4,1 % e del 2,2 % nel 2017

¹² CNR, *Relazione sulla ricerca e l'innovazione in Italia, Analisi e dati di politica della scienza e della tecnologia*, Roma, ottobre 2018, p. 126

¹³ Rapporto ISTAT su ricerca e sviluppo in Italia per anni 2017 – 2019, 9 settembre 2019

¹⁴ L'investimento in R&S di 'nuovi' soggetti nel 2017 ha contribuito al 6,8% della spesa complessiva

¹⁵ Dallo 0,13 % allo 0,22 % del PIL tra il 2007 e il 2015

¹⁶ Media dello 0,3%

aumento¹⁷, grazie soprattutto alla maggiore incidenza degli incentivi fiscali¹⁸, ma il livello è sempre al di sotto della media della zona euro¹⁹.

Gli effetti di questo scenario si ripercuotono anche sui risultati della partecipazione italiana ai programmi quadro europei²⁰, che rappresenta una modalità essenziale non solo per reperire finanziamenti per la ricerca e l'innovazione, ma anche per collaborare direttamente con gruppi di ricerca di altri paesi²¹.

L'anno in corso è cruciale da questo punto di vista, in quanto volge alla conclusione l'ottavo Programma Quadro, Horizon 2020 (2014-2020), ed è già in fase avanzata di progettazione il prossimo Programma Quadro Horizon Europe (2021-2027). Il passaggio tra l'Ottavo e il Nono Programma Quadro si accompagna all'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, a seguito della quale i programmi e i gruppi di ricerca europei subiranno senz'altro una sostanziale riorganizzazione.

L'Italia è stata un partecipante attivo nel primo triennio di Horizon 2020 (2014-2017)²², ma, nonostante un miglioramento registrato negli ultimi anni circa la capacità di assicurarsi fondi europei, permangono debolezze legate ai problemi strutturali del sistema di ricerca e innovazione nazionale²³. I dati restituiscono l'immagine di un Paese con un basso tasso di successo a fronte di una alta numerosità di proposte avanzate. Questo fa sì che il Paese riesca ad aggiudicarsi una quantità di finanziamenti notevolmente inferiore sia rispetto a quella dei principali Stati europei²⁴ sia rispetto alla quota di finanziamenti con cui contribuisce al bilancio dei Programmi quadro dell'Unione²⁵. Il dato indica la presenza di problemi strutturali nel sistema di ricerca, sviluppo e innovazione nazionale che andrebbero affrontati per migliorare la competitività a livello internazionale. A cosa si deve tutto questo? Sicuramente bisogna prendere in considerazione fattori che caratterizzano il tessuto economico e produttivo nazionale, come, per quanto

¹⁷ dallo 0,05 % allo 0,12 % del PIL tra il 2008 e il 2016

¹⁸ 0,08 % del PIL rispetto allo 0,02 % nel 2008, dati OCSE, 2018

¹⁹ 0,5 % del PIL rispetto allo 0,7 % della zona euro

²⁰ CNR, *Relazione sulla ricerca e l'innovazione in Italia, Analisi e dati di politica della scienza e della tecnologia*, Roma, ottobre 2019, p. 32

²¹ R. BARRÉ, L. M. HENRIQUES, D. PONTIKAKIS, M. WEBER, *Measuring the integration and coordination dynamics of the European Research Area. Science and Public Policy*, 40, 2013, 187-205.

²² Conseguendo l'8,1% dei finanziamenti

²³ S. FABRIZIO, B. M. POTI, E. REALE, A.O. SPINELLO, *Le risorse destinate alla Ricerca e Sviluppo (R&S). in Consiglio Nazionale delle Ricerche, Relazione sulla ricerca e l'innovazione. Analisi e dati di politica della scienza e della tecnologia*, Edizioni CNR, 2018 Roma, p. 29-83.

²⁴ Il tasso di successo dei progetti presentati dal nostro paese è pari a solo il 7,5%, a fronte di una media totale di Horizon 2020 del 13,0%. I tassi dei principali Stati dell'Unione: Germania (16,4%), Regno Unito (14,0%) e Francia (10,5%)

²⁵ L'Italia contribuisce con il 12,5% al bilancio complessivo dei Programmi Quadro UE-28, ma riesce ad ottenere finanziamenti pari a solo l'8,7%

riguarda la componente privata, il tardivo sviluppo industriale, la specializzazione internazionale in settori dove la competitività non risiede principalmente nella tecnologia e la scarsa presenza di grandi imprese con risorse sufficienti per finanziare progetti di lungo periodo. Relativamente al settore pubblico, si deve invece far riferimento alla inadeguatezza dei finanziamenti che si aggiunge ad una mancata programmazione di medio e lungo periodo e ad una diffusa sfiducia, più o meno palese, verso gli effetti positivi delle attività di ricerca e innovazione. Infine, è stato notato che l'integrazione tra le varie componenti del sistema della ricerca e dell'innovazione è spesso troppo scarsa, non riuscendo ad innescare quei circoli virtuosi che portano, in altri Paesi, a strette collaborazioni tra ricerca universitaria e imprese private, tra Enti Pubblici di Ricerca e imprese pubbliche²⁶.

La situazione italiana è critica rispetto a quella europea anche per quanto riguarda il quantitativo di risorse umane impegnate in attività di ricerca e sviluppo. Dal 2005 al 2016 c'è stato un lieve aumento²⁷ ma, come si segnalava, riguarda soltanto le industrie private. Complessivamente, il modesto ammontare del personale impegnato in attività di ricerca e sviluppo, sia da parte del settore pubblico sia di quello privato, risulta una conseguenza dell'esiguità delle risorse materiali che vengono investite in ricerca, ma probabilmente questa risposta non è sufficiente. La mancanza di risorse umane qualificate in numero sufficiente è anche in parte causa del ridotto volume di finanziamenti disponibili per la ricerca: sia perché questa si traduce in una scarsa capacità brevettuale, con gli svantaggi che da ciò derivano, sia perché a fronte di risultati non eccellenti i soggetti privati non sono incentivati ad investire. Inoltre, anche quando le risorse sono disponibili, non si riesce ad utilizzarle efficacemente, come dimostrato anche dal basso tasso di successo delle proposte progettuali italiane rispetto ai finanziamenti europei, che a propria volta ha causato l'ottenimento di una quantità di risorse inferiori rispetto alle possibilità.

²⁶ C. ANTONELLI, F. BARBIELLINI AMIDEI, R. GIANNETTI, M. GOMELLINI, S. PASTERELLI, M. PIANTA, *Innovazione tecnologica e sviluppo industriale nel secondo dopoguerra*, 2007 Roma-Bari, Laterza; L. RUSSO, E. SANTONI, *Ingegni minuti. Una storia della scienza in Italia*. Milano, 2010
Feltrinelli.

²⁷ Il numero dei ricercatori è aumentato di circa 60.000 unità

3. I RICERCATORI

Nel 2003, il Consiglio Europeo²⁸, prendendo in considerazione le problematiche legate alla professione e alla carriera dei ricercatori all'interno dello Spazio europeo della ricerca, ha fortemente incoraggiato l'intenzione della Commissione di lavorare per l'elaborazione di una Carta europea dei ricercatori e di un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, che verrà effettivamente emanata nel 2005²⁹.

Questo documento costituisce un fondamentale riconoscimento del ruolo della ricerca ai fini della crescita sociale ed economica dell'Unione e porta alla luce un nesso ulteriore: si legge, infatti, che il rischio di una carenza di ricercatori “mette a repentaglio la forza innovatrice dell'Unione europea, il patrimonio di conoscenze e la crescita della produttività nel futuro prossimo” e che, pertanto, è necessario che l'Europa diventi una realtà attrattiva per i ricercatori “favorendo la creazione delle condizioni necessarie per carriere più sostenibili e interessanti per loro nel settore della R&S”³⁰.

Qui, ad avviso di chi scrive, emerge apertamente la correlazione esistente tra la concentrazione di ricercatori presenti in un'area e la qualità delle carriere in area R&S disponibili. La Comunicazione sviluppa ulteriormente le implicazioni di questo nesso affermando, sempre in apertura, che “l'esistenza di risorse umane sufficienti e adeguatamente sviluppate nella R&S costituisce l'elemento fondamentale per lo sviluppo delle conoscenze scientifiche e del progresso tecnologico, il rafforzamento della qualità della vita, la garanzia del benessere dei cittadini europei e il potenziamento della competitività dell'Europa” e che “si dovrebbero introdurre ed attuare nuovi strumenti per lo sviluppo della carriera dei ricercatori, contribuendo in questo modo al miglioramento delle prospettive di carriera per i ricercatori in Europa”.

La qualità delle carriere e delle prospettive di sviluppo per i lavoratori impegnati nella ricerca è una questione che, pur legandosi strettamente tema delle risorse investite, non può essere ridotto al tema economico e infrastrutturale. Al contrario, ha una rilevanza autonoma e richiede un'attenzione specifica e dedicata in quanto presenta profili critici unici che, se non affrontati, difficilmente consentiranno il pieno sviluppo della professione e dell'attività.

²⁸ GU C 282 del 25.11.2003, pag. 1. Risoluzione del Consiglio del 10 novembre 2003 (2003/C 282/01 sulla professione e la carriera dei ricercatori nello Spazio europeo della ricerca).

²⁹ RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE)

³⁰ RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE), 75/67

È il caso, a questo punto della trattazione, di domandarsi quanto di quello che proviene dalle indicazioni comunitarie sia stato recepito dal legislatore nazionale, prima di iniziare a ricostruire in dettaglio il panorama normativo nazionale.

Si ritiene che un buon indicatore di questo sia rappresentato dai documenti programmatici che sono stati emanati nel corso dell'ultimo decennio: contengono dichiarazioni dotate di una forte investitura politica riguardo la promozione della sinergia tra ricerca e impresa, con l'obiettivo dichiarato di realizzare un nuovo modello di sviluppo e superare la congiuntura economica e produttiva.

In particolare, ci si riferisce alla stipula dei due "patti per la ricerca" nel decennio da poco concluso: sono documenti molto diversi sul piano del contesto da cui derivano, dei soggetti firmatari e del respiro politico che li caratterizza. Entrambi, tuttavia, contengono elementi importanti per comprendere la lettura che il legislatore e le parti sociali hanno dato all'attività di ricerca non accademica.

Il più recente di questi ("Patto per la ricerca"), è stato presentato il 23 ottobre 2019 alla Camera dei Deputati dall'On. Lorenzo Fioramonti, ex Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di fronte a delegati del mondo della ricerca e dell'alta formazione, delle imprese partecipate, delle associazioni di categoria e delle confederazioni sindacali.

Si tratta, allo stato, di un atto politico, prima ancora che giuridico, viste sia la scarsa analiticità dei contenuti sia il largo coinvolgimento di attori politici e parti sociali; il documento è stato presentato ufficialmente in Parlamento e ha avuto una importante risonanza mediatica.

Con una lettura rivolta alla visione che esso denota, si segnala innanzitutto l'obiettivo di realizzare sinergia e convergenza tra le diverse realtà che in Italia si occupano di ricerca, per rilanciare l'economia. In secondo luogo, preso atto dell'insufficienza del volume di risorse investite nel settore, si afferma che è necessario "puntare tanto sulla centralità della ricerca e dei ricercatori per dare un nuovo modello di sviluppo".

Nel complesso, il documento è articolato in dieci punti, di ampio respiro e, precisamente: investimenti in ricerca e sviluppo (obiettivo: 3% degli utili); sviluppo sostenibile; co-produzione con università, istituzioni AFAM ed enti di ricerca; fare della ricerca il cuore del Made in Italy; puntare sul lavoro qualificato; ricerca e innovazione sociale sul territorio; internazionalizzazione; qualità del lavoro; riconversione industriale; agenzia nazionale per la ricerca e l'innovazione

Sono temi ampi e diversi tra loro: è in evidenza la questione dell'integrazione tra i soggetti che si occupano di ricerca (università da un lato e industrie riconvertite

dall'altro), l'attenzione al territorio e la tensione all'internazionalizzazione, la sostenibilità. Circa il lavoro, si legge che dovrà essere qualificato e di qualità: il contenuto di queste indicazioni sconta una certa genericità, in quanto si ritiene siano caratteri che debbano attagliarsi ad ogni tipo di lavoro; tuttavia potrebbe segnalare un'attenzione al tema che, data la situazione di fatto, risulterebbe inedita.

Il documento che lo ha preceduto assomiglia a quello presentato nel 2019 soltanto nel nome ("Patto per la ricerca e l'innovazione"): stipulato nel 2013 tra Confindustria e CNR³¹ è un accordo sottoscritto dalle parti, tecnico e analitico rispetto ai contenuti, alle azioni da intraprendere e ai passaggi intermedi per raggiungere gli obiettivi.

Anche qui la premessa era rappresentata dalla congiuntura economico produttiva che si riteneva richiedesse uno sforzo aggiuntivo per favorire lo sviluppo scientifico e tecnologico del Paese; le due istituzioni firmatarie stipularono il patto per cooperare nell'attuazione di programmi di ricerca tesi a favorire la diffusione dell'innovazione "in risposta alle esigenze di tipo tecnologico ed economico delle imprese, in particolare piccole e medie, e più in generale, dell'economia del Paese" (art.2, finalità).

Gli obiettivi principali del Patto stipulato nel 2013 (art. 3) erano l'aumento del numero di azioni di trasferimento tecnologico e di progetti di ricerca e innovazione congiunti tra imprese e centri del CNR; la promozione, creazione e sviluppo di nuove realtà imprenditoriali e nuovi prodotti ad alto contenuto tecnologico; l'integrazione delle priorità industriali con il patrimonio di conoscenze provenienti dalla ricerca pubblica, mediante lo sviluppo di reti innovative (cluster); l'elaborazione di linee di politica tecnologica per favorire un modello di sviluppo fondato sulla ricerca e l'innovazione. Tali obiettivi avrebbero dovuto essere perseguiti mediante attività attinenti ad aspetti diversi della materia: la mappatura iniziale delle collaborazioni esistenti tra CNR e imprese e l'individuazione delle priorità per la formulazione e la messa a punto di nuove collaborazioni; lo sviluppo di interventi di formazione e alta formazione per il capitale umano; l'elaborazione di progetti congiunti di ricerca e sviluppo orientati soprattutto ai bisogni delle piccole e medie imprese. Al tempo stesso, si prevedeva la promozione di azioni congiunte di comunicazione per diffondere e consolidare nel paese la consapevolezza dell'importanza della ricerca e dell'innovazione (art. 4, azioni programmatiche).

Sul piano operativo, si prevedeva l'istituzione di un comitato di indirizzo strategico composto in misura paritaria da membri indicati dal presidente del CNR e da membri indicati dal presidente di Confindustria, con il compito di individuare i temi programmatici oggetto del patto, individuare le tematiche generali di ricerca

³¹ CNR e Confindustria, *Patto per la ricerca e innovazione*, Roma, 20 febbraio 2013

e i settori prioritari di collaborazione. Alla scadenza di ogni anno, il comitato aveva il compito di redigere una relazione sullo stato di attuazione del patto. Questa, stando alla lettera del patto stesso, era l'unica forma di monitoraggio prevista sulle attività svolte.

Il documento si segnala per la pertinenza delle idee e delle iniziative rispetto alla definizione dell'infrastruttura di un sistema integrato tra ricerca e impresa, che valorizzi le connessioni strategiche e integri le lacune, come la mappatura delle collaborazioni esistenti e la promozione di nuovi progetti congiunti. D'altra parte, si segnala che il tema del lavoro di ricerca è quasi assente nella programmazione degli interventi rilevanti. Gli unici riferimenti, di cui alle "azioni programmatiche", riguardano lo "sviluppo di interventi di informazione, formazione professionale e alta formazione del capitale umano" (lettera e) e la "promozione delle mobilità dei ricercatori con il sistema delle imprese, eventualmente proponendo miglioramenti normativi" (lettera i). Non si fa alcun riferimento, infatti, né alla professione del ricercatore né ad alcuna delle problematiche che la caratterizzano, aspetti sui quali i documenti delle istituzioni europee avevano indirizzato l'attenzione dei decisori nazionali in passato.

Nonostante questo, l'iniziativa, se attuata e finanziata, avrebbe potuto contribuire allo sviluppo e alla razionalizzazione del sistema della ricerca; invece non ha avuto seguito, probabilmente a causa della mancanza di un meccanismo di monitoraggio sulle attività svolte nell'ambito del Patto.

Da questi documenti è emersa l'importanza riconosciuta dalla politica e dalle parti sociali al ruolo della ricerca per lo sviluppo economico dello Stato, all'interazione tra ricerca e impresa, così come all'urgenza di procedere alla razionalizzazione e al rafforzamento del sistema, in termini di risorse economiche e umane. Tuttavia, non è stato adeguatamente preso in considerazione il tema della gestione del lavoro di ricerca, aspetto critico di un settore che non riesce ad esprimere le proprie potenzialità.

Il nuovo contesto di crisi, legato alla pandemia da SARS-CoV-2, radicalmente diverso dagli ultimi periodi di crisi economica che hanno interessato il Paese, con i quali spesso hanno coinciso le dichiarazioni di intenti sull'importanza della ricerca, ha fatto sì che si prendesse nuovamente in considerazione l'infrastruttura del c.d. sistema Paese e le sue interazioni con lo sviluppo economico.

Il compito di dare espressione a questa revisione complessiva è stato affidato ad una commissione di esperti di nomina governativa e presieduta da Vittorio

Colao, da cui il nome del documento (“Piano Colao”)³², che prevede una serie di azioni (102) articolate su sei pilastri³³: uno di questi è dedicato alla ricerca ed innovazione (“Istruzione, ricerca e competenze”), che consta a propria volta di dodici punti:

75. Modernizzazione del sistema della Ricerca
76. Poli di eccellenza scientifica
77. Supporto ai ricercatori
78. Spinta alla formazione su nuove competenze
79. Partnership per up-skilling
80. Diritto alle competenze
81. Orientamento giovani
82. Inclusione studenti con disabilità
83. Istruzione terziaria professionalizzante
84. Education-to-employment
85. Formazione ordini professionali
86. Applied PhD
87. Agenda di cooperazione università-imprese

Le proposte di azione si articolano su formazione, potenziamento e riconoscimento delle competenze, sull’attenzione ai giovani, in quanto studenti e professionisti, e sul sistema della ricerca, di cui si prendono in considerazione sia le singole componenti sia le relative interazioni³⁴.

Il primo punto del blocco si chiama proprio “modernizzazione del sistema della ricerca” e, tra le azioni specifiche in cui si struttura, è previsto lo sviluppo di “un contratto nazionale dei ricercatori, a partire dal post doc sino al dirigente (per gli enti) o al professore ordinario (Università) allo scopo di sviluppare un percorso di carriera del ricercatore/docente universitario conforme allo standard europeo”.

³² Comitato di esperti in materia economica e sociale, *Iniziativa per il rilancio "Italia 2020-2022"*, Schede di lavoro, 8 giugno 2020

³³ 1. Imprese e lavoro, 2. Infrastrutture e ambiente; 3. Turismo, arte e cultura; 4. P.A.; 5. Istruzione, ricerca e competenze; 6. Individui e famiglie

³⁴ Le linee essenziali di questo Piano si trovano confermate al punto 2.4, “Istruzione e ricerca”, della bozza del Recovery Plan che dovrà presentare l’Italia, *Piano nazionale di ripresa e resilienza, #next generation Italia* del 6 dicembre 2020, p. 67

https://static.gedidigital.it/repubblica/pdf/2020/economia/pnrr_bozza_cdm_07122020_1155.pdf

Il documento, per quanto rilevante sul piano politico, non contiene, rispetto al tema di indagine, informazioni ulteriori rispetto a quelle contenute nel Piano Colao. La bozza di Recovery Plan, infatti, risulta più attenta ai temi dell’istruzione, del trasferimento tecnologico e del sostegno alle PMI rispetto a quello della ricerca e delle carriere dei ricercatori. Su quest’ultimo aspetto – nello specifico – contiene soltanto un’indicazione circa “il finanziamento di progetti di ricerca di giovani ricercatori” (p.71) e un’altra riguardo lo sviluppo delle competenze attraverso l’istituzione di percorsi di PhD “dedicati a specifiche esigenze di R&S delle imprese” (p.72)

Questo contratto, si aggiunge, “pur rimanendo nell’alveo della pubblica amministrazione, dovrebbe essere specializzato per il ricercatore/docente, come già succede per altre categorie”.

A prescindere, per il momento, dal riferimento alla natura esclusivamente pubblicistica del contratto, su cui si tornerà nel proseguimento della trattazione, analizzando proprio il tema della scissione tra pubblico e privato nel sistema della ricerca, la domanda interessante qui è: perché un contratto nazionale? Si ritiene che questa proposta enuclei sia la percezione di un’esigenza di uniformità regolativa del settore, che oggi manca, sia l’idea, su cui si tornerà *infra*, per cui la contrattazione collettiva è la sede appropriata in cui collocare tale disciplina.

Il panorama della ricerca italiana, infatti, risulta profondamente frammentato, sia dalla distinzione tra ricerca pubblica e ricerca privata, sia da quella tra ricerca accademica e non accademica, come si era accennato in apertura.

La ricerca accademica, detta anche di base, è svolta nelle Università, è un’attività che si colloca nell’alveo della pubblica amministrazione, con applicazione della disciplina pubblicistica “pura” al rapporto di lavoro dei ricercatori. Per quanto questa, come si vedrà, non sia la regolazione più efficiente possibile del lavoro di ricerca, il ricercatore accademico è riconosciuto dall’ordinamento e la garanzia e l’indipendenza del lavoro svolto sono garantite dalla Costituzione e dalla legge.

La ricerca non accademica, invece, può essere svolta negli enti pubblici di ricerca, nelle Fondazioni e nei centri privati, ed essere ricondotta al regime del pubblico impiego privatizzato oppure del lavoro privato.

Nel primo caso, è oggetto di un riconoscimento parziale: il lavoro di ricerca è inserito nel sistema normativo e contrattuale del pubblico impiego privatizzato (d.lgs. 29/1993 e d.lgs. 165/2001) che prevede un comparto di contrattazione collettiva dedicato e previsioni di legge volte a rendere il trattamento giuslavoristico più vicino alle esigenze del lavoro di ricerca. Nel caso dei ricercatori privati non vi è alcun riconoscimento giuridico, né a livello ordinamentale, né della contrattazione collettiva: tendenzialmente si applica il contratto collettivo in forza presso il settore merceologico di riferimento del soggetto giuridico presso cui i ricercatori lavorano.

La mancanza di una figura del ricercatore a cui ancorare un trattamento economico e normativo omogeneo e un contratto nazionale produce disparità all’interno del settore, provocando marginalizzazione degli ambiti e incertezza sul piano delle carriere individuali. Questa si ripercuote negativamente anche sulla mobilità dei ricercatori, geografica ed intersettoriale, che, pure, è oggetto di

attenzione del documento stesso, ai punti 77 “supporto ai ricercatori”³⁵, 86 “applied phd” e 87 “cooperazione tra università e imprese” che riguardano, da un lato, la trasformazione del dottorato da mero “addestramento alla carriera accademica” a “livello in cui si formano le figure professionali a più elevata specializzazione” e, dall’altro, il rafforzamento della sinergia tra pubblico e privato per creare un sistema nazionale dell’innovazione, basato prima di tutto sullo “sharing di personale” tra Università oppure enti di ricerca e aziende³⁶.

Sono proposte innovative e, a parere di chi scrive, appropriate rispetto alle esigenze del sistema della ricerca in Italia; tuttavia, alla luce di quanto sinteticamente delineato circa le conseguenze negative della frammentazione normativa tra pubblico e privato, desta perplessità che si sia prevista espressamente la natura esclusivamente pubblica del contratto nazionale per i ricercatori che, invece, se fosse trasversale alla professione costituirebbe un importante fattore di semplificazione per la sinergia tra pubblico e privato, della quale anche le istituzioni segnalano la carenza. La stessa Comunicazione della Commissione, circa il tema della mobilità, che definisce “strumento fondamentale di rafforzamento delle conoscenze scientifiche e di sviluppo professionale in tutte le fasi della carriera di un ricercatore”, dichiara che ci sono negli Stati membri forti ostacoli organizzativi e giuridici alla realizzazione della piena mobilità geografica ed intersettoriale³⁷. Senz’altro, la frattura tra settore pubblico e settore privato è uno di questi e la previsione di un contratto nazionale circoscritto all’ambito della pubblica amministrazione non farebbe che approfondirla.

Il piano indica le misure da attuare per realizzare gli obiettivi dichiarati, in questo caso distinguendo tra azioni da realizzare a breve e a lungo termine.

Quanto alle prime si indica la via della costituzione di laboratori congiunti tra Università o centri di ricerca e imprese, aventi “natura pubblica” e “governance privatistica” con “gestione del capitale umano flessibile”.

Questa indicazione ha come presupposto la correlazione tra *governance* privatistica e flessibilità della gestione delle risorse umane, che, a quanto è dato intendere, viene ritenuta un fattore cruciale per la corretta gestione del lavoro di ricerca.

³⁵ Il punto “supporto ai ricercatori” contiene anche indicazioni rilevanti circa l’estensione di un regime fiscale incentivante per ricercatori che svolgono scambi tra istituzioni pubbliche e aziende o che vengono a lavorare in Italia. Si prevede anche la cancellazione dell’assegno di ricerca in favore di un post doc “a standard europeo”

³⁶ B.A. LUNDVALL, *Innovation systems and development: history, theory and challenges*, in, *Handbook of Alternative Theories of Economic Development*, Edward Elgar Pub, 2016, pp.630-648

³⁷ RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE dell’11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l’assunzione dei ricercatori (2005/251/CE), 75/67

Quanto alle azioni da programmare a lungo termine per la realizzazione del sistema nazionale dell'innovazione, si indica la costituzione di una Fondazione di diritto privato a controllo ministeriale “simile al Fraunhofer tedesco (Marconi Institute) con la funzione di potenziare l'ecosistema dell'innovazione, lo sviluppo e il trasferimento di tecnologie alle Aziende”³⁸.

Quest'ultima disposizione è estremamente rilevante ai fini della presente trattazione e contiene diverse informazioni significative riguardo quella che viene ritenuta la modalità ottimale di gestire il lavoro di ricerca: si fa riferimento alla natura privatistica del soggetto incaricato, coerentemente con l'assunto della “gestione flessibile del capitale umano”, e alla provenienza statale del finanziamento, data la rilevanza pubblica del fine perseguito e il volume di investimenti che si rende necessario.

In realtà, in Italia, le Fondazioni di ricerca a controllo pubblico, con governance privatistica, esistono e sarà anche sulla “gestione del capitale umano” che queste hanno posto in essere che si concentra il presente studio.

4. LA GESTIONE ORGANIZZATIVA E IL TEMA GIURIDICO: I SISTEMI DI INQUADRAMENTO

La riflessione su questo aspetto non può non avviarsi dall'affermazione, resa con grande sicurezza seppur in maniera implicita, che il lavoro di ricerca richiede una gestione flessibile delle risorse umane.

Senza voler entrare nelle intenzioni dell'autore del documento, e quindi senza domandarsi se sia stato guidato dal grande successo che la nozione di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro incontra negli ultimi venti – trenta anni, oppure da una riflessione specifica sul lavoro di ricerca, si può affermare che essa costituisce di per sé un tassello importante nel ragionamento.

Sarebbe invero, necessario chiarire cosa si intenda con “gestione flessibile del capitale umano”, dal momento che essa può riguardare tanto la flessibilità funzionale, quanto la flessibilità in entrata e in uscita dal rapporto.

Possiamo ritenere, vista la sede in cui l'espressione è collocata, che essa sia stata utilizzata secondo un'accezione atecnica, e che si sia voluto alludere sia ad una maggiore disponibilità di forme di lavoro flessibili, quanto alla durata e

³⁸ E. PRODI, *Una valutazione delle politiche di supporto alla collaborazione tra ricerca e imprese: dai parchi scientifici e tecnologici ai centri di competenze Italia e Germania a confronto*. Tesi di dottorato del corso “Formazione della persona e mercato del lavoro”, Università di Bergamo e ADAPT, 2019

all'orario, sia ad una gestione del rapporto non rigidamente vincolata e caratterizzata da un margine di discrezionalità organizzativa e decisionale da parte della governance.

Risulta appropriato, allora, soffermarsi sul nesso instaurato tra il lavoro di ricerca e la gestione flessibile del capitale umano.

Per proporre una lettura ricostruttiva, che abbia rilevanza e utilità ai fini della presente ricerca, si ritiene opportuno richiamare preliminarmente i tratti caratteristici del lavoro di ricerca.

Anzitutto, quest'ultimo è definito da un dominio scientifico circoscritto e ben individuato, che caratterizza l'identità professionale del lavoratore e permea di sé lo svolgimento dell'attività in cui è impegnato. Ha un andamento non lineare ed è basato sul dispiegamento delle conoscenze e delle facoltà più elevate dell'intelletto della persona, sullo studio, sulla ricerca di problemi e soluzioni; spesso si traduce nella scoperta di nuovi problemi, sull'esperimento, sulla prova, l'errore e la nuova prova.

Non produce valore aggiunto in maniera costante: può succedere che dopo anni investiti in esperimenti e ricerche si consegua quello che sembra un non – risultato, che insegna qualcosa alla comunità scientifica, ma che non consente al soggetto che impiega il ricercatore all'ente di riferimento di realizzare un profitto. Oppure, al contrario, che si realizzi un'innovazione rivoluzionaria e altamente remunerativa.

Il ricercatore è quindi un lavoratore specializzato in una branca della scienza che opera spinto dal desiderio di aumentare le conoscenze insieme ad altri che si muovano nella stessa direzione. Aspira a poter scegliere liberamente i progetti su cui lavorare, a conseguire una carriera scientifica e necessita di autonomia organizzativa³⁹ in quanto svolge un'attività non pienamente controllabile. La non totale controllabilità dell'attività, in termini di input e di output, fa sì che essa mal si presti ad essere parcellizzata in unità discrete, di tempo come di attività, collocandosi, piuttosto, nella logica del *continuum*.

³⁹ H. J. PEAKE, *Technical and Management Notes: Difference Between Engineers and Scientists*, in *IEE, Transact, Eng. Mgt.*, EM – 15, 50 -53, 1969. L'"engineer", che potremmo accostare al lavoratore della conoscenza, è dedito allo sviluppo, alla progettazione o all'applicazione di conoscenze scientifiche, si trova a proprio agio in contesti organizzati chiaramente, riconosce l'autorità del responsabile all'interno dell'organizzazione, che gli assegna i progetti su cui lavorare. È versatile e disponibile a svolgere funzioni e incarichi diversi, lavora bene in contesti scanditi da ritmi di lavoro e scadenze predefinite.

L'orario di lavoro, ad esempio, risulta un mezzo inadatto rispetto al fine di quantificare il valore del lavoro svolto, visto che non c'è un impegno che si dipana in modo omogeneo nel tempo; a maggior ragione, la struttura tradizionale dell'orario non è funzionale rispetto al tipo di attività svolta, che spesso non può essere interrotta al raggiungimento di un numero prestabilito di ore o di giorni in cui si sia lavorato consecutivamente.

Allo stesso tempo, la prestazione del lavoro di ricerca presenta contorni sfumati e non completamente definibili a priori. Non tanto per la complessità dell'attività svolta, ma a causa della intrinseca variabilità delle azioni da porre in essere, definite direttamente dal progetto, che è la dimensione tipica del lavoro di ricerca. A seconda delle esigenze dettate dal progetto, infatti, ogni lavoratore può essere chiamato con la stessa probabilità a scrivere un articolo scientifico, svolgere una rassegna di letteratura, un esperimento in laboratorio o un campionamento in campo di un materiale organico.

È un tipo di lavoro che non si identifica nelle singole attività che richiede di realizzare ogni giorno: queste sono necessarie per l'avvicinamento all'obiettivo, ma assumono significato soltanto se collocate in un disegno, funzionalizzate le une alle altre e messe in relazione ad un risultato. Tra la procedura e l'obiettivo esiste un nesso causale empirico, ma la relazione tra i due è tale per cui il risultato finale non equivale alla somma delle azioni realizzate per conseguirlo.

L'inserimento di un tipo di lavoro con queste caratteristiche, entro un'organizzazione che necessita di essere produttiva, pone problematiche che presentano ricadute sia sul piano del rapporto di lavoro, come emerge immediatamente dai richiami ad istituti giuridici quali l'orario di lavoro o la prestazione dedotta nel contratto, sia sul piano della scienza dell'organizzazione.

Le attività di ricerca orientata all'innovazione e svolte all'interno di un centro di ricerca con natura privatistica oppure di un'impresa, infatti, costituiscono una fase di un processo produttivo e si inseriscono in un contesto economico concorrenziale;⁴⁰ da questo deriva l'esigenza di inserire la ricerca entro una struttura che svolge anche funzioni diverse, con la necessità che i ricercatori e tutte le altre componenti dell'organizzazione collaborino manifestando comprensione reciproca. Ciò non è sempre immediato, in quanto le esigenze e le aspirazioni del ricercatore possono entrare in contrasto con esigenze di efficienza e produttività economica.

Da qui, sono state individuate alcune dimensioni conflittuali interne alla ricerca industriale, quali la contemporanea appartenenza del personale che si

⁴⁰ G. PETRONI, C. VERBANO, *L'evoluzione della ricerca industriale in Italia, caratteri peculiari e prospettive*, Franco Angeli, 2000, p 7

occupa di ricerca industriale ad una comunità scientifico - professionale e all'impresa per la quale lavora. Questa situazione rischia di condurre ad una frattura: da un lato si sente membro della comunità scientifica e quindi tende a rivendicare la massima autonomia nella scelta dei temi di ricerca, dall'altro in quanto dipendente dell'impresa, le sue opzioni sono circoscritte ad un definito numero di progetti e attività identificate dalle esigenze del mercato e della produzione.

Un'altra dimensione critica individuata dalla letteratura è quella del tempo, in quanto la ricerca, tendenzialmente, ha bisogno di tempi lunghi e di assiduità nell'impiego di risorse, mentre un ente che sta sul mercato può richiedere un elevato grado di flessibilità⁴¹.

La ricerca è un'attività che si articola secondo i modi e i tempi dettati dal progetto, definito "modalità organizzativa dinamica", "temporanea" e collegata ad obiettivi specifici⁴². Di volta in volta, il responsabile del progetto assume la guida del gruppo, in modo spesso indipendente rispetto alla stratificazione delle persone nel sistema di inquadramento. Le gerarchie, che pure esistono, sono di tipo informale: vi è da un lato il rapporto che si instaura tra soggetti che hanno un grado di esperienza diverso, che si esplica nella dimensione della supervisione, della guida, dell'insegnamento e del mentoring; dall'altro, il rapporto tra il responsabile del progetto, che l'ha scritto e ha conseguito il relativo finanziamento, e il resto del gruppo. Egli, rispetto alle attività funzionali allo svolgimento del progetto, svolge una funzione di guida e di leadership, che può essere limitata nel tempo e nell'ambito, in quanto, magari, riguardo lo svolgimento di altre attività parallele, quella stessa persona è sottoposta alla guida di qualcun altro.

La modalità in cui si lavora è quella della cooperazione, che si basa sulla disponibilità da parte di ognuno a svolgere i compiti che di volta in volta si rendono necessari e a contribuire al programma comune. Tale cooperazione, che è stata efficacemente definita "sistema di cooperazione intrinseca"⁴³ fa sì che per lo svolgimento dell'attività non sia sufficiente la disposizione di piani di lavoro provenienti dall'alto, ma sia necessaria la partecipazione a tutti i livelli nel definire metodi, input e obiettivi. Da qui, la perdita di importanza delle valutazioni formali dell'attività svolta, in favore di un'analisi globale che considera non tanto la visione

⁴¹ G. PETRONI, *L'organizzazione della ricerca industriale, strategie, strutture e risorse umane per l'innovazione*, ETAS Libri, Milano, 1979, p. 65

⁴² G. PETRONI, *L'organizzazione della ricerca industriale, strategie, strutture e risorse umane per l'innovazione*, ETAS Libri, Milano, 1979, p. 39

⁴³ F. BUTERA, *Innovazione e Ricerca e sviluppo: la questione dell'organizzazione e del lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, 122/2011, p. 45

atomizzata della prestazione, ma l'adeguatezza del suo contributo ai bisogni dell'organizzazione, il suo rapporto con essa.⁴⁴

I succitati caratteri, sinteticamente richiamati, consentono di individuare aspetti importanti nella definizione del problema: da un lato, consentono di comprendere meglio la natura ibrida, pocanzi accennata, tra il tema giuridico e quello organizzativo; dall'altro, e principalmente, enucleano alcuni dei motivi per cui, si ritiene, è sembrato opportuno scrivere all'interno del Piano Colao che il lavoro di ricerca necessita una "gestione flessibile" del capitale umano. A parere di chi scrive, consente anche di capire perché, nel medesimo Piano, è stata fatta esplicita menzione all'esigenza di un "contratto collettivo nazionale dei ricercatori" (seppur con esclusivo riferimento all'alveo della pubblica amministrazione). Il punto di caduta giuridico dell'organizzazione dei lavoratori, infatti, è costituito dal sistema di classificazione del personale contenuto nei contratti collettivi, che, è stato scritto, rappresentano "l'asse portante dell'organizzazione del lavoro in azienda"⁴⁵, e sono talmente interconnessi all'inquadramento organizzativo che i due sistemi dovrebbero evolvere congiuntamente⁴⁶.

Questi rappresentano l'espressione giuridica del tipo di relazioni esistenti tra i lavoratori inquadrati in posizioni diverse, contengono informazioni circa le modalità in cui avvengono il controllo, il coordinamento e la guida all'interno dell'organizzazione e determinano le mansioni del lavoratore.

I sistemi di classificazione utilizzati oggi si basano sulla mansione come unità minima della propria struttura logica, che collega il generale al particolare passando attraverso livelli intermedi via via più complessi. La mansione, intesa in questo senso, coincide con la descrizione analitica, e resa a priori, del compito eseguito dal lavoratore. Una pluralità di mansioni raggruppate in qualifiche e organizzate in fasce e livelli definiscono le articolazioni intermedie in cui vengono collocate le persone. Si ritiene che non svolgano una mera funzione descrittiva rispetto all'organizzazione del lavoro ma che contengano al proprio interno contenuti epistemologici, derivanti da scelte ben precise, che restituiscono una visione del lavoro con determinati caratteri.

Ad esempio, tra le premesse logiche di un meccanismo di inquadramento basato sulle mansioni, si rinviene un contenuto di senso importante, consolidato in

⁴⁴G. PETRONI, C. VERBANO, *L'evoluzione della ricerca industriale in Italia, caratteri peculiari e prospettive*, Franco Angeli, 2000, p. 40

⁴⁵ M. VICECONTE, *L'inquadramento dei lavoratori dipendenti del settore privato: evoluzione e prospettive*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 10, 1997.

⁴⁶ S. TAGLIAVINI, *Una proposta di riforma del sistema di inquadramento in Professionalità Studi* Numero I/II – 2018. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press, p. 178

anni di tradizione, cioè che le attività svolte dai lavoratori siano definibili a priori e scomponibili in unità semplici, da considerare come atomi. Inoltre, hanno tramandato un'impostazione gerarchica del lavoro, che viene da lontano, ma che è ancora presente nei contratti collettivi di oggi. Questa è stata tradotta in sistemi strutturati per fasce e per livelli, alla cui crescita corrisponde un aumento della difficoltà della prestazione da svolgere, della bontà del risultato atteso, delle responsabilità da assumere. Conseguentemente, i lavoratori collocati nei livelli gerarchicamente sovraordinati impartiscono direttive e coordinano quelli collocati in livelli alla base, ricevono gratificazioni maggiori in termini economici e normativi e vengono riconosciuti, dalla logica del sistema di inquadramento, come maggiormente competenti.

Da questa ultima considerazione consegue un ulteriore aspetto di interesse, cioè che il sistema di classificazione, nella misura in cui colloca un lavoratore entro una posizione a cui corrisponde un trattamento economico o normativo, determina il valore economico della prestazione che consente di quantificare l'entità della controprestazione⁴⁷. Dunque, la correttezza del collocamento o, più in generale, l'efficacia del sistema rispetto alle esigenze del contesto in cui esso viene applicato, ha delle dirette ripercussioni sull'equità del sinallagma alla base del contratto di lavoro.

Una volta messo in luce il nesso, che verrà sviluppato nel corso della trattazione, tra lavoro di ricerca, esigenze organizzative, sistemi di inquadramento, resta la suggestione, che ha un chiaro contenuto assiologico, per cui si auspica che la gestione del personale di ricerca sia "flessibile".

Alla luce delle suesposte considerazioni, ci si chiede, e questo è l'obiettivo della presente ricerca, se i sistemi di inquadramento provenienti dal lavoro industriale italiano del ventesimo secolo, che presentano le caratteristiche appena descritte, si prestino a realizzare questa gestione del capitale umano ritenuta necessaria al corretto svolgimento e alla piena espressione del lavoro di ricerca non accademica.

La ricerca prenderà le mosse dalla definizione del panorama in cui si colloca il lavoro di ricerca non accademica e dalla ricostruzione del contesto normativo di riferimento. A seguire, si ripercorrerà in modo diacronico l'evoluzione dei sistemi di inquadramento realizzati dalle parti sociali, che ha seguito, almeno nelle intenzioni, le trasformazioni del lavoro che sono state prodotte dall'innovazione tecnologica. Contestualmente, si cercherà di comprendere il rapporto tra il lavoro

⁴⁷ P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale* in *Diritto delle relazioni industriali*, 4/2019, p. 1160

di ricerca e quello in settori diversi, con l'obiettivo di capire se l'evoluzione avvenuta negli ultimi decenni abbia alterato in qualche modo questo rapporto.

Si procederà al compimento di un'analisi delle esperienze contrattuali rilevanti, cioè quelle, nazionali e aziendali, che includono i ricercatori all'interno del sistema di inquadramento.

Infine, la questione verrà posta al vaglio dell'analisi del caso di studio, realizzata grazie all'esperienza di internship triennale condotta presso la Fondazione Edmund Mach di Trento.

Con questa trattazione, si intende apportare un contributo giuridico ad una riflessione, fino ad oggi prevalentemente sociologica, su quale possa essere la gestione efficace del personale che svolge attività di ricerca. Dunque, la ricerca non avrà ad oggetto modelli organizzativi o stili di governance, per quanto tali nozioni entreranno nello studio, dove necessario per una comprensione più completa del tema, ma sarà uniformemente attraversata dalla domanda, giuridica, sulla congruità dei sistemi di inquadramento gerarchici rispetto alle esigenze del lavoro di ricerca.

CAPITOLO II

LA RICERCA NON ACCADEMICA

Sommario: **1.** - Premessa; **2.** - Cos'è; **3.** - Cosa non è; **4.** - Inquadramento giuridico; **4.1.** - Ricerca non accademica pubblica: gli Enti Pubblici di Ricerca; **4.2.** - La ricerca non accademica privata; **4.2.1.** - Gli interventi statali a sostegno della collaborazione tra ricerca e impresa; **4.2.2.** - Le forme di incentivo fiscale all'investimento in R&S: il contributo dell'Agenzia delle Entrate; **4.2.3.** - Il trasferimento tecnologico; **4.2.4.** - Il rapporto di lavoro

1. PREMESSA

Il lavoro di ricerca non accademico, soprattutto quando svolto presso enti che operano nel mercato, pone un problema di bilanciamento tra le esigenze, ancora non ben definite, di un lavoro libero e creativo e quelle di un ente che, per funzionare, ha bisogno dell'esistenza di un'organizzazione, nella quale ognuno ha un ruolo definito, con compiti e posizione all'interno di una struttura gerarchica.

Infatti, da un lato, gli enti pubblici e privati, seppur in misura diversa, necessitano di esercitare un potere di indirizzo sulle linee adottate in merito alle attività di ricerca, in modo da orientare gli sforzi e gli investimenti in direzioni remunerative.

Dall'altro, soprattutto nel caso della ricerca privata, è accettabile che vi sia, fino a un certo segno, un'azione di indirizzo rispetto alle linee principali di indagine, altrimenti non avrebbe modo di realizzarsi l'esercizio dell'attività privata di impresa, che riguarda tutti i soggetti operanti su un mercato concorrenziale, a propria volta oggetto di tutela costituzionale. La policy dell'ente, come accennato in apertura, può orientare la direzione delle domande che la ricerca si pone, ma non può in alcun modo ingerirsi al livello delle risposte che dalla ricerca derivano; semplificando, non deve mai verificarsi la situazione in cui il ricercatore si vede degradare «al rango di “scrittore salariato”, che proponga delle tesi malgrado un giudizio personale completamente diverso»¹.

¹ W. DÄUBLER, *La libertà di scienza nel rapporto di lavoro: prime osservazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1989, I, p. 56.

2. COS'È

Per poter comprendere il senso e il motivo di queste affermazioni iniziali, e della domanda della presente ricerca, è opportuno delimitare preliminarmente il tema di indagine, ricostruendo il quadro istituzionale in cui si colloca il lavoro di ricerca non accademica.

Iniziando dal piano definitorio, si intende fare utilizzo, in questa sede, delle indicazioni che ha dato al riguardo la Commissione Europea nel 2014 con la Comunicazione in tema di aiuti di Stato alle imprese che svolgano attività di R&S², in quanto sono quelle tenute in considerazione al momento di occuparsi della materia, come si vedrà infra.

La comunicazione impiega concetti analoghi a quelli presenti nel c.d. Manuale di Frascati dell'OCSE³: la ricerca fondamentale si caratterizza per lo svolgimento di “lavori sperimentali o teorici svolti soprattutto per acquisire nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni commerciali dirette; mentre per ricerca applicata si intendono ricerca industriale, sviluppo sperimentale o una qualsiasi combinazione dei due tipi di attività. A sua volta, la ricerca industriale è “la ricerca pianificata o le indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze e capacità da utilizzare per sviluppare nuovi prodotti, processi o servizi o per apportare un notevole miglioramento ai prodotti, processi o servizi esistenti. [...]”⁴

La ricerca fondamentale e quella applicata si distinguono, allora, principalmente per il dato finalistico, dal momento che la prima è volta all'acquisizione di nuove conoscenze su fondamenti di fatti osservabili “senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni commerciali dirette”, mentre la seconda volge ad acquisire nuove conoscenze e capacità “da utilizzare per sviluppare nuovi prodotti, processi o servizi o per apportare un notevole miglioramento ai prodotti, processi o servizi esistenti”; entrambe, comunque, prevedono l'elemento della acquisizione di nuove conoscenze, che, si ritiene, determini il senso dell'attività di ricerca in quanto tale e si ponga come criterio che distingue l'attività di ricerca rispetto al semplice miglioramento di processi e prodotti preesistenti.

² Comunicazione della Commissione (2014/C 198/01) del 27 giugno 2014 (pubblicata nella GUUE C/198 del 27 giugno 2014), “Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione”

³ OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, Frascati Manual, *Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, 2015

⁴ OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, Frascati Manual, *Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, 2015

Il legislatore ha ipotizzato anche una distinzione sul piano del contenuto delle attività: lavori sperimentali o teorici per la ricerca fondamentale, ricerca pianificata e indagini critiche per quella industriale. Non si ritiene che quest'ultima distinzione abbia un rilevante valore epistemologico, sia per la genericità delle espressioni impiegate, sia per la sostanziale fungibilità delle attività impiegate; lo stesso si può dire in merito alla prosecuzione della definizione della ricerca industriale: "essa comprende la creazione di componenti di sistemi complessi e può includere la costruzione di prototipi in ambiente di laboratorio o in un ambiente dotato di interfacce di simulazione verso sistemi esistenti e la realizzazione di linee pilota, se ciò è necessario ai fini della ricerca industriale, in particolare ai fini della convalida di tecnologie generiche".

La Comunicazione formula una distinzione ulteriore, in relazione allo sviluppo sperimentale che viene definito come "l'acquisizione, la combinazione, la strutturazione e l'utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica, commerciale e di altro tipo allo scopo di sviluppare prodotti, processi o servizi nuovi o migliorati." Anche qui la connotazione principale è quella finalistica, rappresentata dal fine produttivo e commerciale; l'elemento forte di caratterizzazione è il fatto che in questo caso si utilizzano conoscenze e capacità esistenti e non ne cercano di nuove.

Segue un'elencazione non esaustiva delle attività che costituiscono lo sviluppo sperimentale⁵, che non sembrano avere una valenza distintiva e definitoria, ma piuttosto esplicativa, dove si fa riferimento alla definizione concettuale di nuovi prodotti, alla costruzione di prodotti pilota e prototipi. In particolare, risulta interessante il riferimento al tema della prova relativa a miglioramenti tecnici non definitivi, che in effetti rende l'idea della sperimentazione, e a quello della costruzione del prototipo in relazione al costo di produzione del bene commerciale, dal quale si comprende che questa fase è intesa come quella più vicina al momento della commercializzazione del risultato della ricerca.

La Commissione include, tra le definizioni, anche quelle relative ai soggetti che svolgono attività di ricerca, in quanto destinatari degli aiuti di Stato, oggetto

⁵ "Altre attività" destinate alla definizione concettuale, alla pianificazione e alla documentazione di nuovi prodotti, processi o servizi; "la costruzione di prototipi, la dimostrazione, la realizzazione di prodotti pilota, test e convalida di prodotti, processi o servizi nuovi o migliorati, effettuate in un ambiente che riproduce le condizioni operative reali laddove l'obiettivo primario è l'apporto di ulteriori miglioramenti tecnici a prodotti, processi e servizi che non sono sostanzialmente definitivi. Lo sviluppo sperimentale può quindi comprendere lo sviluppo di un prototipo o di un prodotto pilota utilizzabile per scopi commerciali che è necessariamente il prodotto commerciale finale e il cui costo di fabbricazione è troppo elevato per essere utilizzato soltanto a fini di dimostrazione e di convalida".

finale della Comunicazione medesima. Poiché si tratta di un atto normativo di rango sovranazionale, le definizioni suddette non individuano soggetti specifici nell'ambito dell'ordinamento italiano, ma forniscono elementi che consentono di individuare quelli che possono far parte della platea dei beneficiari degli aiuti.

Ad esempio, gli “Organismi di ricerca” sono “entità (ad esempio, università o istituti di ricerca, agenzie incaricate del trasferimento di tecnologia, intermediari dell'innovazione, entità collaborative reali o virtuali orientate alla ricerca), indipendentemente dal loro status giuridico (costituito secondo il diritto privato o pubblico) o fonte di finanziamento, la cui finalità principale consiste nello svolgere in maniera indipendente attività di ricerca fondamentale, di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale o nel garantire un'ampia diffusione dei risultati di tali attività mediante l'insegnamento, la pubblicazione o il trasferimento di conoscenze. [...]”.

Anche questa definizione si connota a partire dal dato funzionale, in quanto l'attività di ricerca e sviluppo deve essere la finalità principale dell'organismo di ricerca; questo, per definizione, esclude le imprese, che invece fanno parte dei soggetti che possono essere coinvolti nei poli di innovazione, definiti come “strutture o raggruppamenti organizzati di parti indipendenti – quali start-up innovative, piccole, medie e grandi imprese, organismi di ricerca e di diffusione della conoscenza, organizzazioni senza scopo di lucro e altri pertinenti operatori economici – volti a incentivare le attività innovative favorendo la condivisione di strutture e lo scambio di conoscenze e competenze e contribuendo efficacemente al trasferimento di conoscenze, alla creazione di reti, alla diffusione di informazioni e alla collaborazione tra imprese e altri organismi che costituiscono il polo”.

Anche qui l'utilizzo dei termini è preciso: i poli di innovazione non svolgono attività di ricerca, ma incentivano le attività innovative e contribuiscono al trasferimento di conoscenze.

Si segnala, comunque, che, il decreto 5 marzo 2018, a firma Calenda, discostandosi sensibilmente dal seminato, ha aggiunto, subito dopo la definizione di “organismo di ricerca”, una nuova definizione introducendo il “Centro di ricerca” e cioè una “impresa con personalità giuridica autonoma che svolge attività di ricerca di base, di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale, non rientrando nella definizione di organismo di ricerca”, incrinando così la barriera tra il concetto di impresa e quello di ricerca e ammettendo in linea teorica che anche un'impresa possa svolgere attività di ricerca di base.

Il “tipo” di attività di ricerca, stando alla lettura di queste disposizioni, è costituito dall'oggetto della ricerca e dalla finalità per cui è condotta; non per la

qualificazione giuridica dell'ente e nemmeno, se non parzialmente, la fonte pubblica o privata dei fondi impiegati nella ricerca.

3. COSA NON È

Alla luce di quanto esaminato finora, è emerso che il lavoro della ricerca rappresenta un insieme eterogeneo e diversificato, in cui le distinzioni principali sono connesse al tipo di ricerca svolta e alla natura del soggetto nella quale essa viene svolta. Avendo sempre come specifico oggetto di indagine la ricerca non accademica, e considerando la sua collocazione, che ricopre parzialmente sia la ricerca pubblica e sia quella privata, si ritiene opportuno iniziare a tratteggiare il quadro giuslavoristico di riferimento, partendo dalla descrizione della situazione giuridica che caratterizza il suo opposto, cioè il mondo della ricerca accademica.

All'interno dell'Università, tradizionalmente, si svolge ricerca "di base", avente come unico scopo l'avanzamento delle conoscenze individuali e collettive circa il fondamento e il funzionamento di fatti e fenomeni osservabili, senza che vi sia uno scopo commerciale o immediatamente applicativo.

La ricerca svolta presso l'Università trova infatti uno specifico riconoscimento costituzionale all'articolo 33 dove si afferma che "le istituzioni di alta cultura, Università e accademie hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato"; la legge istitutiva del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca⁶, oggi sostituito dal Ministero dell'Istruzione e dal Ministero dell'Università e della Ricerca, affermava che i suddetti soggetti sono "sedi primarie della ricerca che organizzano le loro strutture e l'attività didattica nel rispetto della libertà di insegnamento dei docenti e dei ricercatori, nonché della loro libertà di ricerca e dell'autonomia delle strutture scientifiche, entro i principi generali fissati dalla disciplina relativa agli ordinamenti didattici universitari".

Si tratta quindi di istituzioni dotate di autonomia costituzionalmente garantita, sia sul piano della libertà del ricercatore, sia su quello organizzativo: ogni singola Università si governa liberamente, attraverso un proprio ordinamento ed organi liberamente scelti.

I ricercatori universitari si qualificano come impiegati pubblici "puri", in quanto il settore è stato escluso dalla privatizzazione del pubblico impiego, non a causa di un disegno legislativo, ma perché si attendeva il coordinamento della

⁶ L. n. 168/1989

riforma con una serie di provvedimenti in itinere, in tema di autonomia universitaria⁷. Tale proroga, rinnovata di anno in anno, è stata poi resa definitiva dall'art. 3, co. 2 d.lgs. 165/2001. Ad oggi, quindi, il rapporto si atteggia come atto amministrativo, unilateralmente emanato, in cui la retribuzione costituisce la contropartita rispetto all'assunzione della qualifica di dipendente dello Stato. Alla legge dello Stato si aggiunge la contrattazione collettiva a livello di comparto, culminante nel recepimento degli accordi conclusi in atti normativi, cioè decreti del Presidente della Repubblica.

In questo contesto, anche il “ruolo del ricercatore” è riconosciuto dalla legge: dall'art. 7, d.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, in forza del quale «ai professori universitari è garantita libertà di insegnamento e di ricerca scientifica»; dal successivo art. 32, comma 2, del medesimo decreto, che afferma il diritto di «accedere direttamente ai fondi per la ricerca scientifica, sia a livello nazionale sia a livello locale», chiarendo, allo stesso tempo, che i ricercatori «adempiono a compiti di ricerca scientifica su temi di loro scelta e possono partecipare ai programmi di ricerca delle strutture universitarie in cui sono inseriti»; dall'articolo 34, sempre del d.P.R. 382/1980, che si riferisce espressamente alla “Disciplina dello stato giuridico dei ricercatori universitari”: la norma non si segnala tanto per il contenuto, in quanto si limita ad equiparare lo “stato giuridico dei ricercatori” a quello degli assistenti universitari, ma per il fatto stesso di fare riferimento alla succitata nozione.

Inoltre si afferma che “lo status legale di docenti e ricercatori esclude un'ingerenza nel merito della loro attività, poiché non sono previsti i vincoli propri di un contratto di lavoro ed in particolare, con riferimento al lavoro subordinato, quelli derivanti dai poteri di conformazione della prestazione”⁸: questo si evince dal fatto che il merito della produzione scientifica non costituisce oggetto di sanzione disciplinare, in quanto non è riconducibile alle fattispecie di illecito, e relative sanzioni, previste dal r.d. 31 agosto 1933, n. 1592.

Anche questa autonomia, per quanto garantita e tutelata non può naturalmente tradursi in una libertà priva di condizionamenti, dal momento che l'esigenza di modernizzare e razionalizzare il sistema universitario ha imposto una ridefinizione delle procedure di *governance*, in linea con parametri di efficienza, qualità e razionalizzazione. È aumentata l'attenzione alla prestazione e al risultato, che traspare sia dalla politica di distribuzione delle risorse, commisurata ad obiettivi,

⁷M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 245

⁸M. BASSOTTI, *Libertà di ricerca e diritti del ricercatore in Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, n. 1/2019, p. 48

indirizzi e attività svolte da ciascun ateneo, sia dal sistema di reclutamento, incentrato sugli indicatori di attività scientifica. Questi sono a propria volta oggetto di valutazione e analisi, che provocano - perlopiù - insoddisfazione rispetto all'effettiva capacità di misurare e valutare gli output dell'attività di ricerca; si tratta di un tema di non poco conto che riguarda anche la ricerca non accademica e che ha ricadute importanti sull'aspetto gestionale dei ricercatori nelle organizzazioni, traducendosi nella difficoltà di valutare e misurare la prestazione del lavoratore.

Un altro importante elemento di caratterizzazione dell'attività svolta presso le Università è il regime che regola il diritto di sfruttamento economico dei risultati della ricerca, previsto dal codice di proprietà industriale (art. 65, d.lgs. n. 30/2005), ai sensi del quale il ricercatore «è titolare esclusivo dei diritti derivanti dall'invenzione brevettabile di cui è autore» e può presentare personalmente la domanda di brevetto a proprio nome, con il solo onere di darne comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Al netto dei legittimi dubbi sulla possibilità di esercitare questa prerogativa, dati gli ingenti costi della brevettazione, una norma di questo tipo fornisce un elemento in ordine al fatto che il ricercatore svolge la ricerca in modo tendenzialmente autonomo e autodeterminato, con l'eccezione delle «ricerche finanziate, in tutto o in parte, da soggetti privati ovvero realizzate nell'ambito di specifici progetti di ricerca finanziati da soggetti pubblici diversi dall'università, ente o amministrazione di appartenenza del ricercatore»⁹.

Il rapporto di lavoro è regolato dalla legge (legge n. 240/2010), in quanto il CCNL Istruzione, sanità, università e ricerca (comparto Università) si applica solo al personale amministrativo, rispetto al quale si segnala l'introduzione del personale classificato come EP (elevate professionalità) che può partecipare a progetti di ricerca¹⁰. Il percorso di carriera, dunque, risente di tutte le rigidità che derivano dalla natura pubblicistica del rapporto, a partire dalla progressione per concorso pubblico, dal vincolo dei finanziamenti erogati annualmente dal Ministero e dagli ulteriori vincoli derivanti dal fatto che ogni azione intrapresa dalle Università costituisce una spesa di denaro pubblico. Al tempo stesso è un settore che si segnala per un livello altissimo di lavoratori precari, a causa della grande differenza numerica tra quanti, in possesso di un titolo di dottore di ricerca, cercano di incardinarsi nel sistema e i posti stabili effettivamente disponibili¹¹. La transizione tra il dottorato di ricerca e il successivo impiego (sia esso nella ricerca oppure no) oggi è gestita mediante lo strumento dell'assegno di ricerca, istituito, nelle

⁹ M. BASSOTTI, *op. cit.*, p. 48 ss.

¹⁰ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, titolo VIII

¹¹ La quota totale di assegnisti inizia a crescere dal 2009, per avere il suo massimo nel 2013 con il 22,4% e poi riscendere al 20,5% nel 2016. Dato estratto da CNR, Relazione sulla ricerca, cit., 2019

intenzioni del legislatore¹², per includere personale qualificato all'interno di progetti di ricerca con una regolazione flessibile¹³.

Attualmente la durata massima di un singolo assegno è di 3 anni, per un cumulo complessivo non superiore ai 6, al termine dei quali chi non riesce ad ottenere l'abilitazione scientifica e a entrare nel sistema dell'Università come professore associato, ne esce in modo definitivo.

Fino al 2010 esisteva un'alternativa a questo bivio secco, tra il precariato e la docenza, rappresentata dal contratto da ricercatore a tempo indeterminato; ad oggi è possibile soltanto stipulare contratti di lavoro per i ricercatori a tempo determinato, di durata massima triennale, rinnovabili fino ad una durata complessiva di sei, non cumulabili con gli assegni di ricerca.

Le intenzioni legislative, anche in questo caso, erano quelle di aumentare la flessibilità dei rapporti di lavoro per migliorare i risultati dell'attività di ricerca scientifica, ma, fin dall'introduzione della riforma, sono state sollevate perplessità sia in merito all'instabilità che questo tipo di contratto avrebbe portato nelle carriere dei ricercatori sia sulla durata del contratto stesso, definito "troppo lungo per chi dovrà entrare nel mercato del lavoro e troppo breve per chi potrà restare in Università"¹⁴. Uno strumento del genere avrebbe naturalmente avuto una maggiore utilità se fosse stato utilizzato come strumento di reclutamento, al termine del quale poter procedere con l'assunzione, nell'ottica di inserire il giovane ricercatore in un "prevedibile percorso di carriera"¹⁵.

La ricerca accademica, svolta nel contesto dell'Università, trova un riconoscimento giuridico solenne, che testimonia l'importanza attribuita al libero progresso delle conoscenze della comunità, di cui si garantisce l'autonomia e l'indipendenza. Il lavoro di chi svolge questa attività è riconosciuto dall'ordinamento, se ne tutela il ruolo e l'importanza, ma è sottoposto ad un rapporto di lavoro rigido ed etero normato. Risulta caratterizzato da una profonda frattura in termini di trattamento normativo tra chi si trova alle fasi iniziali della carriera o vorrebbe accedervi e chi, superata la strettoia, è incardinato nel sistema in modo quasi inamovibile.

¹² Legge 449/1997 e successive modifiche, da ultimo quelle introdotte dalla riforma Gelmini

¹³ CNR, *Relazione sulla ricerca*, cit., 2019, p. 101

¹⁴ M. MAGNANI, *Stati giuridici*, in *Diritto del lavoro e riforme universitarie, stati giuridici, carriere dei docenti e ordinamenti didattici*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, CEDAM, 2007, p. 17

¹⁵ M. MAGNANI, op. cit.

4. INQUADRAMENTO GIURIDICO

Una volta esaminata la visione che le istituzioni europee hanno della ricerca non accademica e di quali tipi di enti siano chiamati ad occuparsene, dopo aver sinteticamente delineato la fisionomia del polo contrapposto alla ricerca non accademica, cioè la ricerca universitaria, con espressa attenzione ai profili di distinzione e contrapposizione rispetto al tema di indagine della presente ricerca, si procede ora a delineare i caratteri giuslavoristici del sistema della ricerca non accademica, iniziando dalla separazione preliminare, che esiste al suo interno, tra la ricerca non accademica pubblica (svolta dagli Enti Pubblici di Ricerca, EPR) e quella privata, afferente alle imprese industriali, ai centri di ricerca privati e alle fondazioni.

4.1 Ricerca non accademica pubblica: gli Enti Pubblici di Ricerca

Gli enti pubblici di ricerca sono riconosciuti e garantiti, nell'ordinamento nazionale, dalla legge 9 maggio 1989, n. 168, che ha istituito il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e ha previsto che, accanto alle Università, vi fossero enti di ricerca con condizioni di autonomia equiparate a quelle delle Università, aventi ordinamenti autonomi e regolamenti propri, nel rispetto delle loro finalità istituzionali. Sempre la stessa legge, all'articolo 2, (lettera b, inserita dal d.lgs. 204/1998) annoverava, tra le funzioni del MIUR, il sostegno della "ricerca libera nelle università e negli enti di ricerca, nel rispetto delle autonomie previste dalla presente legge e definite nei rispettivi ordinamenti" e la promozione di "opportune integrazioni e sinergie tra la ricerca pubblica e quella del settore privato, favorendone lo sviluppo nei settori di rilevanza strategica". Il legislatore aveva considerato gli enti pubblici di ricerca congiuntamente all'Università, accomunandoli sotto la sfera di competenza del Ministero e sottolineando l'autonomia dell'attività, nel rispetto delle previsioni costituzionali.

All'articolo 8 della legge, dedicato all'autonomia degli enti di ricerca, si afferma che "Il CNR, l'Istituto nazionale di fisica nucleare (INFN), gli Osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano, nonché gli enti e istituzioni pubbliche nazionali di ricerca a carattere non strumentale hanno autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile ai sensi dell'articolo 33 della Costituzione e si danno ordinamenti autonomi, nel rispetto delle loro finalità istituzionali, con propri regolamenti", in maniera analoga a quanto previsto per le Università. Tali enti "svolgono attività di ricerca scientifica nel rispetto dell'autonomia di ricerca delle strutture scientifiche e della libertà di ricerca dei ricercatori"; gestiscono programmi

di ricerca di interesse nazionale, oltre a quelli europei ed internazionali anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati; “provvedono all'istituzione, alla organizzazione e al funzionamento delle strutture di ricerca e di servizio, anche per quanto concerne i connessi aspetti amministrativi, finanziari e di gestione” in regime di autonomia finanziaria e contabile.

Tuttavia, nonostante la forza normativa di queste affermazioni, che portano i principi costituzionali sul piano della legge ordinaria equiparando i ricercatori degli enti a quelli universitari, il sistema della ricerca pubblica ha mantenuto le proprie distinzioni interne.

La succitata legge 21 febbraio 1980, che aveva ad oggetto esclusivo la ricerca universitaria, prima, e l'esclusione del settore dall'ambito di applicazione della privatizzazione del pubblico impiego, dopo, ha accentuato le differenze già esistenti.

La privatizzazione del pubblico impiego, in particolare, ha sortito effetti rilevanti sull'organizzazione dell'attività di ricerca¹⁶: il rapporto individuale è contrattualizzato e sinallagmatico e non più un atto amministrativo unilaterale, il contratto collettivo è un contratto di diritto comune (efficace per tutte le pubbliche amministrazioni, in quanto rappresentate dall'ARAN) e non un accordo di comparto destinato a confluire in un decreto del Presidente della Repubblica.

La trasformazione del rapporto tra amministrazione e dipendente in un rapporto contrattualizzato, senza che vi fosse più l'egida dello Stato, avrebbe consentito – in linea teorica – di unificare sotto la disciplina privatistica la generalità dei rapporti di lavoro nella ricerca, e vi erano importanti aspettative in questo senso¹⁷. Invece, la riforma ha incluso i ricercatori e i tecnologi dipendenti dagli enti pubblici di ricerca, ma non i ricercatori e i docenti universitari, né i ricercatori privati.

In questo modo, la ricerca pubblica rappresenta ora una fattispecie ibrida, in quanto è ascrivibile alla tipologia non accademica, ma al tempo stesso riveste carattere pubblico e applica un rapporto di lavoro pubblico, ma privatizzato; infine, il riconoscimento giuridico del lavoro dei ricercatori esiste sul piano istituzionale, mentre sul piano giuslavoristico risulta parziale.

Sorge, allora, spontaneo domandarsi quale sia l'origine di questo assetto e, data la complessità della relativa vicenda storica e normativa, cercare di evidenziare

¹⁶ M. BORZAGA, *op. cit.*, pp. 240 e ss.

F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, *op. cit.*, p. 420, nota 20 individuava nella privatizzazione del pubblico impiego «la via maestra per la eliminazione delle differenze di stato giuridico»

quali siano stati i principali snodi in cui esso si è andato sviluppando. Inoltre, come si vedrà in seguito, la ricerca accademica svolta dagli enti pubblici è stata l'unica categoria del variegato mondo della ricerca ad essere oggetto di attenzione specifica da parte del legislatore e delle parti sociali.

Si cercherà, tramite questa ricostruzione, di individuare i temi emersi, la loro gestione e le eventuali occasioni perse.

Il sistema della ricerca extra universitaria è stato creato, un po' per volta, attraverso le attività amministrative ed imprenditoriali dello Stato. Sono stati costituiti, dagli anni '50 del secolo scorso in poi, istituti ed organismi tecnici interni alle diverse amministrazioni, dapprima come organi di consulenza dello Stato, e successivamente come strutture organizzative di ricerca diretta¹⁸.

Questi enti si sono configurati in una posizione distinta sia dall'Università sia dai nascenti laboratori di ricerca industriali, e così i rispettivi lavoratori; fin dalle proprie origini, quindi, il sistema della ricerca non accademica italiana presenta una conformazione frammentata, che si è riflessa sulla gestione del personale di ricerca. Vi è stata fin da subito una profonda separazione tra ricercatori in forza presso le università, gli enti pubblici di ricerca e le imprese¹⁹.

In particolare, i ricercatori universitari trovavano, come detto, la garanzia del proprio stato giuridico nella legge, mentre chi svolgeva ricerca in enti diversi era soggetto ad una disciplina solo parzialmente legislativa, ed ha ricevuto nel tempo una pluralità di configurazioni giuridiche determinate dalla tipologia di ente in cui operava. Anche all'interno dei diversi enti pubblici di riferimento si segnalavano profonde differenziazioni: nella loro diversità, gli enti di ricerca potevano essere suddivisi, per le modalità di trattamento del personale, in due grandi gruppi, "Modello CNR" e "Modello CNEN"²⁰.

Il "Modello CNR", di stampo marcatamente pubblicistico, applicava al personale ricercatore una normativa diversa da quella prevista per il personale amministrativo o tecnico. Ai direttori di ricerca si applicavano le norme previste per i docenti universitari; ai primi ricercatori e ai ricercatori, rispettivamente, il trattamento del personale direttivo e insegnante delle scuole medie di secondo grado; al resto del personale, le norme applicate agli impiegati civili dello Stato. A questo si aggiungevano numerose elargizioni, che rendevano il trattamento

¹⁸ S. CASSESE, *Le vicende normative della ricerca scientifica dal 1950 al 1989*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1990, I, pp. 575 e ss.

¹⁹ F. MERLONI, *L'organizzazione pubblica della ricerca scientifica tra processi reali e ipotesi di riforma*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 1981, p. 808

²⁰ M. GIGANTE, *La contrattazione collettiva e gli enti di ricerca*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 1981, p. 148

economico totale maggiore di quello statale, e che, di conseguenza, sono state sottoposte più volte a rilievi di legittimità della Corte dei conti.

Nel complesso si denunciava la scarsa rispondenza tra l'ordinamento del personale del CNR e le particolari esigenze della ricerca e, in particolare: il fatto che la carriera fosse ancorata al titolo di studio; l'esistenza di forti differenziazioni tra personale amministrativo, tecnico e di ricerca; la possibilità di assumere nuovo personale solo dal livello iniziale di ciascuna carriera.

Il modello applicato dal CNEN, che diventerà l'ENEA, invece era fortemente condizionato dagli stretti legami con l'industria; pur essendo confermato il regime di diritto pubblico del personale, vi era ampia diffusione di prassi contrattualistiche e privatistiche, quali assunzione a livelli diversi da quello iniziale, spesso senza concorso; inquadramento unico del personale, sia di ricerca sia amministrativo; parziale sganciamento della carriera dal titolo di studio; veloce dinamica retributiva e di carriera legata a valutazioni interne; trattamento dei dirigenti agganciato a quello del settore privato. Dal punto di vista economico, non sempre era rispettato il principio di proporzionalità tra le retribuzioni dei diversi settori del pubblico impiego, ma era attribuita una indennità di contingenza trimestrale sulla base del valore del punto in vigore nell'industria, settore elettrici. Le funzioni erano svincolate dalle progressioni e dalla dinamica retributiva, secondo il principio della c.d. "indifferenza alla carriera".

Tendenzialmente, la qualificazione del ricercatore come dipendente di un ente pubblico (o, in ambito privato, anche di un'impresa) ha consentito di stabilizzare la condizione esistenziale degli addetti alla ricerca portando all'adozione di forme contrattuali stabili e garantite, ma non ha avuto tra i suoi obiettivi la valorizzazione dell'omogeneità impressa alla categoria dei ricercatori dalle specificità dell'attività di ricerca²¹. Questo si riflette nella profonda diversità di trattamenti giuridici ed economici non solo tra i vari enti di ricerca, ma anche al loro stesso interno; al trasformarsi delle condizioni economiche, è venuta meno anche la stabilità del rapporto di lavoro, e ciò ha condotto, dalla fine degli anni '60 del secolo scorso, all'espressione iniziale di un forte movimento rivendicativo (scioperi, occupazioni e assenteismo) in diversi enti di ricerca, che ne ha paralizzato l'attività²².

²¹ Si riporta G. DE CESARE (*La ricerca scientifica pubblica: aspetti problematici ed organizzativi*, in DI CARPEGNA BRIVIO, *Lo status giuridico del personale ricercatore nella ricerca scientifica extrauniversitaria: tendenze di evoluzione di sistema*, in *Amministrazione in cammino*, p. 13) che sul punto afferma che «per una naturale trasformazione della classe dei ricercatori, da classe omogenea, ma non qualificata giuridicamente, siamo giunti ad una classe qualificata giuridicamente, ma che evidentemente tenderà a diventare classe non qualificata scientificamente»;

²² M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 147

Verso la metà degli anni '70, sono state presentate diverse proposte di legge sul tema dell'organizzazione della ricerca scientifica e tecnologica in Italia; in particolare, si è cercato di individuare un assetto istituzionale che consentisse di superare la settorialità e la disorganicità delle diverse soluzioni di inquadramento adottate e di risolvere il tema della gestione del personale. Per configurare in modo unitario il sistema della ricerca era necessario eliminare la frammentazione del trattamento economico e giuridico del personale operante nei vari enti del settore. Per i ricercatori, poi, il problema non era solo quello di creare “un qualsiasi ordinamento unificato per il rapporto di impiego che si instaura tra ricercatore e pubblica amministrazione, ma di configurare uno stato giuridico funzionale ai compiti istituzionali dell'amministrazione che svolge attività di ricerca scientifica”²³.

Sebbene tale visione risultasse influenzata dall'obiettivo della gestione efficiente della P.A. più che da quello di valorizzare l'attività di ricerca, a parere di chi scrive, questa affermazione, traslata dal contesto della sola ricerca pubblica a quello della ricerca “in generale”, contiene *in nuce* l'espressione degli aspetti cruciali della questione. Il problema non è solo quello di regolare il rapporto tra ricercatore e datore di lavoro (in questo caso, l'amministrazione pubblica) in modo da evitare diseguaglianze, ma quello di determinare uno stato giuridico che sia funzionale allo svolgimento dell'attività di ricerca. Questo sottende la consapevolezza delle peculiarità del lavoro di ricerca (che non viene definito “lavoro” ma “attività”), da cui deriva la necessità che chi lo svolge sia inquadrato in un sistema appropriato, ritagliato su tali peculiarità.

Le proposte enucleate concordavano, in linea di massima, sulla necessità di una normativa omogenea e specifica per il personale della ricerca operante negli enti pubblici; più controversa, invece, era la possibilità, o l'opportunità, di estendere la normativa, specifica e unificante, dovesse estendersi anche al personale amministrativo. In ogni caso, le proposte formulate furono generiche e poco risolutive: valorizzare la professionalità, assicurare la mobilità, creare condizioni di omogeneità con l'università, sganciare questo personale dalla normativa sull'impiego pubblico.

Da questo dibattito è derivata la legge 70/1975, di riordino del parastato, che non ha colto le pur scarse suggestioni allora esistenti, anzi, le ha ribaltate, inserendo gli enti di ricerca nel parastato. Questo da un lato ha risposto ad un bisogno di certezza particolarmente sentito dai lavoratori della ricerca, dall'altro ha omogeneizzato il loro stato giuridico ed economico con quello dei dipendenti di enti diversi sia sotto il profilo funzionale sia sotto quello organizzativo, in quanto è

²³ Relazione introduttiva al d.l. n. 187 presentato alla camera il 28 luglio 1976 (dep. Bianco Giordano e altri)

stato applicata a tutti gli enti inseriti nel parastato una struttura che ricalcava il modello dell'INPS. Inoltre, la legge escludeva dal proprio ambito di applicazione molte istituzioni volte all'attività di ricerca, tra cui le università, operando così, all'interno del settore, una cesura che confermava la differenziazione del personale ricercatore a seconda dell'ente di appartenenza.

La scelta legislativa è stata oggetto di diverse critiche, anche aspre: è stato scritto che il legislatore sembrava delineare i tratti di un'unica figura di dipendente pubblico tenuto a «prestare la propria opera con diligenza e zelo»²⁴, senza che alcun rilievo specifico fosse attribuito ad una professione che difficilmente presenta i caratteri propri della burocrazia amministrativa²⁵ e che “l’inserimento dei ricercatori nel parastato non ha costituito l’embrione di quello statuto giuridico da molti considerato strumento indispensabile di disciplina dell’attività di ricerca”²⁶.

La legge n. 70 del 1975 stabiliva, infatti, un meccanismo di assunzione per concorso pubblico, da effettuarsi solo per le posizioni iniziali di ciascuna qualifica²⁷, e basava le progressioni di carriera esclusivamente sull'anzianità²⁸. Le assunzioni temporanee (a quel tempo oggetto di forti limitazioni in quasi tutti i settori produttivi) erano consentite soltanto per alcuni enti di ricerca: solo particolari esigenze scientifiche o specifici programmi di ricerca potevano dare luogo ad assunzioni per posizioni diverse da quella iniziale oppure a tempo determinato²⁹. Inoltre, si produceva un'assimilazione tra la posizione contrattuale degli addetti all'attività scientifica e quella del personale professionale, tecnico e amministrativo³⁰. Tale assimilazione è stata ritenuta, da parte della dottrina³¹, inidonea a valorizzare le caratteristiche peculiari dell'attività di ricerca. Secondo altri autori³², essa è coerente con la logica di prevedere un trattamento giuridico e giuslavoristico unitariamente ancorato allo svolgimento dell'attività di ricerca, accentuando questo aspetto piuttosto che la circostanza che il lavoro di ricerca sia svolto sulla base di qualifiche diverse (tecnico, ricercatore e tecnologo).

Si ritiene di aderire a questa seconda impostazione, dal momento che, nell'ambito della ricerca, anche l'attività di supporto tecnico è caratterizzata e specifica; il profilo amministrativo, a propria volta, se svolto in funzione del lavoro di ricerca, per essere efficace, dovrebbe modellarsi sulle peculiarità relative³³.

²⁴ L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 8.

²⁵ M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 153

²⁶ F. MERLONI, *op. cit.*, p.

²⁷ L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 5

²⁸ L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 17

²⁹ L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 36

³⁰ L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 15

³¹ F. DI CARPEGNA BRIVIO, *op. cit.*, p. 16

³² M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 157

³³ D.p.r. 26 maggio 1976 n. 411, art. 60

La legge 70/1975 modificava anche il sistema delle fonti che avrebbero regolato il lavoro di ricerca presso gli enti, introducendo (art. 26 della legge 70/1975) una contrattazione collettiva di tipo formale che avrà un ruolo fondamentale nella determinazione del sistema della ricerca in Italia. Il primo accordo sindacale seguito alla legge 70/1975, confluito nel d.P.R. 411/1976, era scarsamente improntato a valorizzare le specificità dell'attività di ricerca. L'accordo inseriva il personale ricercatore nel ruolo tecnico-professionale, basava il meccanismo di progressione economica esclusivamente sull'anzianità e non attribuiva alcun rilievo all'apporto del lavoro del ricercatore all'avanzamento delle conoscenze³⁴. Non venivano valorizzati gli istituti del distacco o delle assunzioni a contratto, quali possibili strumenti di arricchimento dell'esperienza professionale dei ricercatori, in quanto le uniche norme in proposito erano volte a specificare alcuni aspetti procedurali, senza che alcun vantaggio professionale potesse derivare dallo svolgere attività di ricerca in contesti diversi dal proprio ente di appartenenza³⁵.

Tutto questo ha causato un progressivo allontanamento tra le posizioni dei singoli enti; si segnala in particolare l'uscita del CNEN dall'applicazione della legge 20 marzo 1975, n. 70 ad opera della legge 5 marzo 1982, n. 84 che riordinava l'ente trasformandolo nell'ENEA. Infatti, mentre rispetto al "Modello CNR" la burocratizzazione introdotta dalla legge aveva sostanzialmente confermato un fenomeno già in atto, rispetto al "modello CNEN" le conseguenze erano state assai più drastiche. La declaratoria delle mansioni allegata al d.P.R. 411/1976 – infatti – non era fondata su una rilevazione puntuale dei profili professionali relativi a ciascuna qualifica e non consentiva di individuare la posizione funzionale di ciascun dipendente; il criterio in base al quale si attribuiva la qualifica era il titolo di studio, ma dalle qualifiche derivavano le mansioni e quindi le mansioni venivano definite dal titolo di studio. In aggiunta, le progressioni di carriera potevano realizzarsi solo mediante concorsi aperti anche agli esterni e rispettando un limite prestabilito di posti disponibili. L'unica deroga possibile al criterio del titolo di studio (cioè aver lavorato per quattro anni al livello inferiore e risultare in concreto in possesso dei requisiti richiesti per il livello in questione) non era applicabile per i livelli che richiedevano la laurea. Nel complesso, si originava un sistema basato sulla corrispondenza tra funzione, qualifica e trattamento economico, formalizzato nella pianta organica e in una serie di vincoli e garanzie. Questo, oltre a irrigidire notevolmente l'organizzazione dell'ente, rendeva obbligatorio far retrocedere parte dei lavoratori rispetto al grado raggiunto sulla base di criteri difformi rispetto a

³⁴ D.p.r. 26 maggio 1976 n. 411, art. 62

³⁵ D.p.r. 26 maggio 1976 n. 411, artt. 67 e 70

quelli introdotti dal mutato panorama normativo. L'ente così organizzato rischiava di perdere attrattiva agli occhi dei ricercatori e di non essere più competitivo rispetto all'industria privata.

In generale, il collocamento degli enti di ricerca nel parastato era ritenuto transitorio, c'era fiducia nella possibilità di recuperare autonomia organizzandosi mediante regolamenti³⁶. Effettivamente, l'adozione dei regolamenti ha modificato l'organizzazione del personale degli enti rispetto a quanto previsto dal d.P.R. 411/1976. In particolare, le disposizioni che avvicinavano il profilo dell'amministrativo a quello del ricercatore andavano nella direzione di realizzare il ruolo unico del personale e tendevano a indebolire la corrispondenza tra titolo di studio e qualifica.

Il secondo (d.P.R. 509/1979) ed il terzo (d.P.R. 346/1983) accordo sindacale, invece, sono stati caratterizzati da una maggiore attenzione alle caratteristiche specifiche degli enti che componevano il complesso panorama del parastato.

Il secondo accordo ha introdotto maggiore elasticità in favore di tutti gli enti del parastato: è stata valorizzata la loro autonomia decisionale e introdotta la contrattazione integrativa (articolata e decentrata). Chiaramente, da questo è derivata una accresciuta flessibilità anche per gli enti di ricerca, che hanno potuto collegare numerosi aspetti relativi alla gestione del personale alle proprie specificità organizzative e funzionali. In particolare, per quanto riguarda le carriere, è stato possibile introdurre anticipazioni delle classi stipendiali e rendere più agevoli i passaggi di qualifica; è stata valorizzata, ai fini della progressione di carriera, la partecipazione a corsi di aggiornamento e qualificazione che introduceva differenziazioni all'interno delle qualifiche; in questo modo si attenuava il rigido legame esistente tra qualifica professionale e competenze possedute.

È coerente, in questo senso, la previsione di cui all'articolo 48 dell'accordo n. 509, a norma del quale il primo inquadramento del personale di ruolo si fa confrontando le pregresse "posizioni funzionali" (e non il precedente inquadramento giuridico) e le nuove qualifiche.

Inoltre, l'articolo 14 dell'accordo introduce una nozione di mansione più elastica ed ampia rispetto a quanto sia stato in precedenza, "Le mansioni proprie di ogni qualifica comprendono, oltre a quelle specificate nella relativa declaratoria, anche gli adempimenti riferibili a qualifiche corrispondenti di altro ruolo ovvero immediatamente inferiori o superiori, dello stesso o di diverso ruolo, purché rivestano carattere accessorio e/o strumentale, siano strettamente collegati nell'ambito delle specifiche procedure e l'organizzazione del lavoro non ne consenta l'attribuzione ad altri dipendenti."

³⁶ M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 161

In particolare, risulta di interesse, in questo contesto, l'attribuzione di rilevanza al "carattere accessorio o strumentale" degli adempimenti in questione e al fatto che siano "strettamente collegati" nell'ambito delle procedure e all'organizzazione del lavoro. Questo significa che, nel momento in cui si determina a chi spetti un determinato compito, non si fa riferimento solo al criterio della qualifica e della posizione che il lavoratore riveste, ma si valorizza il dato della funzionalità del compito in questione al lavoro che si sta svolgendo. Un criterio del genere, a parere di chi scrive, risulta di particolare aiuto nella definizione delle mansioni nei casi in cui, per la natura dell'attività svolta, non possono essere puntualmente determinate a priori. Evidentemente, nel caso in cui i compiti appartenenti a qualifiche diverse dovessero attrarre, per prevalenza quantitativa o qualitativa, l'intera posizione mansionistica del lavoratore in una collocazione nuova, si porrebbe un problema di tipo organizzativo e gestionale, ma indubbiamente consentirebbe di rendere le mansioni più aderenti alle specificità che, di volta in volta, emergono dall'attività di ricerca.

Nel complesso emerge un quadro di notevole avvicinamento alla prospettiva del ruolo unico, confermato dall'articolo 36 che facilita, per il solo personale di ricerca, il transito dal ruolo amministrativo a quello tecnico-professionale; la contrattazione articolata consentiva, inoltre, di far emergere dal mansionario la specificità del lavoro amministrativo prestato presso un ente di ricerca e di realizzare il ruolo unico anche sotto il profilo salariale³⁷.

Questa flessibilità è stata raggiunta grazie ad una sinergia tra gli enti di ricerca e tutti gli altri enti del parastato, che erano accomunati dall'interesse ad avere maggiore autonomia nella propria gestione, in quanto operavano sul mercato e in concorrenza con gli enti privati. Da un lato, le proposte avanzate dalla Sottocommissione Ricerca allora competente sono state accolte in riferimento all'intero parastato, dall'altro lato gli enti di ricerca hanno usufruito delle pressioni esercitate da enti appartenenti a settori diversi; inoltre, in sede contrattuale, sono state accolte, ed estese *omnibus*, istanze che erano emerse in via particolare in singoli regolamenti organici. Tuttavia, la virata operata dal d.P.R. n. 509 ha provocato notevoli forzature rispetto alla legge 70/1975: l'introduzione della contrattazione articolata ha modificato la gerarchia delle fonti che era stata prevista dall'articolo 26, mentre l'introduzione dei livelli differenziati di professionalità all'interno della qualifica ha derogato al principio della parità di trattamento economico a parità di qualifica e ha moltiplicato il numero delle qualifiche; inoltre, dal momento che i livelli differenziati non corrispondono al titolo di studio, si aggirava sostanzialmente anche il criterio della corrispondenza tra il titolo e la qualifica.

³⁷ M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 164

Nel complesso la contrattazione ne esce rafforzata e con la possibilità di svolgere un ruolo propulsivo, che l'ha resa la fonte più importante dell'ordinamento degli enti. Conseguentemente ne è uscito rafforzato anche il ruolo del sindacato (uno dei protagonisti della predisposizione dei regolamenti organici). Non può invece parlarsi di un rafforzamento della contrattazione nei confronti del Governo, che resta "supercontroparte o controparte finale e sostanziale dei sindacati"³⁸. L'approvazione del d.P.R. 509/1979 è stata piuttosto contrastata, date le molteplici divergenze rispetto a quanto previsto dalla legge 70/1975 e la disparità di trattamento che si sarebbe instaurata tra i dipendenti del parastato e i dipendenti civili dello stato³⁹. Tuttavia, c'erano anche alcuni punti di forza: la difficile esperienza applicativa del primo contratto e il fatto che il disegno di legge quadro sul pubblico impiego, allora in fase di conclusione, si muovesse in direzione simile al d.P.R. 509/1979 (ad esempio, introducendo la contrattazione articolata). Il sindacato, in via precauzionale, aveva richiesto che alle trattative partecipasse anche un membro del Governo e non un semplice osservatore, e che la supervisione della prima fase applicativa fosse affidata ad una commissione unica nazionale; nessuna delle due richieste venne accolta. In sede di approvazione dell'accordo, il Governo ha poi riscritto o espunto alcune parti, rifiutando il ruolo di mero ratificatore, e ha fatto sì che esse fossero rinegoziate. Alcune previsioni per le quali gli enti di ricerca avevano fatto pressione erano state accolte, ma solo limitatamente all'INPS; questo ha introdotto un'ulteriore segmentazione all'interno del settore, ma al tempo stesso ha evitato che venissero applicate a tutti gli enti ulteriori deroghe alla legge 70/1975 che in molti casi non avrebbero trovato giustificazione nelle caratteristiche funzionali degli enti.

Il terzo accordo, approvato con d.P.R. 25 giugno 1983, n. 346, consentiva la conclusione di accordi articolati a livello nazionale, per singolo ente o gruppo di enti, nonché accordi decentrati per aree territoriali delimitate. Prevedeva, inoltre, l'istituzione di una commissione paritetica "per la identificazione delle qualifiche funzionali e dei profili professionali in relazione alla organizzazione del lavoro nelle specifiche realtà dei diversi enti, al fine della omogeneizzazione e della trasparenza delle posizioni giuridico-funzionali". Erano, infine, presenti diverse disposizioni volte a tutelare la diversità delle attività svolte dai diversi enti inclusi nel parastato, con particolare attenzione agli enti di ricerca: l'art. 2 co. 3 prevedeva, infatti, che ad essi fosse consentito stipulare accordi decentrati a livello di unità funzionali costituite da almeno una unità organica complessa riguardo diversi

³⁸ S. RISTUCCIA, p. 438, in M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 174

³⁹ M. GIGANTE, *op. cit.*, p. 175

argomenti⁴⁰. L'art. 3 prevedeva che tutti gli enti dovessero operare "in piena autonomia attraverso una organizzazione che privilegi il conseguimento di obiettivi di produttività e di efficacia e la programmazione degli interventi. In questo ultimo caso il dirigente l'unità organica può sperimentalmente determinare la costituzione e composizione caratterizzata da una ampia fungibilità di mansioni amministrative e tecniche, nel pieno rispetto delle attribuzioni proprie del livello professionale di appartenenza, anche per quanto attiene al conferimento di eventuali funzioni di coordinamento".

Questo in generale denota che, per consentire agli enti di conseguire gli obiettivi istituzionali, è necessario lasciare spazi di autonomia in ambito di gestione del personale, prevedendo espressamente la possibilità di sperimentare inquadramenti caratterizzati da permeabilità tra mansioni amministrative e tecniche. In particolare, per gli enti di ricerca, si prevedeva che dovessero privilegiare "sistemi organizzativi di tipo dipartimentale incentivanti il lavoro di gruppo e tali da assicurare dinamicità organizzativa sia a livello delle strutture stesse sia a livello delle connesse responsabilità" e definire "entità, caratteristiche e funzionamento delle unità di progetto aventi per scopo attività scientifico-tecnica di particolare importanza con carattere di temporaneità programmata." Quanto al tema della rilevazione e dei riscontri della produttività, la norma muoveva dal presupposto che, nel caso degli enti di ricerca, il lavoro non fosse misurabile con i criteri dettati in via generale per tutti gli altri enti, pertanto era necessario definire le modalità per la realizzazione di progetti-obiettivo o di specifici programmi di lavoro e per le connesse verifiche; quanto all'erogazione dei corrispondenti compensi si prevedeva espressamente che, nel caso degli enti di ricerca, essi potessero essere erogati "secondo espressa previsione dello specifico programma, per stati di avanzamento del progetto ed al conseguimento degli obiettivi programmati". Questa disposizione risulta di estremo interesse, dal momento che contiene un espresso riconoscimento, seppur implicito, della peculiarità del lavoro di ricerca: vi è un'indicazione in negativo, cioè che esso non è misurabile come tutti gli altri, ma anche un indizio in positivo, cioè si propone, come parametro di riferimento per la valutazione del progresso del lavoro, l'avanzamento del progetto in relazione a quanto previsto dai programmi.

⁴⁰ Art. 2 d.p.r. 346/1983: "Programmi generali di formazione e aggiornamento professionale; metodi e condizioni di lavoro volti a migliorare l'efficienza delle strutture; criteri generali per la ripartizione dei carichi di lavoro, la determinazione degli standard, i riscontri di produttività e l'attuazione di misure incentivanti; articolazione degli orari, normale e straordinario, e dei turni di lavoro in relazione all'esigenza di garantire la più razionale e puntuale erogazione dei servizi; realizzazione di servizi sociali; rapporti di lavoro a tempo definito e contratti previsti dall'art. 36 della legge 20 marzo 1975, n. 70; criteri per la costituzione dei gruppi di lavoro di cui all'art. 24 della legge 20 marzo 1975, n. 70"

L'art. 9, nella previsione dell'introduzione del profilo professionale dello specialista tecnico degli enti di ricerca (scarsamente caratterizzato, come si può evincere dalla mappatura dei contratti di ricerca), faceva espresso riferimento alle "particolari esigenze funzionali e finalità istituzionali degli enti di ricerca". Infine, l'art. 12, in tema di livelli contributivi, prevedeva, al secondo comma, la possibilità per gli enti di "anticipare le maggiorazioni di cui al comma precedente⁴¹ fino ad un massimo di cinque anni non riassorbibili per i collaboratori tecnico-professionali che si sottopongono a giudizio di valutazione che accerti il merito della produzione scientifico-tecnica realizzata dal collaboratore tecnico professionale, nel limite del 15% dei relativi posti." Oltre a queste previsioni, indubbiamente rilevanti, bisogna però segnalare la persistenza di un meccanismo di progressione di carriera rigidamente definito dagli articoli 14 e 15 del d.P.R. 509/1979.

È stato scritto che, nel complesso, le vicende attuative indicano che le scelte legislative si siano concentrate sul problema di una stabilizzazione del personale attraverso l'attribuzione della qualificazione di impiegato pubblico, compiendo una scelta poco funzionale alle esigenze proprie del settore e che la staticità delle forme di organizzazione, l'impossibilità di valutare e valorizzare il merito tecnico del ricercatore e la netta separazione rispetto agli altri ambiti della ricerca, hanno di fatto impedito un efficace stimolo dell'attività del ricercatore⁴².

Non si ritiene di aderire pienamente a tale lettura della vicenda contrattuale che è seguita all'introduzione della legge sugli enti del parastato: il primo accordo è stato senz'altro improntato da una marcata rigidità, ma il secondo e il terzo, a parere di chi scrive, denotano una consapevolezza e, forse, una sensibilità rispetto alle questioni che caratterizzano l'attività di ricerca che, se coltivata, avrebbe probabilmente condotto a risultati diversi rispetto a quelli che si sono prodotti. Non compete a questa sede indicare le cause che hanno condotto al panorama attuale, che effettivamente risulta connotato dalle criticità indicate da parte della dottrina⁴³.

Oggi, effettivamente, il panorama che si presenta alla vista di chi studia la vicenda risulta articolato e solleva più di una perplessità.

Per cominciare, l'inquadramento del rapporto individuale di lavoro, in quanto non escluso, come è stato per il lavoro di ricerca svolto presso le Università, dalla riforma che ha condotto alla "privatizzazione" del pubblico impiego, ricade sotto la disciplina privatistica. Quindi, è regolato dal contratto e si applicano le norme del

⁴¹ Articolo 12, comma 1: Per gli appartenenti alla prima qualifica professionale ed alla qualifica di collaboratore tecnico professionale gli stipendi tabellari previsti al compimento del 6°, 12°, 18°, 24° anno, secondo la progressione di cui al precedente comma, sono maggiorati di un importo annuo fisso pari, rispettivamente, a L. 1.500.000, 3.000.000, 6.000.000, 9.000.000. Ciascuna delle predette maggiorazioni ha effetto fino alla data del conseguimento di quella successiva.

⁴² F. DI CARPEGNA BRIVIO, *op. cit.*, p. 18

⁴³ Ci si riferisce a F. DI CARPEGNA BRIVIO, *op. cit.*

titolo quinto del Codice civile in materia di subordinazione nell'impresa, definita dall'articolo 2094 c.c., che definisce il lavoratore subordinato come colui che "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". La nozione di eterodirezione si atteggia in maniera peculiare rispetto alle prestazioni di tipo intellettuale, dal momento che il loro contenuto è in buona parte determinato dal dipendente; pertanto, la giurisprudenza ha ritenuto di desumere la subordinazione da indici diversi, quali lo stabile inserimento del lavoratore presso l'organizzazione aziendale, l'orario e la continuità della prestazione⁴⁴. È stato rilevato, condivisibilmente, che in tema di lavoro di ricerca il limite rispetto alla nozione di eterodirezione non è costituito tanto dalla natura intellettuale della prestazione, quanto piuttosto dal contenuto dell'articolo 33 Cost., che impedisce ingerenze del datore di lavoro riguardo i contenuti e le modalità dell'attività lavorativa dei ricercatori, fermi restando il rispetto delle finalità perseguite dall'Ente di appartenenza e dei programmi di ricerca da questo stabiliti⁴⁵.

Sul piano sindacale, vi è una contrattazione collettiva di diritto comune, in cui tutte le pubbliche amministrazioni sono rappresentate dall'Aran, articolata su due livelli: quello nazionale di comparto (individuato dall'Aran e dalle rappresentanze sindacali) e quella integrativa, le cui materie sono definite dalla contrattazione nazionale (rinvio per clausole). In questo sistema, inizialmente, ricercatori e tecnologi degli enti pubblici ricadevano sotto l'ambito di applicazione di un contratto distinto da quello del personale tecnico e amministrativo⁴⁶ (1994-1997), insieme ai dirigenti amministrativi. Tale collocazione durò, quasi ininterrottamente, fino al 2005, quando la legge finanziaria del 2005⁴⁷ li ricondusse alla contrattazione di comparto, insieme al personale tecnico e amministrativo.

Criticamente, è stato commentato che le prerogative specifiche di ricercatori e tecnologi, riconosciute almeno sul piano retributivo e del prestigio della carriera mediante l'inserimento nell'area dirigenziale, sono state messe in discussione dalla visione, "tipica delle grandi centrali sindacali", che considera i livelli professionali

⁴⁴ Cass. civ. sez. lav. 6 maggio 1999, n. 4558 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, p. 290 ss.; Cass. civ. sez. lav. 25 luglio 1994, n. 6919 in *Dir. Prat. Lav.*, 1995, 2, p. 153 ss.)

⁴⁵M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 253.

⁴⁶ Contratto Collettivo Nazionale Comparto Istituzioni ed enti di Ricerca e Sperimentazione, 1994 – 1997, Art. 1, comma 1 "1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - esclusi i dirigenti amministrativi ed i ricercatori e tecnologi - dipendente dalle Istituzioni e Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui all'art. 8 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 [...]"

⁴⁷ L. n. 311/2004, art. 1, comma 125

apicali (dove erano collocati ricercatori e tecnologi), come “uno sbocco di carriera da rendere accessibile a tutto il personale”⁴⁸.

Su questa situazione è intervenuta la legge 150/2009 sul pubblico impiego (c.d. legge Brunetta) che ha ridotto a quattro il numero massimo di settori in cui può articolarsi la contrattazione collettiva del pubblico impiego, con la possibilità di istituire, all'interno di essi, apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità. Ha suddiviso i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, in almeno tre distinte aree funzionali, suddivise in fasce di merito; per il comparto ricerca è stato previsto che non vi fossero aree, ma profili professionali, articolati in livelli, e che, in ogni caso, le progressioni di carriera sarebbero avvenute mediante concorso pubblico⁴⁹.

Il modello di contrattazione, ha destato perplessità, tuttavia il contenuto delle previsioni ha dato segno di recepire alcune peculiarità del lavoro di ricerca, soprattutto riguardo la tensione tra la libertà del lavoro di ricerca e l'esigenza del coordinamento all'interno dell'organizzazione, sia con riferimento al binomio diritti – doveri del dipendente, sia sul piano dell'esercizio del potere disciplinare⁵⁰. Da un lato⁵¹ si afferma che “il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ente, come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica” e secondo gli assetti organizzativi e i principi che ne regolano l'attività. Dall'altro⁵² i ricercatori e tecnologi “non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, che gli Enti sono tenuti a garantire”⁵³. Al tempo stesso si ribadisce che “gli enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.”⁵⁴

⁴⁸ ANPRI - Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca, Libro Bianco *Sulla condizione dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca un raffronto con i principi della Carta Europea dei ricercatori*, p.9

⁴⁹ ANPRI, Libro bianco, cit., p. 10

⁵⁰ CCNL comparto Istruzione e ricerca 1998 – 2001

⁵¹ Art. 26 - Doveri del dipendente

⁵² Art. 27 - Sanzioni e procedure disciplinari

⁵³ Norma presente anche nella contrattazione collettiva in attualmente in vigore: art. 12, comma 6, del C.C.N.L. Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018

⁵⁴ Art. 60 - Diritti

Questa previsione contrattuale si conforma a quanto disposto dal d.lgs. 165/2001⁵⁵ che impone alle amministrazioni pubbliche di garantire libertà e autonomia delle attività didattiche, scientifiche e di ricerca, stabilendo espressamente che nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione “le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell’insegnamento”⁵⁶; in tal modo, si pone, di fatto, un limite al potere direttivo del superiore gerarchico. La peculiarità del lavoro di ricerca trova, inoltre, riconoscimento nella contrattazione collettiva anche in tema di orario di lavoro, che ricercatori e tecnologi possono determinare autonomamente, nel rispetto dell’orario medio settimanale⁵⁷.

Sul piano dell’inquadramento contrattuale, occorre, infine, ricordare che la legge di riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche⁵⁸ ha introdotto, in relazione alle assunzioni compiute dall’ente stesso, la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato “per attività di ricerca scientifica e tecnologica” della durata massima di tre anni, in deroga alla disciplina allora vigente in tema di contratti a termine⁵⁹. Per quanto non sia chiaro il disegno dietro la scelta di circoscrivere questa possibilità alle sole assunzioni del CNR, tale previsione denota la consapevolezza del legislatore sul fatto che l’attività di ricerca scientifica e tecnologica può avere bisogno di avvalersi di forme contrattuali più flessibili rispetto a quelle ritenute “standard”.

Nonostante le richiamate previsioni contrattuali, espressamente orientate a riconoscere la specificità dell’attività di ricerca, e nonostante la flessibilità introdotta dalla privatizzazione del rapporto di lavoro, rimangono sul lavoro di ricerca svolto presso gli enti pubblici le rigidità dovute alla natura giuridica di tali soggetti, come il rispetto dell’articolo 97 della Costituzione (equilibrio di bilancio) e la riserva di legge su alcune materie (determinazione di organi e uffici, principi fondamentali dell’organizzazione, ruoli e dotazioni organiche), che sono sottratte alla contrattazione collettiva. Questo si riflette, ad esempio, sulle modalità di reclutamento, che può avvenire soltanto tramite concorso, e sulla applicazione della disciplina dell’incompatibilità tra l’impiego pubblico ed altre attività⁶⁰. Inoltre, il d.lgs. 276/2003 aveva escluso le pubbliche amministrazioni dal proprio ambito di

⁵⁵ Art. 7, comma 2, d.lgs. n. 165/2001

⁵⁶ Art. 15 d.lgs. n. 165/2001

⁵⁷ Art. 58 C.C.N.L. del 21 febbraio 2002, come modificato dall’art. 82, comma 3, C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, che ha sostituito il precedente riferimento al trimestre.

⁵⁸ D.lgs. 19/1999

⁵⁹ Art. 11 d.lgs. 19/1999

⁶⁰ M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull’equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 244

applicazione, precludendo ad esse la possibilità sia di avvalersi delle forme contrattuali flessibili introdotte dalla riforma sia di stipulare contratti di collaborazione a progetto.

Al fine di risolvere, almeno in parte, tali criticità, la Provincia Autonoma di Trento nel 2008 ha privatizzato alcuni dei propri enti strumentali impegnati nella ricerca, istituendo, con legge provinciale, due Fondazioni di diritto privato che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e innovazione. La dottrina del tempo⁶¹ accolse con favore tale iniziativa, ritenendo che la privatizzazione avrebbe consentito di superare il vincolo delle procedure concorsuali e della pianta organica, nonché di avvalersi delle forme contrattuali flessibili introdotte dalla riforma Biagi. Si riteneva, anche, che la privatizzazione avrebbe stimolato la contrattazione collettiva, in grado di intervenire efficacemente in tema di incentivazione economica dell'attività di ricerca. Questo denota che l'idea per cui il lavoro di ricerca richiedesse una regolazione flessibile, che potesse essere realizzata, in misura maggiore, attraverso gli istituti privatistici del diritto del lavoro, è invalsa e risalente nella riflessione in materia, eppure la privatizzazione degli enti di ricerca è rimasta un fenomeno isolato. Gli EPR hanno perlopiù mantenuto la propria natura giuridica e le disfunzioni ad esso riconducibili, al punto che negli anni è stata più volte evidenziata l'inadeguatezza della posizione di dipendente pubblico rispetto alle esigenze della carriera di ricerca⁶², e si è proposta una regolazione legislativa *ad hoc*, basata sui criteri di qualità propri della comunità scientifica internazionale, relativa al reclutamento, alla progressione di carriera e a uno statuto di diritti e doveri⁶³.

Il dibattito più prolifico e vivace, che si è registrato in tempi recenti in materia, riguarda proprio lo "status del ricercatore", che nel recente passato è stato all'attenzione della politica e dell'opinione pubblica. Tra il 2013 e il 2014, infatti, per iniziativa del Senatore Bocchino la VII Commissione permanente del Senato della Repubblica (Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport) ha ritenuto di esaminare definiti ambiti tematici in ordine all'Affare assegnato sugli Enti pubblici di ricerca (EPR)⁶⁴. L'orizzonte di riferimento è quello

⁶¹ M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 317

⁶² E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Ricerca scientifica extrauniversitaria e risorse umane. Le criticità del modello italiano*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra Stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Napoli, 2014, p. 247 ss.

⁶³ L. VERZICCO, *Il ricercatore pubblico negli enti di ricerca: confronto con la «Carta europea dei ricercatori» e il «Codice Minerva»*, in *Analysis*, n. 4, 2008.

⁶⁴ G. GULLÀ, R. PALAIA, *I ricercatori, il sistema ricerca italiano e la crisi del paese*, in *Analysis*, 1/2014, p. 5

per cui il sistema ricerca nazionale deve essere costruito e incentivato in quanto rappresenta un volano per lo sviluppo e un ingrediente essenziale per la competitività del Paese. Al dibattito parteciparono, in via prevalente, figure di rilievo nel panorama della ricerca italiana, che oggi fanno parte dell'ANPRI, Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca, aderente alla CIDA e impegnata nella tutela e valorizzazione di ricercatori, tecnologi e alte professionalità operanti nel settore della ricerca scientifica o tecnologica, partecipando alle trattative sindacali per il rinnovo del contratto collettivo e ponendosi come interlocutore delle forze politiche e delle rappresentanze istituzionali. Durante i lavori della Commissione, coerentemente con quanto già pubblicato in passato sulla rivista *Analysis*⁶⁵, questi esperti hanno affermato che la mancanza di uno status giuridico del ricercatore costituisce un ostacolo alla valorizzazione del lavoro di ricerca e impedisce la circolazione delle competenze, quando invece la mobilità è essenziale alla costruzione del sistema della ricerca.⁶⁶ È emerso, anche, il tema dell'assenza di una regolazione uniforme del lavoro di ricerca, che riconosca la professione del ricercatore non accademico e ne disciplini le peculiarità, sia riguardo al profilo dell'inquadramento contrattuale (tempo determinato, tempo indeterminato, pubblico impiego, pubblico impiego privatizzato...) sia riguardo allo svolgimento della carriera (reclutamento, collocamento in una contrattazione collettiva, declaratorie, mansionari). Lo status, si legge dalle relazioni, dovrebbe essere trasversale al luogo di lavoro e, anzi, indipendente da esso; purtroppo, neppure in questi interventi, si fa alcun riferimento all'esistenza di lavoratori della ricerca che operano in contesti regolati dal diritto privato.

Il punto di vista espresso in Commissione fu, principalmente, quello di valorizzare la professione dei ricercatori pubblici extra universitari, che rischiava di essere pregiudicata dal mancato riconoscimento dello status, sia sul piano retributivo sia su quello del riconoscimento sociale. Tra i temi principali trattati nei diversi contributi appare l'esclusione dei ricercatori dal comparto dirigenziale della contrattazione collettiva⁶⁷ che, secondo gli autori, era il più adatto a contenere la categoria, in quanto avrebbe garantito l'adeguato trattamento economico, il

⁶⁵ ANALYSIS, IX Congresso Nazionale ANPRI *Rilanciare la ricerca pubblica per rilanciare il Paese, Il futuro del sistema ricerca dopo la Risoluzione della VII Commissione del Senato e le successive evoluzioni*, Roma, 20 aprile 2015

⁶⁶ Audizione sulle *linee programmatiche del MIUR*, illustrate dal Ministro alle Commissioni riunite del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati nel giugno 2013; *Una Maastricht per la Ricerca, presentato da alcuni europarlamentari italiani nel dicembre 2013 al Parlamento Europeo; Atto di indirizzo dell'ex ministro Carrozza*, concernente l'individuazione delle priorità politiche del MIUR per l'anno 2014

⁶⁷ G. REMBADO, *Il profilo del ricercatore. Quale modello di rappresentanza*, in ANALYSIS, *Rivista di cultura e politica scientifica*, 4/2008, p. 23

riconoscimento del prestigio e dell'elevato valore aggiunto delle prestazioni dei lavoratori, la loro natura di gruppo elitario e ristretto e il fatto di essere rappresentati da un sindacato sensibile alle esigenze dei ricercatori. Cioè non solo impegnato nella richiesta di maggiori tutele per un maggior numero di persone, ma volto a rivendicare, con orgoglio, la specificità della professione e il ruolo fondamentale che essa svolge nei confronti della società.

Questa visione è interessante per diversi motivi: innanzitutto restituisce l'immagine che i ricercatori hanno di sé stessi, in quanto categoria professionale rispetto a tutte le altre, e dei sindacati "di massa", nei quali non si identificano, perché vengono percepiti come impegnati in rivendicazioni – come la generalizzazione delle tutele e la difesa del livello medio a scapito delle eccellenze - diverse rispetto a quelle su cui bisognerebbe effettivamente concentrarsi. Inoltre, potrebbe aprire un'ulteriore riflessione sul fatto che i ricercatori abbiano un'identità comune e percepiscano l'appartenenza ad un gruppo diverso da tutti gli altri, ma che l'ordinamento in materia di lavoro non riesce a riconoscerlo e a gestirlo, né sul piano "generale" né su quello delle organizzazioni nelle quali vengono incardinati gli strumenti adeguati.

Il ricordato lavoro della Commissione costituisce l'ultimo dibattito che ha coinvolto politica e società civile sul tema del lavoro di ricerca⁶⁸, anche se poi, in materia, è intervenuto il d.lgs. 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della delega della legge n. 124/2015 che demandava al governo il compito di «favorire e semplificare le attività degli enti pubblici di ricerca (EPR) e rendere le procedure e le normative più consone alle peculiarità degli scopi istituzionali di tali enti, anche considerando l'autonomia e la terzietà di cui essi godono»⁶⁹. In particolare, la delega indicava una serie di principi e criteri direttivi per orientare l'azione del governo, tra i quali il recepimento della Carta europea dei ricercatori e del documento European Framework for Research Careers, che per i ricercatori delineava quattro profili: *First Stage Researcher*; (fino al conseguimento del PhD); *Recognised Researcher* (dottori di ricerca non ancora pienamente indipendenti); *Established Researcher* (ricercatori che hanno raggiunto un livello di indipendenza); *Leading Researcher* (capi e responsabili di progetti).

Il decreto delegato fissa, per primo, alcune regole comuni a tutti gli enti di ricerca, pur nel mantenimento della autonomia, formalmente riconosciuta,

⁶⁸ Manifesto consegnato dall'ANPRI alla VII Commissione del Senato Audizione del 2 aprile 2014 sull'Affare assegnato Enti Pubblici di Ricerca n. 235, *Ruolo e valorizzazione dei ricercatori e tecnologi degli enti pubblici di ricerca*, in *Analysis* 2/2018

⁶⁹ Art. 13 l. n. 124/2015

statutaria e regolamentare⁷⁰. Infatti, demanda espressamente ai singoli statuti e ai regolamenti degli enti il compito di recepire le indicazioni e i principi contenuti nei documenti comunitari⁷¹ e al tempo stesso rimanda ai Ministeri vigilanti il compito di monitorare l'attuazione delle prescrizioni contenute nel decreto e di pubblicare in apposite relazioni gli esiti del monitoraggio.

Quanto alle previsioni relative al personale, il decreto introduce, per i ricercatori e i tecnologi, alcune deroghe alla disciplina generale in tema di pubblico impiego privatizzato (d.lgs. 165/2001): esclude la vigenza dell'obbligo di espletare procedure di mobilità interna prima di procedere alle assunzioni di risorse esterne e riduce da cinque a tre anni la permanenza obbligatoria nella sede di prima destinazione. Viene meno anche la necessità di autorizzazione preventiva, sulla base del piano triennale, a procedere alle nuove assunzioni. Inoltre, ogni Ente può concedere ai ricercatori e tecnologi, che ne facciano richiesta, congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica presso istituzioni, istituti o laboratori esteri, fino ad un massimo di 5 anni ogni 10 di servizio. Al tempo stesso, in caso di cambiamento di ente o sede, anche temporaneo, i ricercatori e tecnologi responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'ente di appartenenza conservano la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'ente ricevente e del committente della ricerca. Queste previsioni per quanto non risolutive, sembrano denotare una certa attenzione del legislatore rispetto al tema della mobilità, anche se diversi aspetti restano irrisolti, a partire, per citare il più evidente, dal sistema di reclutamento. Permane la regola generale dell'assunzione per concorso, nel rispetto dei limiti di spesa: i costi per le assunzioni non possono eccedere il margine a disposizione rispetto al limite dell'80% tra le spese per il personale e la media delle entrate complessive del triennio; gli enti che in un anno superano questo rapporto, l'anno successivo non possono procedere a nuove assunzioni⁷². Viene introdotta la fattispecie dell'assunzione per chiamata diretta come ipotesi assolutamente residuale ed eccezionale, riservata a ricercatori o tecnologi "dotati di altissima qualificazione scientifica, che si sono distinti per merito eccezionale o che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale" previa

⁷⁰ In precedenza, l'art. 8 della L. 168/1989 – abrogato dal d.lgs. 218/2016 – aveva previsto che avevano autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile e si davano ordinamenti autonomi soltanto il CNR, l'INFN, gli Osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano (oggi, INAF), nonché gli enti e le istituzioni pubbliche nazionali di ricerca a carattere non strumentale. Successivamente, il d.lgs. 213/2009 aveva esplicitamente riconosciuto l'autonomia statutaria agli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR.

⁷¹ Libertà di ricerca, mobilità, portabilità dei progetti, diffusione e valorizzazione delle ricerche, idoneità degli ambienti di ricerca, adeguati sistemi di valutazione e valorizzazione professionale, flessibilità lavorativa, tutela della proprietà intellettuale, possibilità di svolgere specifiche attività di insegnamento compatibili con le attività di ricerca, rappresentanza elettiva negli organi di governo degli enti

⁷² Articolo 9, comma 6, lettera (a)

“valutazione del merito eccezionale da parte di apposite commissioni e previo nulla osta del Ministro vigilante, nell'ambito del 5% dell'organico dei ricercatori e dei tecnologi e nel limite del numero di assunzioni effettuate nel medesimo anno per concorso, a condizione che a ciò siano destinate entrate ulteriori e apposite, che possono provenire anche, annualmente, dai Ministeri vigilanti.”⁷³

Anche in questo panorama normativo, rigido e caratterizzato da un reclutamento insufficiente, si è fatto ampio ricorso all'assegno di ricerca: le istituzioni di ricerca per poter continuare ad assumere hanno aumentato la ricerca di finanziamenti esterni tramite progetti e gli assegni di ricerca sono diventati la modalità prevalente di ingresso di nuovi ricercatori⁷⁴. I cinque principali enti pubblici, controllati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca⁷⁵, complessivamente raggruppano circa un terzo del totale dei ricercatori delle Istituzioni pubbliche (10.550 su 29.128 nel 2016) e quasi un terzo di essi sono impiegati con assegni di ricerca⁷⁶. Nel 2017, il c.d. Decreto Madia⁷⁷ è intervenuto immettendo in ruolo gran parte degli assegnisti degli EPR: questo evento è senz'altro positivo, ma, come è stato opportunamente evidenziato, ha comportato una modifica in itinere della figura stessa dell'assegnista⁷⁸. La *ratio* originaria dietro lo strumento dell'assegno di ricerca era quella di favorire la formazione dei ricercatori e di collocarli su progetti finanziati con fondi esterni; è diventato uno strumento di gestione di un lungo precariato e di tamponamento alle insufficienze del sistema di reclutamento ufficiale, e alla fine è utilizzato come forma di reclutamento al di fuori di questo. Per l'Università, invece, non si sono registrati provvedimenti analoghi né sono in programma allo stato, comportando una divaricazione ulteriore rispetto alla situazione dei ricercatori in forza presso enti pubblici.

In conclusione, il lavoro di ricerca presso gli EPR sembra avere effettivamente un aspetto ibrido: il riconoscimento istituzionale è equiparabile a quello della ricerca svolta in Università, così come le correlate garanzie di autonomia e indipendenza. Il legislatore, nelle occasioni in cui prende in considerazione Università, enti pubblici ed enti privati che svolgono attività di ricerca, associa gli enti pubblici di ricerca alle Università, ponendoli in una

⁷³ Articolo 16

⁷⁴ CNR, Relazione cit. 2019, p. 103

⁷⁵ Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) e Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale (OGS)

⁷⁶ Il dato complessivo è pari al 27,4% del totale dei ricercatori nel 2016, in diminuzione rispetto al valore massimo di 30,5% del 2014 ma in crescita rispetto al 23% del 2007

⁷⁷ d.lgs. 75/2017

⁷⁸ CNR, Relazione cit. 2019, p. 104

relazione di alterità rispetto alle imprese. Questo da un lato è razionale, dal momento che lo Stato finanzia Università ed enti e quindi esercita un potere su questi e non sugli enti privati; dall'altro non dimostra di prendere in considerazione la diversa natura della ricerca svolta dagli EPR, che forse li renderebbe più simili agli enti privati, almeno alle Fondazioni (meno alle imprese). Quanto alla regolazione del rapporto di lavoro, quella degli EPR costituisce una sorta di terza via tra il rapporto di pubblico impiego dell'Università e il rapporto totalmente privatistico degli enti privati. In primo luogo per la tipologia di pubblico impiego privatizzato: anche se è opportuno ricordare che le università ne sono rimaste escluse perché è stata derogata di anno in anno l'applicazione anche ad esse della riforma e non perché vi fosse un disegno. Comunque, la regolazione giuridica è di stampo privatistico, ma a questo si aggiungono norme di legge espressamente dedicate (come tutte le norme sul pubblico impiego privatizzato), i vincoli derivanti dal rispetto dei principi costituzionali in tema di pubblica amministrazione e i vincoli economici dettati dal fatto che la fonte di finanziamento è pubblica.

4.2. La ricerca non accademica privata

Accanto al “sistema degli EPR” sopra descritto, esistono in Italia altre due categorie di soggetti che svolgono attività di ricerca non accademica, classificabile come privata. La prima comprende i centri di ricerca e sviluppo delle imprese industriali, dei quali si trovano esempi importanti in quasi tutti i settori merceologici, con una prevalenza (dettata anche da motivi storici) nei settori chimico, farmaceutico e metalmeccanico in senso lato, cioè allargato anche al comparto informatico e a quello dell'automazione. La seconda comprende, invece, diversi enti che rivestono natura privatistica, ma sono in larga misura finanziati dallo Stato (Ministeri, altri organismi centrali dello Stato, enti locali); i principali rappresentanti di questo secondo gruppo sono le due Fondazioni trentine (Fondazione Bruno Kessler e Fondazione Edmund Mach), l'Istituto Italiano di Tecnologia ed Elettra Sincrotrone.

I soggetti appartenenti alle suddette categorie differiscono tra di loro quanto alle politiche di reclutamento e gestione del personale, data la loro differenza in termini di governance, il diverso atteggiamento con il quale si collocano ed operano sul mercato concorrenziale e, infine, le diverse logiche a cui soggiacciono le loro scelte in materia di spesa e di investimento.

Tuttavia, circa il tema della presente indagine, le questioni sollevate dalla gestione dei ricercatori, nella loro valenza generale, sono in larga misura riscontrabili, e confrontabili, nei diversi soggetti che compongono le due categorie, così come sufficientemente omogeneo appare il contesto normativo nel quale tali soggetti si trovano ad operare.

Sulla base di queste considerazioni, si procede, quindi, all'esame del panorama giuridico ed istituzionale nel quale il lavoro di ricerca non accademica privata si colloca, ricordando quanto già illustrato in apertura, e verificabile nella disamina delle fonti normative, circa la maggiore attenzione che il legislatore ha riservato all'aspetto infrastrutturale del sistema di ricerca italiano rispetto a quella dedicata a regolamentare il tema del lavoro di ricerca in quanto tale.

In particolare, si avrà modo di osservare che l'ambito cui è stata dedicata maggiore attenzione, ad avviso di chi scrive, è quello dell'interazione tra ricerca (ritenuta, soprattutto alle origini, per lo più pubblica) e impresa, in un'ottica di modernizzazione e crescita del sistema industriale nazionale.

4.2.1. Gli interventi statali a sostegno della collaborazione tra ricerca e impresa

Il panorama normativo circa il lavoro di ricerca non accademica privata coincide, in buona sostanza, con gli interventi che lo Stato ha posto in essere per supportare e promuovere lo svolgimento, da parte delle imprese, di attività di ricerca industriale. Lo spettro di tali interventi è estremamente ampio e variegato (una precisa e dettagliata ricostruzione storica delle misure agevolative a sostegno della ricerca e sviluppo è stata curata dall'AIRI – Associazione Italiana per la Ricerca Industriale⁷⁹) e non si ritiene funzionale, ai fini del presente lavoro, operare una ricostruzione esaustiva e dettagliata di ciascuno di essi; si intende, invece, dar conto delle linee d'azione complessive seguite dal legislatore, limitandosi a ripercorrere le tappe principali di questo percorso.

Si può assumere come momento iniziale, anche qui, la metà degli anni '60 del secolo scorso, periodo di crescita, rinnovamento e sviluppo del settore industriale italiano, quando gli attori principali nel panorama della ricerca pubblica italiana erano il Ministro (senza portafoglio) per il Coordinamento delle Iniziative per la Ricerca Scientifica e Tecnologica, con funzioni di vigilanza e controllo, e il

⁷⁹ AIRI, Associazione italiana per la ricerca industriale, (a cura di) *Guida alle agevolazioni per la ricerca industriale*, Roma GER(IS), 1987

CNR, che svolgeva sia attività di ricerca in proprio sia compiti istituzionali di indirizzo e di promozione della collaborazione con le imprese industriali.

Successivamente, a partire dalla metà degli anni '70, il CNR ha gestito il primo strumento italiano dedicato alla promozione della ricerca ora nota come mission-oriented e cioè i Progetti Finalizzati, volti ad orientare la ricerca pubblica svolta nelle Università e nei laboratori pubblici verso una direzione applicativa, anche attraverso la valorizzazione delle attività di ricerca applicata svolta dalle imprese industriali.

In questo contesto, i Progetti Finalizzati sono stati definiti “insieme di attività volte all'applicazione a problemi concreti di conoscenze già acquisite o che sono acquisibili in tempi brevi, impegnando gli organismi scientifici disponibili, con il fine di trasferire i risultati al tessuto tecnico amministrativo del paese e al sistema produttivo per una utilizzazione economica e sociale concreta”⁸⁰; questa definizione risulta piuttosto precisa per individuare l'attività di ricerca non accademica, sebbene presenti anche importanti aree di confine con la attuale nozione di sviluppo sperimentale, e contiene anche un riferimento abbastanza chiaro alla finalità del trasferimento tecnologico.

Nel 1968, poi, viene promulgata la legge 1089, che si pone l'obiettivo di accelerare lo sviluppo e la competitività del sistema industriale del Paese attraverso il rafforzamento delle capacità di ricerca del sistema produttivo italiano e l'adozione di tecnologie sempre più avanzate. Questo intervento legislativo, sia pure – come detto – con ottica indiretta e strumentale, costituisce il primo atto normativo che si occupa in maniera stabile e strutturata di assicurare un sostegno economico alle attività di ricerca applicata svolte dalle imprese industriali.

La legge 1089, infatti, istituisce il Fondo speciale per la Ricerca Applicata (FRA), affidato in gestione all'Istituto Mobiliare Italiano, al tempo soggetto di diritto pubblico attivo nel finanziamento a medio-lungo termine degli investimenti industriali delle imprese, con l'obiettivo di favorire, attraverso la concessione di crediti agevolati a medio lungo termine e, poi, anche di contributi nella spesa l'esecuzione di progetti di ricerca e sviluppo con ricadute industriali nel breve o medio periodo. Viene così incentivata la finalità applicativa della ricerca ed il trasferimento tecnologico, anche grazie all'attenzione che il Fondo speciale riserva, grazie ad un finanziamento incentivante, alle attività di ricerca che le imprese, unici beneficiari diretti degli incentivi, affidano al sistema della ricerca pubblica, Università ed EPR.

⁸⁰ Relazione al Ministro per il coordinamento della ricerca scientifica e tecnologica tenuta alla quarta commissione interministeriale per i progetti finalizzati del CNR del 30 giugno 1977

Si segnala, però, che a fronte di questi importanti investimenti di risorse nella ricerca, contemporaneamente diminuiva la quantità di lavoratori addetti al settore ricerca e sviluppo⁸¹, coerentemente con una tendenza in atto dalla fine degli anni '70; in questo periodo, il maggior numero di ricercatori si trova nel settore farmaceutico, mentre il metalmeccanico è quello che ne impiega meno.

Questa osservazione conferma la riscontrata tendenza del legislatore italiano, anche quando prende in considerazione il tema della ricerca non accademica, a dedicare attenzione quasi esclusivamente alla realizzazione delle attività progettuali o al consolidamento dell'aspetto infrastrutturale del sistema della ricerca, senza approntare misure che possano contemporaneamente promuovere la quantità e la qualità del lavoro dei ricercatori, pure da più parti definiti la risorsa fondamentale per il buon funzionamento del sistema.

Nel corso degli anni '80 del secolo scorso, le politiche di incentivazione alle attività di ricerca e innovazione tecnologica nel settore privato hanno assunto un ruolo crescente e più stabile, in particolare attraverso la legge 46 del 1982 "Interventi per i settori dell'economia di rilevanza nazionale". Questo provvedimento, oltre a rifinanziare il Fondo speciale Ricerca Applicata, di cui si è detto, e ad integrarlo con una nuova tipologia di interventi top-down, e cioè i Programmi Nazionali di Ricerca (sorta di versione riveduta, corretta e ampliata dei vecchi Progetti Finalizzati CNR, dei quali pure si è parlato) ha anche istituito il Fondo speciale rotativo per l'Innovazione Tecnologica (FIT), i cui interventi si collocano logicamente a valle di quelli del FRA, avendo lo scopo di sostenere e finanziare l'attività di innovazione e di sviluppo industriale delle imprese. Infine, si ricorda che, sempre nell'ambito del FRA, la legge 46 ha previsto specifiche misure destinate a favorire la crescita tecnologica delle piccole e medie imprese (PMI) attraverso l'affidamento di commesse di ricerca ad Università e Laboratori altamente qualificati.

Parallelamente, dal punto di vista dei finanziamenti industriali, sono state introdotte misure volte ad incoraggiare l'investimento nell'innovazione mediante l'acquisto di macchine utensili ad elevata tecnologia da parte delle piccole e medie imprese e delle imprese artigiane⁸² e sono stati rinnovati ed ampliati i provvedimenti a supporto delle attività di investimento, con particolare attenzione alle componenti tecnologiche, nel Sud Italia⁸³.

⁸¹ G. PETRONI, C. VERBANO, L'evoluzione della ricerca industriale in Italia, caratteri peculiari e prospettive, Franco Angeli, 2000, p. 103

⁸² legge 696 del 1983

⁸³ legge 64 del 1986, "Intervento straordinario nel Mezzogiorno", le leggi 22 e 49 del 1987 per progetti di ricerca in collaborazione con partner internazionali, e la 346 del 1988

Nel 1989, la necessità di un maggiore coordinamento degli interventi e di una ricomposizione della dualità del sistema CNR-Ministero⁸⁴ ha portato alla costituzione del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica (MURST), organismo centrale e governativo di indirizzo, programmazione, coordinamento e finanziamento della ricerca pubblica.

Il cambiamento a livello di governance, però, non ha portato variazioni significative sotto il profilo delle politiche attuate per la ricerca e innovazione, che hanno conservato anche un carattere di forte frammentazione: già nel 1992 l'OCSE segnalava criticità nel quadro della valutazione delle politiche della scienza e della tecnologia in Italia. In particolare, gli elementi più critici che venivano rilevati erano: la limitata spesa per la ricerca, l'eccesso di burocrazia, lo scarso coordinamento fra i diversi soggetti, l'elevato peso delle imprese pubbliche, il ruolo eccessivo dei professori universitari, l'elevata priorità attribuita a grandi programmi nel campo della fisica e dello spazio a scapito delle iniziative di minore dimensione, la mancata valutazione dei programmi e delle strutture, la scarsa mobilità del personale. Come si vede, alcuni dei temi che oggi tengono impegnati i pochi studiosi della materia, affondano le loro radici in un passato lontano.

Successivamente alla costituzione del MURST, gli indirizzi di politica della ricerca scientifica e tecnologica hanno confermato le preesistenti linee di azione; si è quindi proseguito nella realizzazione degli ultimi Progetti finalizzati del CNR e si è data attuazione agli strumenti agevolativi previsti dalla legge 46/1982, principalmente i progetti di ricerca proposti autonomamente dalle imprese industriali e i Programmi nazionali di ricerca.

Per quanto riguarda gli incentivi industriali, e – ai fini di questa ricerca – principalmente la diffusione della R&S e il trasferimento tecnologico nel mondo delle piccole e medie imprese, vanno ricordati gli interventi ai sensi della legge 317 del 1991 che intendevano promuovere lo sviluppo, l'innovazione e la competitività delle piccole e medie imprese, costituite anche in forma cooperativa, con particolare riguardo alla diffusione e allo sviluppo delle nuove tecnologie, all'aggregazione delle piccole e medie imprese in forme consortili, alla diffusione delle piccole imprese innovative.

La perdurante frammentazione del contesto, assieme alla sostanziale assenza di meccanismi di controllo e valutazione⁸⁵, ha fatto sì che il Governo Prodi

⁸⁴ G. SIRILLI, *Ricerca e sviluppo. Il futuro del nostro paese: numeri, definizioni, problematiche*, Il Mulino, Bologna, 2005.

⁸⁵ E. PRODI, *Una valutazione delle politiche di supporto alla collaborazione tra ricerca e imprese: dai parchi scientifici e tecnologici ai centri di competenze Italia e Germania a confronto*. Tesi di

chiedesse ed ottenesse una delega per la riforma del settore “Ricerca e Università” nell’ambito di quanto previsto dalla legge 59 del 1997 (cosiddetta legge Bassanini). In attuazione della predetta delega, e in particolare a norma dell’articolo 11, comma 1, lettera d), nel quale si afferma che si dovrà “riordinare e razionalizzare gli interventi diretti a promuovere e sostenere il settore della ricerca scientifica e tecnologica nonché gli organismi operanti nel settore stesso”. Nel 1998 viene approvato il d.lgs. 204/1998 “Disposizioni per il coordinamento, la programmazione e la valutazione della politica nazionale relativa alla ricerca scientifica e tecnologica”.

Questa nuova riforma si è concretizzata su due piani: la definizione di nuove regole del Sistema Nazionale della Ricerca e la programmazione degli interventi attraverso le scelte operative prospettate nel Programma Nazionale della Ricerca.

Per quanto riguarda il primo punto, le direttrici erano la realizzazione di un Sistema di Governo della ricerca (programmazione, coordinamento, valutazione della politica nazionale della ricerca), il riordino della rete degli Enti Pubblici di Ricerca e il potenziamento dell’efficacia degli interventi a sostegno della ricerca industriale, sia per elevare il livello di spesa generale, sia per rafforzare la qualità e l’impatto della spesa stessa. Nel nuovo quadro normativo, appare qualche riferimento al lavoro di ricerca e, precisamente, nel titolo del decreto viene citata la “mobilità dei ricercatori”⁸⁶ I soggetti destinatari⁸⁷ degli incentivi sono

dottorato del corso “Formazione della persona e mercato del lavoro”, Università di Bergamo e ADAPT, 2019

⁸⁶ Schema di decreto legislativo recante: "Riordino della disciplina e snellimento delle procedure per il sostegno della ricerca scientifica e tecnologica, per la diffusione delle tecnologie, per la mobilità dei ricercatori"

⁸⁷ le imprese che esercitano le attività di cui all’articolo 2195 del Codice civile, numeri 1) e 3);

b) le imprese artigiane di produzione di cui alla legge 8 agosto 1985, n. 443;

c) i centri di ricerca con personalità giuridica autonoma promossi dai soggetti di cui alle lettere a) e b);

d) società, consorzi e società consortili comunque costituite da o tra soggetti di cui alle lettere a), b), e c), nonché, con partecipazione comunque inferiore al 50 per cento, da università, enti di ricerca, ENEA, ASI e soggetti di cui alla lettera c);

e) società di assicurazione, banche iscritte all’albo di cui all’articolo 13 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, intermediari finanziari iscritti nell’elenco generale di cui all’articolo 106 del decreto legislativo 1° settembre, n. 385, fondi mobiliari chiusi istituiti con legge 14 agosto 1993, n. 344, società finanziarie per l’innovazione e lo sviluppo istituiti con l’articolo 2 della legge 31 luglio 1991, n. 317, esclusivamente per la partecipazione ai soggetti assimilati, nonché per le attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera b), numero 1;

f) personale docente e di ricerca dipendente da università italiane, da enti di ricerca, da ENEA ed ASI, nonché dottorandi di ricerca e titolari di assegni di ricerca di cui all’articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, anche congiuntamente all’amministrazione da cui dipendono o presso cui operano e comunque previo autorizzazione della medesima, esclusivamente per le attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera a), numero 5;

g) università, enti di ricerca; ENEA ed ASI per i casi di cui alle lettere d) ed f) e al comma 2, nonché per le attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera e), numero 2

rappresentativi di diverse realtà e tipologie di ricerca: imprese; centri di ricerca delle imprese; enti pubblici di ricerca; università; società finanziarie per l'innovazione e lo sviluppo; perfino docenti e dottorandi. Le attività ammissibili alle varie tipologie di incentivi, previsti dalle diverse misure di intervento, sono quelle relative allo svolgimento di progetti di ricerca e sviluppo, nazionali ed europei⁸⁸, e le attività “finalizzate alla costituzione di nuove iniziative economiche ad alto contenuto tecnologico” su progetto presentato dai soli ricercatori pubblici.

È, dunque, obiettivo del legislatore incentivare l'attività di diffusione delle tecnologie finalizzate alla costituzione di nuove iniziative economiche ad alto contenuto tecnologico e, per quello che qui interessa maggiormente, gli interventi di sostegno all'occupazione nella ricerca industriale, alla mobilità temporanea dei ricercatori e alla connessa diffusione delle tecnologie. Tra queste azioni rientrano “le assunzioni di titolari di diploma universitario, di diploma di laurea, di specializzazione e di dottorato di ricerca per avviamento ad attività di ricerca, da parte di soggetti industriali e assimilati; i distacchi temporanei; l'alta formazione di ricercatori e tecnici di ricerca; l'assunzione da parte di soggetti industriali e assimilati, di oneri relativi a borse di studio concesse per la frequenza a corsi di dottorato di ricerca, nel caso il relativo programma di ricerca sia concordato con il predetto soggetto; interventi di sostegno ad infrastrutture, strutture e servizi per la ricerca industriale, [...] e per la diffusione delle tecnologie.”

Quanto allo specifico tema del distacco, si prevede che i ricercatori in forza presso enti di ricerca o Università possano svolgere attività lavorativa “presso soggetti industriali e assimilati, con priorità per piccole e medie imprese, su richiesta degli stessi soggetti e previo assenso dell'interessato, per un periodo non superiore a 4 anni, rinnovabile una sola volta”, previo accordo tra le parti circa le funzioni, le modalità di inserimento e l'attribuzione di un compenso aggiuntivo da parte del destinatario. I soggetti distaccanti, inoltre, possono ricevere, nell'ambito della programmazione del personale, contributi per assunzioni a termine in sostituzione del personale distaccato.

⁸⁸ “interventi di sostegno su progetti o programmi di ricerca industriale, come definita all'articolo 1, comma 2:

1. le attività svolte in ambito nazionale, sulla base di progetti autonomamente presentati da soggetti industriali, assimilati e associati;
2. le attività, svolte nel quadro di programmi dell'Unione Europea o di accordi internazionali, sulla base di progetti autonomamente presentati da soggetti industriali, assimilati e associati;
3. le attività, svolte sulla base di progetti predisposti in conformità a bandi emanati dal MURST per obiettivi specifici, da parte di soggetti industriali, assimilati e associati;
4. i contratti affidati da soggetti industriali e assimilati ad università, enti di ricerca, ENEA, ASI e fondazioni private che svolgono attività di ricerca; [...]

Questa previsione, per quanto isolata e non inserita in un disegno di definizione del lavoro di ricerca, si mostra adatta allo scopo. Dimostra consapevolezza da parte del legislatore, sia riguardo all'esigenza della mobilità tra accademia e industria, sia riguardo al tema economico che la realizzazione della mobilità comporta, nel momento in cui predispone appositamente l'accesso ad uno strumento di finanziamento per sostenere il costo di una risorsa fisicamente assente dal luogo di lavoro.

Si conferma e si potenzia, infine, anche l'incentivo per l'affidamento, da parte delle piccole e medie imprese, di commesse di studio e ricerca a qualificati laboratori esterni, pubblici e privati, e di attività di formazione del personale tecnico per l'utilizzazione di nuove tecnologie.

Il più recente riordino degli interventi a sostegno della ricerca industriale avviene con il D.lgs. 297 del 1999 con l'obiettivo di realizzare un contesto più favorevole agli investimenti in ricerca da parte di soggetti industriali di qualsiasi dimensione, coinvolgendo in misura maggiore le piccole e medie imprese.

Con il decreto MIUR 593/2000 è diventata possibile la presentazione di progetti congiunti tra soggetti industriali e strutture del mondo pubblico della ricerca (Università e Enti pubblici di ricerca). Tale innovazione rappresenta un importante passo avanti nel processo di integrazione delle reti di ricerca nazionale e, quindi, in quella possibilità di collaborazione e coordinamento che costituisce uno dei fattori di successo dei sistemi-ricerca dei paesi maggiormente progrediti.

Sino ad allora, infatti, le leggi agevolative consentivano tali collaborazioni solo ove assumessero la forma di una struttura consortile, oppure lasciando al soggetto pubblico un ruolo di sub-contraente.

Gli interventi ricompresi nel Decreto n. 593 sono regolati secondo le tre classiche tipologie procedurali definite dal D.lgs. 123/1998 e cioè: valutativa, negoziale, automatica.

Con tipologia valutativa sono regolati gli interventi a sostegno di progetti di ricerca industriale (e quote non prevalenti di sviluppo precompetitivo) o formazione autonomamente presentati dai soggetti ammissibili (cosiddetti interventi bottom-up). Tale procedura prevede una fase di valutazione economica e scientifica, condotta dagli organi individuati nel decreto ministeriale, prima della concessione dell'agevolazione e riguarda le domande di finanziamento autonomamente presentati dai soggetti beneficiari.

Con tipologia negoziale sono regolati gli interventi a sostegno dei progetti proposti sulla base di iniziative di programmazione definite dal Ministero, direttamente o in accordo con altri soggetti pubblici (cosiddetti interventi top-

down). L'intervento prende avvio da una iniziativa ministeriale (ad esempio un bando di gara) cui seguono la ricezione dei progetti e la loro relativa valutazione.

Con tipologia automatica sono regolati quegli interventi diretti a favorire le piccole e medie imprese che assumono personale di ricerca, che commissionano attività di ricerca a laboratori qualificati inseriti in un albo del Ministero (di tale albo fanno parte, di diritto, le Università e gli EPR), che concedono borse di studio per la frequenza a corsi di dottorato di ricerca; con la stessa tipologia automatica, sono altresì regolati i distacchi temporanei del personale di ricerca di Università e Enti di ricerca presso le imprese stesse.

Infine, per le iniziative di maggiori dimensioni (cioè di costo superiore ad almeno 10 milioni di euro), al fine di aumentare le risorse finanziarie disponibili per il finanziamento dei progetti, senza gravare in maniera troppo pesante sul bilancio dello Stato, viene prevista una misura agevolativa basata su tre pilastri: un finanziamento di Cassa Depositi e Prestiti con contributo interessi a carico dello Stato, un finanziamento bancario (di pari importo) a tasso di mercato e un contributo alla spesa a valere sulle risorse del MIUR. Come è facile comprendere si tratta di una misura agevolativa piuttosto complessa, che talvolta ha comportato un iter di concessione ed erogazione delle agevolazioni troppo lungo, ma che ha avuto il merito di consentire il finanziamento di progetti ambiziosi, a cominciare dai Grandi Progetti Strategici varati nel 2006.

Sul versante relativo alla promozione del lavoro di ricerca, si segnala, in questi anni l'introduzione del c.d. Pacchetto Treu (legge 24 giugno 1997, n. 196) che all'articolo 14 prevede misure di inserimento di laureati e dottori di ricerca nelle imprese, finalizzato allo svolgimento di specifici progetti di formazione e ricerca. Si prevede anche, in deroga alla normativa concernente il personale degli enti pubblici di ricerca e delle università, che questi ultimi possano assegnare in distacco temporaneo ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca presso piccole e medie imprese. Nonostante l'impulso che la norma avrebbe potuto imprimere all'occupazione nel campo della ricerca e alla sinergia tra ricerca e impresa, nella prassi operativa è rimasta sostanzialmente ignorata.⁸⁹

Il decreto MIUR 593/2000 esplica la sua funzione incentivante per tutto il primo decennio del nuovo millennio; successivamente, a partire dal 2012, le principali azioni di sostegno all'attività di ricerca e sviluppo in Italia vengono messe in campo dal Ministero dello Sviluppo Economico, in coincidenza con il varo del

⁸⁹ M. TIRABOSCHI, *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1/2014, p. 75

Fondo Crescita Sostenibile, istituito con il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83,⁹⁰ che deriva dal Fondo speciale rotativo per l'innovazione tecnologica (FIT) di cui all'articolo 14 della legge 17 febbraio 1982, n. 46.

Il FIT, fin dalla sua costituzione, è stato destinato, sulla base di obiettivi e priorità periodicamente stabiliti, e nel rispetto dei vincoli derivanti dall'appartenenza all'ordinamento comunitario, al finanziamento di programmi e interventi aventi ad oggetto la promozione di progetti di sviluppo precompetitivo e innovazione (e quote non prevalenti di ricerca industriale) con un impatto significativo sulla competitività dell'apparato produttivo, anche tramite il consolidamento dei centri e delle strutture di ricerca e sviluppo delle imprese. Il Fondo Crescita Sostenibile, che – come detto – dal FIT deriva, supporta anche programmi che abbiano come obiettivo il rafforzamento della struttura produttiva, il riutilizzo di impianti produttivi e il rilancio di aree che versano in situazioni di crisi complessa di rilevanza nazionale nonché la promozione della presenza internazionale delle imprese e l'attrazione di investimenti dall'estero.

Gli interventi agevolativi si inseriscono nel disegno della Strategia nazionale di specializzazione intelligente, così come definita dalla Commissione europea nell'ambito delle attività di programmazione dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei⁹¹, che rappresenta il quadro programmatico di riferimento per gli interventi in materia di ricerca, sviluppo e innovazione per il periodo di programmazione 2014-2020, con particolare rilevanza per le azioni previste nell'ambito dei Programmi Operativi

Le priorità e le forme degli interventi, nonché le intensità massime di aiuto concedibili nell'ambito del Fondo Crescita Sostenibile, sono state individuate con il decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in data 8 marzo 2013, in applicazione dell'articolo 23, comma 3, del predetto decreto-legge n. 83 del 2012. Da allora, il nuovo Fondo – in parziale continuità con l'esperienza del FIT – ha iniziato ad essere una delle principali fonti di finanziamento di gran parte delle attività di ricerca e sviluppo svolte dalle imprese in Italia, nel secondo decennio del secolo, applicando, di volta in volta, forme di intervento e procedure applicative specifiche.

Senza addentrarsi nei tecnicismi di funzionamento delle diverse misure agevolative, attività esorbitante rispetto alle finalità di questa ricerca, si può ricostruire l'attività del Fondo Crescita Sostenibile iniziando dal decreto del

⁹⁰ convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, recante "Misure urgenti per la crescita del Paese"

⁹¹ Regolamento (Ue) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 17 dicembre 2013

Ministro dello sviluppo economico 20 giugno 2013, che del decreto 8 marzo 2013 costituisce la prima attuazione, e detta la normativa generale di funzionamento del nuovo Fondo. Questo primo intervento riguarda il sostegno alle attività di ricerca e sviluppo svolte dalle imprese⁹² che propongano progetti di R&S ricadenti in specifiche aree tecnologiche indicate dal decreto, cioè tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), nanotecnologie, materiali avanzati, biotecnologie, fabbricazione e trasformazione avanzate, spazio e le tecnologie volte a realizzare gli obiettivi della priorità “sfide per la società” di cui al Programma Orizzonte 2020. Rispetto alla previgente normativa del FIT viene modificato il criterio di finanziabilità delle attività, non prevedendo alcun vincolo di prevalenza né per le attività di ricerca industriale, né per quelle di sviluppo precompetitivo.

Successivamente, con decreto 15 ottobre 2014, è stato previsto un intervento sul Fondo per la crescita sostenibile per la promozione di grandi progetti di ricerca e sviluppo nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione elettroniche (ICT), coerenti con l'Agenda digitale italiana⁹³, e nel settore dell'Industria sostenibile⁹⁴. Questi due interventi sono stati riattivati successivamente, con l'attribuzione di nuove risorse, di cui si dirà in seguito, nel 2015, nel 2017 e per finire nel 2019 con il decreto dell'8 agosto.

Dopo alcuni mesi, e precisamente con il decreto 1° aprile 2015, il Ministero ha integrato le modalità d'intervento del Fondo introducendo nell'ordinamento la procedura concertativa qui definita “Accordo di programma” che si articola tra Ministero dello Sviluppo Economico, Regioni, e altre amministrazioni eventualmente interessate⁹⁵. I soggetti proponenti sottopongono la propria proposta progettuale alla valutazione delle autorità competenti; in caso di esito positivo si stipula l'accordo che costituisce condizione imprescindibile per l'accesso al finanziamento. Il fine è quello di sostenere la competitività di imprese di rilevanti

⁹² Le risorse finanziarie disponibili per il suddetto intervento ammontano a trecento milioni di euro, a valere sul Fondo per la crescita sostenibile

⁹³ Decreto ministeriale 15 ottobre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 282 del 4 dicembre 2014. Primo bando: aveva lo scopo di sostenere progetti in grado di esercitare un significativo impatto sullo sviluppo del sistema produttivo e dell'economia del Paese, grazie a un mercato digitale unico basato su Internet veloce e superveloce e su applicazioni interoperabili e sviluppando specifiche Tecnologie Abilitanti, nell'ambito di quelle definite dal Programma quadro comunitario “Orizzonte 2020”, con adeguate e concrete ricadute su determinati settori applicativi

⁹⁴ Decreto ministeriale 15 ottobre 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 283 del 5 dicembre 2014. Secondo bando: riguardava progetti finalizzati a perseguire un obiettivo di crescita sostenibile, per promuovere un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva, che, utilizzando le Tecnologie Abilitanti Fondamentali, anch'esse definite nel Programma “Orizzonte 2020”, si sviluppano nell'ambito di specifiche Tematiche rilevanti, caratterizzate da maggiore contenuto tecnologico, più rapido impatto sulla competitività e più immediate applicazioni industriali.

⁹⁵ Allo scopo sono stati stanziati 80 milioni di euro a valere sul Fondo per la crescita sostenibile

dimensioni e di specifici territori che versano in situazioni di crisi industriali, attraverso il sostegno a processi di innovazione che abbiano un impatto significativo sulla salvaguardia e l'aumento dell'occupazione⁹⁶. I progetti per accedere alle agevolazioni devono prevedere la “realizzazione di attività di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale strettamente connesse tra loro, in relazione all’obiettivo previsto dal progetto, finalizzate alla realizzazione di nuovi prodotti, processi o servizi o al notevole miglioramento di prodotti, processi o servizi esistenti, tramite lo sviluppo delle tecnologie riportate in allegato al decreto del Ministro dello sviluppo economico del 20 giugno 2013”⁹⁷. La suddetta dicitura sarà impiegata in tutte le previsioni circa i progetti ammissibili alle agevolazioni ai sensi di questa misura di intervento; si tratta di una definizione di matrice europea, sulla quale si avrà modo di tornare diffusamente in seguito, ma che, per il momento, fornisce un primo elemento conoscitivo sulla visione adottata dalle istituzioni in tema di attività di ricerca non accademica e privata.

La procedura valutativa negoziale introdotta nel 2015 avrà immediata applicazione con il primo rifinanziamento destinato ad agevolare progetti di R&S relativi ai temi “Agenda digitale” e “Industria sostenibile” di cui supra, a valere sulle risorse del Fondo rotativo per il sostegno alle imprese e gli investimenti in ricerca (FRI), istituito presso Cassa Depositi e Prestiti.

Anche in questo caso, i soggetti ammissibili sono le imprese di qualsiasi dimensione, costituite in forma societaria e che esercitano attività industriali di produzione di beni e servizi, agro-industriali, artigiane, di trasporto, di servizi alle imprese che esercitano le predette attività, nonché i centri di ricerca con personalità giuridica. Sono ammissibili anche le imprese start-up innovative che esercitano le predette attività, e gli spin-off degli organismi di ricerca.

Nel 2016 il Ministero interviene, sempre rispetto ai programmi “Agenda digitale” e “Industria sostenibile”, anche nel quadro del Programma operativo nazionale “Imprese e competitività” 2014-2020 FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) in favore di grandi progetti di ricerca e sviluppo nelle regioni meno sviluppate (c.d. Grandi Progetti PON⁹⁸). Nella stessa data, con un altro decreto ministeriale, viene regolato anche un altro aspetto del Piano Operativo Nazionale, cioè quello, sempre a valere sul fondo FESR, in favore di progetti di ricerca e sviluppo negli ambiti tecnologici identificati dal Programma quadro di ricerca e innovazione “Orizzonte 2020”⁹⁹. Il bando prevede anche l’agevolabilità dei

⁹⁶ decreto ministeriale 1° aprile 2015, articolo 1, comma 2

⁹⁷ Decreto Ministeriale 1° aprile 2015, articolo 3, comma 1

⁹⁸ pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2016

⁹⁹ La dotazione finanziaria è di 180 milioni di euro, di cui 150 milioni di euro per i progetti di ricerca e sviluppo realizzati nelle regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)

cosiddetti “Progetti Seal of excellence”, cioè dei progetti di ricerca e sviluppo presentati nella fase 2 del Programma “Orizzonte 2020”, a cui sia stato riconosciuto, nell’ambito dell’iniziativa pilota della Commissione europea “Seal of excellence”, un sigillo di eccellenza, che attesta la valutazione positiva ottenuta dal progetto, ma che non sono stati finanziati per mancanza di un’adeguata copertura finanziaria.

A distanza di un anno, con decreto 24 maggio 2017 (articolo 7), il Ministero dello Sviluppo economico modifica la procedura negoziale di cui al decreto 1° aprile 2015 (accordo di programma), lasciandone sostanzialmente inalterata la sostanza e la *ratio*, ma trasformandone il nome in “Accordi per l’innovazione”. Questi ultimi saranno quelli da stipulare, su libera scelta della parte proponente, nell’ambito del bando di cui al decreto 5 marzo 2018 dal nome “Fabbrica intelligente, Agrifood e Scienze della vita”, per l’accesso ai fondi relativi, a valere sulle risorse del PON¹⁰⁰ e del Fondo per la crescita sostenibile. Questo intervento, come già ricordato, è stato recentemente rinnovato e confermato nelle modalità con il decreto ministeriale 2 agosto 2019 nell’ambito operativo della Strategia nazionale di specializzazione intelligente.

Al suddetto programma Strategia nazionale è ascrivibile anche l’introduzione, nel panorama della ricerca italiana, dell’istituto del dottorato innovativo con caratterizzazione industriale, in applicazione di quanto previsto dal Decreto Ministeriale n. 45 dell’8 febbraio 2013¹⁰¹.

In particolare, a partire dall’Anno Accademico 2016/2017, è previsto il finanziamento di borse di dottorato di ricerca di durata triennale, per la frequenza di percorsi di dottorato nell’ambito dei quali è fatto obbligo al dottorando di svolgere un periodo di studio e ricerca presso imprese e un periodo di studio e ricerca all’estero per qualificare “in senso industriale” le proprie esperienze formative e di ricerca, con previsione di ricadute sia industriali, sul tessuto produttivo dei territori

e 30 milioni di euro per i progetti di ricerca e sviluppo realizzati nelle regioni in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna) a valere sull’Asse I, Azione 1.1.3. del Programma Operativo Nazionale “Imprese e competitività” 2014-2020 FESR.

¹⁰⁰ «Imprese e competitività» 2014-2020 FESR, Asse I – Innovazione, Azione 1.1.3 – “Sostegno alla valorizzazione economica dell’innovazione attraverso la sperimentazione e l’adozione di soluzioni innovative nei processi, nei prodotti e nelle formule organizzative”

¹⁰¹ il decreto direttoriale MIUR 29 luglio 2016 n. 1540 finanzia, nell’ambito dei corsi di dottorato accreditati ai sensi del D.M. n. 45 dell’8 febbraio 2013, borse di dottorato aggiuntive che, sulla base delle domande di finanziamento presentate dalle Università, nell’ambito del Programma Operativo Nazionale FSE-FESR Ricerca e Innovazione, in riferimento all’Azione I.1 – “Dottorati Innovativi con caratterizzazione industriale”

interessati dal programma, sia occupazionali, successive al conseguimento del dottorato¹⁰².

Questo breve excursus sulle principali misure di sostegno nazionale alle attività di R&S delle imprese, senza pretese di esaustività, evidenzia che, in buona sostanza, le principali linee di intervento sono rimaste pressoché invariate nel tempo, dal momento che le misure di finanziamento e le procedure di valutazione nazionale dei progetti hanno cambiato nome, ma hanno conservato la logica e la tecnica della norma - incentivo. Si possono segnalare, invece, importanti sforzi per ampliare le fonti finanziarie disponibili, basati sull'integrazione di risorse pubbliche nazionali, risorse comunitarie e fondi privati provenienti da Cassa Depositi e Prestiti e dal sistema bancario.

La sintetica ricostruzione della articolata normativa agevolativa sui progetti di R&S non è finalizzata alla formulazione di valutazioni circa l'efficacia, l'adeguatezza o l'impatto delle misure rispetto allo scopo, ma al tentativo di scorgere in esse una visione legislativa rispetto all'attività di ricerca. L'obiettivo degli interventi di promozione citati, che risultano essere i principali degli ultimi anni, è il supporto statale delle attività di ricerca svolte dalle imprese. Se ne può dedurre che esiste una consapevolezza della rilevanza del settore della ricerca rispetto alla crescita e al progresso economico ed industriale dello Stato e, almeno formalmente, del ruolo strategico che la ricerca svolge rispetto allo sviluppo produttivo e alla competitività del sistema Paese.

Si rinviene un'ulteriore conferma di questa deduzione nel fatto che un diverso strumento di promozione statale, finalizzato alla realizzazione di grandi progetti di sviluppo industriale e turistico, preveda espressamente la possibilità che per la realizzazione dei progetti, venga svolta attività di ricerca e sviluppo, alla quale si dedica una allocazione di fondi apposita. Lo strumento in questione è quello dei c.d. contratti di sviluppo, introdotti nell'ordinamento dall'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, ed operativi dal 2011, che costituiscono il principale strumento agevolativo per programmi di investimento produttivi, strategici ed innovativi di grandi dimensioni a favore di imprese italiane o estere di qualunque dimensione. Il decreto ministeriale del 9 dicembre 2014 ha aggiornato le modalità per l'accesso, la concessione e l'erogazione delle agevolazioni in conformità alle nuove norme in materia di aiuti di Stato previste dal regolamento (UE) n. 651/2014. I soggetti beneficiari delle agevolazioni sono l'impresa proponente, che promuove

¹⁰² M. TIRABOSCHI, *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1/2014, p. 83

il programma di sviluppo ed è responsabile della coerenza tecnica ed economica del programma medesimo, e le imprese aderenti che realizzano progetti di investimento nell'ambito del programma. Nell'ambito dei programmi, lo strumento può finanziare, altresì, progetti di ricerca, sviluppo e innovazione; a questo riguardo il decreto dedica un titolo¹⁰³ e uno stanziamento separato per concedere agevolazioni in favore dei soggetti che intendono realizzare. Ad analoga logica appartiene il progetto "Smart and start Italia", piano di recentissima riedizione¹⁰⁴ di supporto alle imprese start up innovative; qui i programmi ammissibili sono i piani di impresa aventi ad oggetto la produzione di beni e l'erogazione di servizi ad alto contenuto tecnologico e innovativo, oppure quelli che si collocano nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della *blockchain* e dell'*internet of things*, o che abbiano ad oggetto la valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata. I suddetti piani possono essere realizzati anche in collaborazione con organismi di ricerca, incubatori e acceleratori d'impresa, *Digital Innovation Hub*.

L'ideazione di una sinergia di questo tipo tra centri di ricerca e imprese si discosta da quanto analizzato in apertura; mentre gli interventi a valere sul Fondo crescita sostenibile e sui fondi cofinanziati dall'Unione Europea sono indirizzati all'attività di ricerca svolta dalle imprese, qui la logica sottostante è che nei centri di ricerca proliferano le idee, le imprese ad alto contenuto innovativo le sviluppano, mentre alcuni soggetti intermedi si occupano di facilitare questa transizione. Quest'ultimo passaggio attiene all'aspetto del trasferimento tecnologico, a propria volta oggetto di recenti interventi legislativi e incentivanti su cui si tornerà *infra*.

4.2.2. *Le forme di incentivo fiscale all'investimento in R&S: il contributo dell'Agenzia delle Entrate*

In una prospettiva diversa, seppur ascrivibile sempre alla promozione dell'interazione tra le attività di R&S e lo sviluppo industriale delle imprese, si collocano gli interventi introdotti dal legislatore tributario, che nel corso degli ultimi decenni ha previsto diverse forme di incentivo economico e fiscale (principalmente sotto forma di credito d'imposta) volte a promuovere lo svolgimento da parte delle imprese di attività di ricerca e sviluppo.

¹⁰³ Titolo III: progetti di ricerca, sviluppo, innovazione

¹⁰⁴ Prima versione: d.m. 24 settembre 2014, modificato il 30 agosto 2019; con la circolare della Direzione Generale per gli incentivi alle imprese n. 439196 del 16 dicembre 2019 sono stati definiti i criteri e le modalità per l'accesso, la concessione e l'erogazione delle agevolazioni.

Uno strumento che ha registrato un certo successo, sul piano applicativo, è quello del credito di imposta istituito nel 2013 a favore delle imprese che effettuino investimenti in attività di ricerca e sviluppo¹⁰⁵, poi rinnovato negli anni fino a quello in corso (c.d. legge di bilancio 2020)¹⁰⁶. Questo tipo di intervento è destinato alle imprese qui intese in senso ampio, come si legge dallo stesso decreto, che definisce “impresa” anche “le stabili organizzazioni di soggetti non residenti, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione e dal regime fiscale di determinazione del reddito d’impresa”¹⁰⁷.

Quanto all’ambito di applicazione oggettivo, per determinare quali attività possono accedere al beneficio, si opera un esplicito rinvio, al concetto di “ricerca e sviluppo”, alle definizioni contenute nella comunicazione della Commissione del 27 giugno 2014¹⁰⁸ in materia di aiuti di Stato, e ai principi generali riportati nel c.d. Manuale dell’OCSE¹⁰⁹. Da quando è stato istituito, lo strumento è stato costantemente rinnovato ed è interessante osservare le modifiche che negli ultimi cinque anni hanno interessato le definizioni rilevanti ai fini della presente ricerca.

Nelle previsioni del 2015, i costi agevolabili erano indicati come quelli riferibili all’acquisizione o utilizzazione di strumenti e attrezzature di laboratorio, spese relative a contratti di ricerca stipulati con università, enti di ricerca e organismi equiparati, e a private industriali. Rientrano nell’ambito di applicazione del beneficio anche i costi del personale, dipendente o collaboratore, “impiegato nelle attività di ricerca e sviluppo” (personale ricercatore e non solo) relativamente al quale è venuta meno, a seguito della legge di bilancio 2017, la distinzione tra spese per il personale “altamente qualificato” (aliquota al 50%) e “non altamente qualificato” (aliquota al 25%).

¹⁰⁵ Art. 3 d.l. 145/2013, esplicito dal d.m. 27 maggio 2015 che all’articolo 2 contiene un elenco di attività qualificabili come ricerca e sviluppo: a) i lavori sperimentali o teorici aventi come finalità principale l’acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili; b) la ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessari per la ricerca industriale;

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

d) la produzione e il collaudo di prodotti, processi e servizi, a condizione che non siano impiegati o trasformati in vista di applicazioni industriali o per finalità commerciali. Non si considerano per contro attività di ricerca e sviluppo le modifiche ordinarie o periodiche apportate a prodotti, linee di produzione, processi di fabbricazione, servizi esistenti e altre operazioni in corso, anche quando tali modifiche rappresentino miglioramenti.

¹⁰⁶ Legge 27 dicembre 2019, n. 160

¹⁰⁷ D. m. 27 maggio 2015, Articolo 3 (Soggetti beneficiari)

¹⁰⁸ Commissione Europea, Comunicazione 27 giugno 2014, “Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione” (2014/C 198/01)

¹⁰⁹ *Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*

La nozione di “altamente qualificato” era riservata ai lavoratori in possesso del titolo di dottore di ricerca, iscritti a un ciclo di dottorato presso una università italiana o estera, oppure in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico secondo classificazione UNESCO ISCED 2013 (conseguita in Italia o all'estero) o di cui allegato 1 al DL n. 145/2013¹¹⁰. È lecito ritenere che la *ratio* fosse quella di riservare il trattamento maggiormente agevolativo ai costi relativi a ricercatori e tecnologi, in quanto si tratta di risorse dal valore di mercato e dal valore aggiunto più alto che, pertanto, comportano maggiori costi all'impresa. Probabilmente, allora, la distinzione tra personale più o meno “qualificato” ha avuto la funzione di sopperire proprio alla mancanza, nel nostro ordinamento, della figura professionale del ricercatore e del tecnologo privati e alla conseguente impossibilità di farvi riferimento. Una soluzione simile è stata adottata anche nella circolare 19 dicembre 2019, applicativa del d.lgs. 30 agosto 2019 sulle start up innovative.

Nel tempo, anche l'Agenzia delle Entrate, è intervenuta spesso con circolari e risposte ad interpelli, che ha fornito chiarimenti applicativi rilevanti in ordine alla possibilità di qualificare singole attività come ricerca e sviluppo, contribuendo ad aggiungere tasselli al quadro definitorio ordinamentale.

Già nel 2016, all'interno della circolare 5/E si trova una definizione moderna e ampia di attività di ricerca: “In via preliminare, si precisa che le attività di ricerca e sviluppo, che devono ricadere nell'elencazione contenuta nelle menzionate disposizioni, possono essere svolte anche in ambiti diversi da quelli scientifico e tecnologico (ad esempio, in ambito storico o sociologico) atteso che, in linea generale, le attività di ricerca e sviluppo sono volte all'acquisizione di nuove conoscenze, all'accrescimento di quelle esistenti e all'utilizzo di tali conoscenze per nuove applicazioni. L'elencazione delle attività ammissibili ricalca sostanzialmente le “Definizioni” recate dal paragrafo 1.3, punto 15, della vigente “Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione” di cui alla Comunicazione della Commissione (2014/C 198/01) [...]”.

A distanza di qualche anno¹¹¹, l'Agenzia delle Entrate, per rispondere alla richiesta di accesso al beneficio (respingendola) per investimenti sostenuti da un'impresa per un programma di riorganizzazione dei processi industriali in una

¹¹⁰ Per quanto attiene all'elenco delle lauree magistrali in discipline di ambito tecnico o scientifico secondo la classificazione UNESCO Isced (International Standard Classification of Education), deve farsi corretto riferimento alle seguenti discipline della codifica ISCED-F 2013:

- 05 Natural Sciences, Mathematics and Statistics
- 06 Information and Communication Technologies (ICTs)
- 07 Engineering, Manufacturing and Construction
- 08 Agriculture, Forestry, Fisheries and Veterinary
- 09 Health and Welfare

¹¹¹ Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 46/E del 22 giugno 2018

logica di “smart factory”, ha introdotto, ai fini della qualificazione come attività di ricerca e sviluppo nell’accezione rilevante agli effetti della disciplina del credito di imposta, il requisito della novità e quello del “rischio finanziario (nonché d’insuccesso tecnico) che dovrebbero caratterizzare tipicamente gli investimenti in ricerca e sviluppo”.

Ancor più recentemente, la circolare 8/2019¹¹² dedica alcune pagine all’onere introdotto a carico dell’impresa richiedente di predisporre una relazione tecnica che illustri le finalità, i contenuti e i risultati delle attività di ricerca e sviluppo svolte e da cui emerga che si tratta di attività che costituiscono effettivamente “ricerca e sviluppo”. In particolare, devono risultare, per quello che qui interessa, “la descrizione del progetto o del sotto-progetto intrapreso, l’individuazione delle incertezze scientifiche o tecnologiche non superabili in base alle conoscenze e alla capacità che formano lo stato dell’arte del settore e per il cui superamento si è reso appunto necessario lo svolgimento del lavoro di ricerca e sviluppo, gli elementi rilevanti per la valutazione della “novità” dei nuovi prodotti o dei nuovi processi”. Da queste osservazioni si possono evincere ulteriori elementi di definizione del contenuto dell’attività di ricerca: questa, per ritenersi tale, deve presentare elementi di novità, ma soprattutto deve risolvere incertezze scientifiche e tecnologiche non superabili in base alle conoscenze preesistenti. Da questo chiarimento emerge che l’attività di ricerca non accademica non produce soltanto un avanzamento del sapere, ma determina anche una trasformazione della situazione precedente.

Proprio questo criterio è stato utilizzato, quasi negli stessi giorni, dall’Agenzia¹¹³ per risolvere la questione sollevata da un’impresa circa l’ammissibilità al beneficio fiscale dei costi relativi al miglioramento del proprio sistema software di gestione dei flussi di lavoro. Con una argomentazione che muove dal concetto del “superamento di una o più incertezze scientifiche o tecnologiche - la cui soluzione non sarebbe possibile sulla base dello stato dell’arte del settore di riferimento”, la risoluzione specifica che i costi agevolabili sono solo quelli imputabili ad attività “che necessariamente si caratterizzano per la presenza di elementi di novità e creatività e per il grado di incertezza o rischio d’insuccesso scientifico o tecnologico che implicano; proprio per tale ragione, contribuendo all’avanzamento delle conoscenze generali attraverso il superamento di ostacoli o incertezze scientifiche o tecnologiche e quindi producendo un risultato benefico per l’intera economia, le attività di ricerca e sviluppo sono potenzialmente meritevoli di essere incentivate con la concessione di contributi pubblici.”

¹¹² Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 8 del 10 aprile 2019 - Paragrafo 3.1

¹¹³ Risoluzione dell’Agenzia delle Entrate n. 40/E del 2 aprile 2019 di commento all’aggiornamento normativo di cui alla legge di bilancio del 2019

Ad avviso di chi scrive, l’Agenzia delle Entrate qui è ancora più esplicita nel caratterizzare l’attività di ricerca, come espressione e leva del progresso delle conoscenze generali, e, anzi, ascrive a questo specifico aspetto il merito, agli occhi dell’ordinamento, della concessione di contributi pubblici. L’idea che sembra sottostare è quella di un sinallagma in senso lato: dal momento che tutti i cittadini beneficeranno del progresso realizzato dalle attività di ricerca e sviluppo compiute da una specifica impresa, è giusto che tutti i cittadini contribuiscano, con le tasse e imposte che versano allo Stato, al sostegno economico di tali attività svolte da quell’impresa.

Il concetto viene ripreso anche in relazione allo sviluppo sperimentale, di cui si afferma che questo consiste nei “lavori svolti da un’impresa (internamente o esternamente in base a contratti di ricerca commissionata a terzi) sulla base delle conoscenze derivanti dalle attività di ricerca o dall’esperienza pratica e aventi anch’essi come obiettivo quello di generare nuove conoscenze ai fini della realizzazione di nuovi prodotti o processi (non esistenti in precedenza) o ad apportare miglioramenti significativi ai prodotti o processi esistenti, che però non derivino dal semplice utilizzo da parte dell’impresa di tecnologie esistenti e già diffuse nel settore di appartenenza; vale a dire, non rappresentino semplicemente un ampliamento del livello delle conoscenze o delle capacità della singola impresa”.

Oggi, nella recente riedizione per il 2020 dell’istituto del credito di imposta¹¹⁴, si legge che le spese ammissibili al beneficio sono “le spese di personale relative ai ricercatori e ai tecnici” dipendenti, autonomi o collaboratori, “direttamente impiegati nelle operazioni di ricerca e sviluppo svolte internamente all’impresa”, mentre quelle “relative a soggetti di età non superiore a trentacinque anni, al primo impiego, in possesso di un titolo di dottore di ricerca o iscritti a un ciclo di dottorato presso un’università italiana o estera o in possesso di una laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico secondo la classificazione internazionale standard dell’educazione (Isced) dell’UNESCO, assunti dall’impresa con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e impiegati esclusivamente nel lavoro di ricerca e sviluppo” concorrono a formare la base di calcolo del credito d’imposta per un importo pari al 150 per cento del loro ammontare.

Da un punto di vista terminologico, si segnala che in questa nuova versione della norma appare il termine “ricercatore”, a differenza della versione del 2015, in

¹¹⁴ Legge 27 dicembre 2019, n. 160

cui si era utilizzata una perifrasi¹¹⁵: il legislatore del 2019, quindi, considera che il termine ricercatore indichi una categoria professionale. Sul piano dei contenuti, risulta rilevante la previsione incentivante specificamente dedicata a quelli che potremmo definire “ricercatori giovani”, di cui si cerca di favorire l’ingresso nel mondo delle imprese. Una misura analoga è stata prevista anche per il personale dipendente o collaboratore, “direttamente impiegato nelle attività di innovazione tecnologica” avente i medesimi requisiti indicati per i ricercatori. Anche la definizione di innovazione tecnologica denota un recepimento dell’evoluzione avvenuta: quella attuale include le attività “finalizzate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati”, intendendo per tali beni, servizi o processi “che si differenzia[no], rispetto a quelli già realizzati o applicati dall’impresa, sul piano delle caratteristiche tecnologiche o delle prestazioni o dell’ecocompatibilità o dell’ergonomia o per altri elementi sostanziali rilevanti nei diversi settori produttivi”.

Le ricadute economiche di questo ricorso alla norma di incentivazione, che trova una motivazione tra le correnti di pensiero che si occupano di analisi economica, sono piuttosto variegata e presentano luci ed ombre: per esempio, a fianco di una oggettiva stimolazione verso l’attività di ricerca e sviluppo in ambito industriale, si registra spesso la presenza di una somma di interventi episodici, difficilmente riconducibili ad un quadro unitario di investimenti. Alla luce dei dati considerati in apertura al primo capitolo, si può affermare che hanno sortito un lieve effetto nella crescita delle attività di ricerca e sviluppo svolta dalle imprese, ma la valutazione dettagliata delle suddette conseguenze economiche eccede i confini del presente studio. Invece, rispetto al tema che si sta indagando, cioè l’emersione del lavoro di ricerca privato e il suo conseguente riconoscimento ordinamentale, le misure agevolative, alle quali si è accennato, hanno avuto un impatto trascurabile. Sia perché è riconosciuta la tendenza delle imprese italiane, che investono in ricerca e sviluppo, a preferire l’acquisto di beni tangibili rispetto all’investimento in risorse umane¹¹⁶, sia perché, trattandosi di norme di incentivazione fiscale, non hanno preso in considerazione il tema dell’inquadramento sistematico dell’attività oggetto dell’agevolazione.

¹¹⁵ “Personale altamente qualificato in possesso di un titolo di dottore di ricerca, ovvero iscritto ad un ciclo di dottorato [...] ovvero in possesso di titolo di laurea in una delle discipline di ambito tecnico o scientifico secondo la classificazione UNESCO Isced”, d.m. 27 maggio 2015, articolo 4

¹¹⁶ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 2014, pp. 24 ss.

4.2.3. *Il trasferimento tecnologico*

Infine, si reputa di interesse, ai presenti fini di indagine, una breve incursione nel panorama delle misure previste in materia di trasferimento tecnologico.

Quello del trasferimento tecnologico è un tema rilevante rispetto alla ricerca accademica e, a seconda dei contesi e delle situazioni anche di quella non accademica: recuperando, brevemente, la lettura - proposta in apertura - della ricerca non accademica come attività rivolta all'innovazione piuttosto che all'invenzione, il trasferimento tecnologico si pone come il tassello, al tempo stesso elemento di confine e congiunzione tra l'invenzione, propria della ricerca accademica, e l'innovazione, pertinente alla ricerca non accademica; in questo modo consente alle innovazioni di essere effettivamente tali, secondo la lettura che della nozione aveva dato Schumpeter, cioè nuove combinazioni dei fattori produttivi che procurino un "miglioramento effettivo" alla società, facendole compiere un passo ulteriore del cammino dello sviluppo.¹¹⁷

Il tema è vasto e meriterebbe una trattazione a sé stante: in questa sede però, si ritiene opportuno prendere in esame l'ultimo intervento posto in essere dal legislatore, in quanto si ritiene che contenga una visione sul lavoro di ricerca non accademica di interesse rispetto al presente studio.

Alla fine del 2019, il Ministero dello sviluppo economico ha emanato un bando Proof of Concept (PoC), per il potenziamento degli uffici di trasferimento tecnologico¹¹⁸, riservato ad università, enti pubblici di ricerca, ed IRCCS, al fine di aumentare l'intensità dei flussi di trasferimento tecnologico verso il sistema delle imprese¹¹⁹; il bando contiene anche il riconoscimento di figure professionali esplicitamente dedicate a questa attività, il *knowledge transfer manager* e

¹¹⁷ J. SCHUMPETER, Teoria dello sviluppo economico, Sansoni, 1971, p. 74

¹¹⁸ Ministero dello Sviluppo Economico, *Bando per la realizzazione di programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC) delle Università italiane, degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS)*, 26 novembre 2019. Il Bando PoC (Proof of Concept) ha una dotazione di 5,3 milioni di euro

¹¹⁹ . Si tratta della riedizione di un bando già emanato, per il quale sono state rinnovate le risorse: in precedenza vi era stato un bando finanziato dal Ministero dello Sviluppo Economico a promozione delle attività di trasferimento tecnologico e valorizzazione della proprietà intellettuale; all'esaurimento delle risorse dedicate, visti buoni risultati ottenuti dalla suddetta esperienza, e ritenendo che le nuove professionalità dedicate al trasferimento tecnologico "possano contribuire ad incrementare la capacità innovativa delle imprese, in particolare di quelle piccole e medie, agevolando l'assorbimento e lo sviluppo di conoscenza scientifico-tecnologica in specifici settori produttivi e contesti locali" il Ministero dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, che ha avuto la disponibilità economica per supportare il progetto, ha rinnovato il bando

l'*innovation promoter*¹²⁰. Si tratta di figure nuove, che finora nell'ordinamento non erano state espressamente riconosciute, e di cui non si erano mai definite le competenze, al punto che vi sono vere e proprie correnti di pensiero su quale sia la composizione più efficace di un buon ufficio di trasferimento tecnologico, e su quali debbano essere le competenze di un "trasferitore" di tecnologia.¹²¹

Parallelamente, sono stati anche previsti strumenti destinati a favorire la valorizzazione della proprietà intellettuale delle imprese, con stanziamenti dedicati (tutti e tre riservati a imprese piccole, medie e micro + start up): "Brevetti +"¹²² per l'acquisto di servizi specialistici finalizzati alla valorizzazione economica di un brevetto in termini di redditività, produttività e sviluppo di mercato; Disegni +¹²³ per l'acquisto di servizi specialistici finalizzati alla valorizzazione di disegni e modelli singoli o multipli, Marchi +¹²⁴ per acquisto di servizi specialistici finalizzati alla registrazione di marchi europei e marchi internazionali.

Il fatto che lo Stato abbia finanziato le Università per costituire uffici del trasferimento tecnologico e le imprese per rafforzare la protezione brevettuale dei titoli di proprietà intellettuale, dice qualcosa a chi cerca di osservare il fenomeno. Si ritiene che questo rifletta la diversa natura delle attività svolta da tali soggetti e il diverso ruolo che svolgono rispetto alla promozione sociale e culturale della nazione: Università ed EPR non operano in un contesto commerciale e industriale e non svolgono una ricerca finalizzata all'ottenimento di un prodotto (bene o servizio) che possa essere commercializzato, quindi è stata ravvisata l'esigenza di promuovere l'avvicinamento dei risultati delle loro ricerche alla produzione e al mercato. Invece, le imprese sono soggetti che operano su un mercato concorrenziale, che finanziano autonomamente la propria ricerca, al netto di finanziamenti e sovvenzioni, con l'obiettivo di migliorare la propria posizione sul mercato. È ben difficile, allora, che il risultato di tale ricerca abbia bisogno di essere "tragheggiato" e tradotto in un prodotto che possa stare sul mercato, in quanto essa nasce orientata ad una destinazione commerciale ed industriale conosciuta. Più probabilmente, potrebbe essere utile un supporto economico per sostenere la fase

¹²⁰ Si tratta del "knowledge transfer manager", avente "compiti specificatamente definiti", con la funzione di svolgere un ruolo di collegamento tra il mondo della ricerca accademica e il mondo dell'industria" e l' "Innovation Promoter", "che agisca come valorizzatore dei titoli brevettuali verso aziende potenzialmente interessate a sviluppare e commercializzare le innovazioni e che dovrà svolgere un ruolo di collegamento tra il mondo della ricerca accademica e il mondo dell'industria"

¹²¹ G. CONTI, M. GRANIERI, A. PICCALUGA, *La gestione del trasferimento tecnologico, Strategie, modelli e strumenti*, Springer, 2011

¹²² 21,8 milioni di euro, cui potranno aggiungersi le risorse del PON Imprese e Competitività a favore delle iniziative localizzate nelle regioni meno sviluppate

¹²³ 13 milioni di euro

¹²⁴ 3,5 milioni di euro

di transizione dall'invenzione all'innovazione, ma appare più coerente con le logiche di mercato che l'impresa, proprietaria dei risultati, scelga in maniera autonoma a chi affiancarsi per gestire il suo asset immateriale e con quale strumento negoziale regolare questo tipo di partnership, con particolare riguardo alla riservatezza delle conoscenze acquisite¹²⁵. Infatti, la fase in cui è stato ottenuto il risultato della ricerca, ma questo non è ancora stato commercializzato, rappresenta per le imprese il momento più delicato sul piano della riservatezza e del rispetto del segreto industriale, determinando esigenze e dinamiche, che difficilmente possono essere condivise dagli enti pubblici di ricerca e che sono antitetici rispetto alle logiche del trasferimento tecnologico¹²⁶. Risulta, quindi, appropriato il sostegno economico pubblico per la registrazione di brevetti, marchi e disegni, che si iscrive in un disegno diverso, cioè quello di sostenere le imprese nei costi ingenti (anche sul piano delle risorse umane coinvolte) necessari alla tutela della proprietà intellettuale, sviluppata grazie al lavoro dei ricercatori aziendali¹²⁷; è appena il caso di sottolineare come interventi di tal fatta contribuiscano anche ad innalzare il livello qualitativo della ricerca italiana, che da questo specifico punto di vista si trova agli ultimi posti nelle classifiche dei Paesi dell'area OCSE.

Il tema si atteggia in modo del tutto diverso per le Università, dal momento che a seguito della riforma del codice della proprietà intellettuale e industriale, i diritti di sfruttamento commerciale dell'invenzione (da cui deriva la possibilità di brevettare) spettano all'inventore, cioè al ricercatore o al gruppo¹²⁸.

4.2.4. Il rapporto di lavoro

Sul rapporto di lavoro dei ricercatori del settore privato il contesto è lacunoso. Gli unici riferimenti espliciti alla materia sono presenti, in forma di eccezione rispetto alla disciplina generale, in alcuni interventi normativi recenti.

È il caso, ad esempio, delle previsioni sul contratto a termine: si veda l'art. 28 del decreto-legge 179/2012 (abrogata dal d.lgs. 81/2015), che consentiva alle c.d. startup innovative di stipulare contratti a termine acausali (di durata minima di 6

¹²⁵ E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0 Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Adapt University Press, Giuffrè, 2016

¹²⁶ M. GRANIERI, G. COLANGELI, F. DE MICHELIS, *Introduzione ai contratti per il trasferimento di tecnologia, Profili contrattuali e di diritto della concorrenza*, Cacucci, Bari, 2009

¹²⁷ Il diritto ad essere riconosciuto autore di un'invenzione è un diritto morale inalienabile che spetta all'inventore

¹²⁸ Codice della proprietà industriale, articolo 64

mesi e massima di 36 mesi), nei primi 48 mesi di vita della impresa, in deroga alla disciplina vigente. Oppure, l'art. 23, co. 3 del d.lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act), specificamente rivolto allo svolgimento dell'attività di ricerca, che consente di non applicare ai contratti stipulati da determinate categorie di soggetti¹²⁹, per lo svolgimento di "attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa", il limite percentuale del 20 per cento rispetto al totale del personale in forza. Inoltre, all'ultimo alinea dello stesso comma, si legge che ai contratti aventi ad oggetto "in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica" non si applica neppure il limite di durata, in quanto possono avere durata pari a "quella del progetto di ricerca a cui si riferiscono". A questo riguardo, istituti pubblici ed enti privati di ricerca vengono considerati unitariamente, denotando di riconoscere che i due tipi di enti hanno esigenze analoghe e che questo ha una rilevanza preminente rispetto alla natura giuridica. Va tuttavia segnalato che la norma si presta ad essere applicata con difficoltà, se non a costo di qualche forzatura, perché difficilmente in un ente di ricerca, pubblico o privato che sia, l'assunzione di una risorsa ha ad oggetto esclusivo lo svolgimento di un solo progetto di ricerca.

Da ultimo, e ancora in tema di contratti a termine, si segnala l'emendamento alla legge di bilancio 2019¹³⁰, che sottrae "i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa" dall'applicazione delle misure introdotte dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. decreto dignità), che introducevano un regime più restrittivo del precedente riguardo le causali e la durata dei contratti a tempo determinato.

¹²⁹ Si riporta per chiarezza l'intero comma 3: "Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono."

¹³⁰ Emendamento 1.1445 Proposto in Commissione dai Senatori Steger, Unterberger, Durnwalder, Laniece, de Bertoldi, confluito nell' art. 1, comma 403 della Legge di bilancio 2019

Il fatto che, nei limiti resi possibili dal panorama giuslavoristico attuale, si ravvisi una certa coerenza nel prevedere regole sul contratto a tempo determinato più flessibili rispetto a quelle generali, segnala che esiste una consapevolezza del legislatore rispetto, quantomeno, alle esigenze di mobilità dei ricercatori e di flessibilità degli enti di ricerca, che hanno esigenze mutevoli nel tempo. Questo carattere è accentuato sia dal fatto che l'ambito della ricerca è in costante evoluzione, sia dal fatto che la professionalità del ricercatore, essendo spesso estremamente specifica, non è facilmente fungibile con quella di un altro collaboratore, rispetto al medesimo tema. Al tempo stesso, anche in questo ambito si segnala che l'agevolazione dell'utilizzo dei contratti a termine, per quanto appropriata, rischia di contribuire ad alimentare la situazione di precarietà in cui versano i ricercatori. Questa situazione è resa ancora più grave dalla circostanza che, in mancanza di un riconoscimento giuridico della professione, non esiste un percorso di carriera certo e conoscibile.

L'unico intervento normativo che avrebbe preso in considerazione direttamente la figura professionale del ricercatore, riferendovi un'adeguata regolamentazione in termini di riconoscimento della professione, percorso di carriera e inserimento in un mercato del lavoro di ricerca, è il progetto di legge presentato alla Camera dall'on. Vignali¹³¹ il 3 marzo 2016, in attesa di esame da quando è stata assegnata alla Commissione Lavoro in sede referente (18 aprile 2016), che ha come contenuto principale la modifica dell'articolo 2095 c.c. e l'inserimento, tra le categorie legali, di quella del ricercatore.

Nella relazione illustrativa alla proposta, si legge che rientrano nella categoria dei ricercatori “i dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo presso un'Università italiana o straniera o in possesso di un titolo equipollente al dottorato di ricerca; il personale che ha conseguito la qualifica di ricercatore al termine del periodo di addestramento espletato mediante contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca” a condizione che il “personale in possesso di tali requisiti deve essere prevalentemente applicato in attività di ricerca, progettazione e sviluppo”.

Inoltre, appartiene alla categoria dei ricercatori anche “il personale impiegato prevalentemente a fini di progettazione e ricerca presso imprese startup innovative e presso incubatori certificati di imprese così come definiti dall'articolo 25 del decreto legge n. 179/2012; il personale qualificato come tale dai contratti collettivi di lavoro; in via generale, tutto il personale impegnato in modo prevalente nella

¹³¹ C. 3654 - 17^a Legislatura. On. Raffaello Vignali (AP (NCD-UDC)) e altri *Modifica all'articolo 2095 del Codice civile, concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato*

concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi indipendentemente dalla forma giuridica propria del datore di lavoro, dal settore economico o dal regime contabile applicabile.”¹³²

Segue al comma 4 dell’articolo 1 un ulteriore chiarimento, analitico della nozione di attività di ricerca, progettazione e sviluppo, che risulta in linea con le definizioni proposte dai documenti europei e recepite dal legislatore nazionale:

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

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

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

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

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

All’articolo 2 comma 1 invece si identificano gli snodi in cui si articola la progressione di carriera e i requisiti necessari per accedere ai diversi livelli:

“a) apprendista ricercatore: dottorando industriale o in convenzione con imprese e datori di lavoro privati ovvero apprendista di alta formazione o ricerca;

b) ricercatore junior: qualifica di ricercatore al termine di un percorso di dottorato o di apprendistato di alta formazione e ricerca ovvero ricercatore cui la qualifica sia riconosciuta ai sensi del precedente articolo 1 comma 3;

c) ricercatore senior: cinque anni almeno di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore;

d) ricercatore professional: dieci anni almeno di esperienza nel ruolo con qualifica di ricercatore.”

Quanto alla disciplina del rapporto di lavoro vi è un ampio rinvio alle determinazioni della contrattazione collettiva, nel quadro di riferimento del Jobs

¹³² Relazione illustrativa progetto di legge su “Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato”, art. 1 (nel testo, corsivo mio)

Act, allora vigente¹³³; si prevede espressamente che il lavoro di ricerca possa essere svolto in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione, con applicazione della disciplina sul contratto di collaborazione a progetto, per cui si introdurrebbe un'apposita deroga rispetto al panorama giuslavoristico vigente (al tempo della proposta era già stato abrogato¹³⁴).

Per promuovere la mobilità intersettoriale, e l'integrazione tra ricerca pubblica e privata, si prevede di modificare la disciplina dei contratti di rete¹³⁵ in modo da consentire la partecipazione a distretti industriali e reti di impresa anche da parte di università, laboratori, centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla relativa natura giuridica (art. 4); quanto alla mobilità transnazionale (art. 7), si introduce una deroga alla disciplina generale in tema di ingressi¹³⁶, consistente nella previsione dell'attribuzione al personale ricercatore extra comunitario di uno speciale permesso di soggiorno per lo svolgimento dell'attività di ricerca.

Da ultimo, si prevede la definizione di nuovi criteri di accesso agli incentivi economici a sostegno della attività di ricerca, in termini di semplificazione e razionalizzazione della disciplina vigente e con specifico riferimento alla mobilità e alle assunzioni dei ricercatori di età superiore ai cinquant'anni; si istituisce, infine, una Anagrafe dei ricercatori connessa alla Borsa Lavoro con finalità di controllo, di monitoraggio e di messa in trasparenza di tutti gli elementi essenziali a identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori.

Il disegno, ambizioso, affronta tutti gli aspetti che ruotano attorno alla questione delineata: il riconoscimento giuridico, la valorizzazione professionale, la mobilità intersettoriale e geografica, il sostegno economico e richiede, come è coerente che sia, la collaborazione di diverse istituzioni nazionali (Ministeri, Agenzie...) e il coinvolgimento di branche del diritto diverse dal diritto del lavoro (basti pensare alle previsioni in materia di accessi per i ricercatori extra-comunitari). Anche in questo caso il fine che si intende perseguire, e il motivo per cui si ritiene necessario il riconoscimento della professione dei ricercatori, è quello della formazione di un mercato europeo del lavoro di ricerca e della valorizzazione del ruolo essenziale dei ricercatori nei processi di trasformazione dell'impresa, "decisivo per il presidio dei mercati".¹³⁷

¹³³ Disegno di legge *Modifica all'articolo 2095 del codice civile, concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato*, art. 3

¹³⁴ Art. 52, d.lgs. 81/2015

¹³⁵ L. n. 33/2009

¹³⁶ Art. 27 – quater d.lgs. 286/1998

¹³⁷ M. TIRABOSCHI, Progetto di legge su *Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato*, Relazione illustrativa

Purtroppo, anche a questa interessante iniziativa non sono seguite azioni decisive, quindi la situazione è ancora quella di una professione non riconosciuta e non regolata. In realtà, il legislatore ha preso in considerazione l'attività di ricerca, concentrandosi quasi esclusivamente sull'aspetto legato all'esecuzione del progetto e alla costruzione, o al rafforzamento, di un'infrastruttura economica e materiale. Il tema della professione dei ricercatori non è mai stato oggetto di regole specifiche e nemmeno di un esplicito riconoscimento giuridico¹³⁸, quindi, agli occhi della legge, è un lavoro come tutti gli altri.

Anche sul piano della contrattazione collettiva il panorama si presenta complesso. I ricercatori privati, infatti, essendo parte di un rapporto di lavoro totalmente privatistico, non possono essere inclusi nell'ambito di applicazione della contrattazione che riguarda i dipendenti degli enti pubblici di ricerca, che come si è visto infra, sono destinatari di una contrattazione settoriale curata dall'ARAN.

Al tempo stesso, l'attività, che in questa trattazione viene individuata e definita come ricerca privata, non costituisce un settore merceologico né una categoria professionale oggetto di contrattazione dedicata.

Di conseguenza, i soggetti di diritto privato, che si avvalgono del lavoro di ricerca per lo svolgimento della propria attività imprenditoriale, applicano anche ai ricercatori il contratto collettivo in vigore per il settore merceologico di appartenenza.

In mancanza di un punto di riferimento unitario, allora, per continuare a seguire il percorso di caratterizzazione della ricerca non accademica privata, e per capire come il lavoro dei ricercatori sia gestito in Italia, bisogna analizzare i singoli contratti collettivi, cercando di individuare quali, e in che modo, prendono in considerazione la professione del ricercatore privato.

In particolare, per rispondere alla domanda di partenza, cioè se il modo con si gestisce il lavoro di ricerca e le carriere dei ricercatori negli enti privati sia adatto alle specifiche esigenze del settore, bisogna concentrarsi sui sistemi di inquadramento.

Come si vedeva in apertura, infatti, è da questi ultimi che emerge l'organizzazione del lavoro, l'impostazione dei rapporti gerarchici, i modi e le possibilità con cui si può progredire nella carriera, la struttura orizzontale o verticistica dei rapporti.

¹³⁸ M. TIRABOSCHI, *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2016

CAPITOLO II
LA RICERCA NON ACCADEMICA

I sistemi di inquadramento che si applicano oggi in Italia vengono da lontano, e la fisionomia che hanno risponde ad esigenze che furono importanti durante il primo periodo della storia industriale italiana.

Nel seguito, si procederà, quindi, ad una ricostruzione di questo percorso evolutivo, di cui si evidenzieranno i tratti rilevanti rispetto all'argomento che si affronta in questa sede; si cercherà, contestualmente, di mettere questa evoluzione in relazione alle trasformazioni occorse, nei decenni, al lavoro in generale, e ai sistemi di produzione in particolare, per comprendere in che modo le evoluzioni del lavoro e della produzione convergono e/o impattano con gli aspetti caratteristici del lavoro di ricerca non accademica privata.

CAPITOLO III

L'EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

Sommario: **1.** - Premessa; **2.** - I primi sistemi di inquadramento contrattuale e il periodo corporativo. Nozione ontologica di categoria; **2.1.** - Intermedi e Funzionari; **3.** - La modernizzazione del sistema industriale; **4.** - L'evoluzione del lavoro in fabbrica e l'inquadramento unico; **5.** - L'avvento delle tecnologie informatiche: il lavoro post taylorista; **5.1.** - Evoluzione dei Dirigenti e nascita dei Quadri; **6.** - La diffusione di internet e la terza rivoluzione industriale; **7.** - Il lavoro di ricerca e il "lavoro 4.0"

1. PREMESSA

Una volta delineato il complesso panorama normativo che riguarda il lavoro di ricerca, ci si accinge ad analizzare, nella prosecuzione del ragionamento, il polo rappresentato dai sistemi di inquadramento contrattuale. Si intende adottare una visione diacronica che consenta di evidenziare l'evoluzione di questo istituto giuridico rispetto alle trasformazioni occorse nel mondo del lavoro e della produzione.

I sistemi di inquadramento che si trovano oggi nei contratti collettivi affondano le loro radici nelle prime fasi di vita del sistema industriale italiano.

Da allora, il lavoro e le sue regole hanno subito profonde trasformazioni qualitative, in risposta alla rapida evoluzione dei sistemi produttivi, alla velocità e potenza dei collegamenti internazionali, alle dimensioni dei mercati in cui avvenivano gli scambi.

In corrispondenza degli snodi fondamentali di questo processo evolutivo, gli studiosi, da un lato, e le parti sociali, dall'altro, si sono interrogate sull'adeguatezza degli istituti che regolavano il lavoro a gestire le trasformazioni a cui si assisteva; in questo ragionamento collettivo, i sistemi di inquadramento contrattuale sono spesso stati oggetto di attenzione, data la funzione che svolgono rispetto all'organizzazione del lavoro all'interno dei sistemi produttivi.

La ricostruzione della storia di questo pensiero è funzionale ad enucleare le ragioni per cui i sistemi oggi esistenti presentano la loro attuale fisionomia, ad

individuare le origini di una certa resistenza al cambiamento e a comprendere il pensiero sottostante ad uno stato di cose che non è neutrale, ma è la risultante di una serie di scelte e di composizioni di interessi che si sono avvicinate nei decenni.

2. I PRIMI SISTEMI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE E IL PERIODO CORPORATIVO. NOZIONE ONTOLOGICA DI CATEGORIA

L'origine dei sistemi di inquadramento contrattuale, che hanno caratterizzato l'organizzazione delle aziende italiane dal dopoguerra in poi, risale al periodo giolittiano, quando lo Stato, per sostenere la crescita delle grandi imprese, iniziò a regolare il lavoro degli impiegati, che all'interno di esse iniziavano a svolgere funzioni cruciali. Da questo primitivo nucleo di tutele, realizzato mediante atti di autonomia privata, si arriverà alla prima legge sull'impiego privato¹, che delinea la separazione tra il lavoro degli operai e quello degli impiegati, basato sulla distinzione empirica tra lavoro manuale e lavoro intellettuale. Il tratto caratterizzante la classe impiegatizia di allora era la nozione di "collaborazione non manuale", intesa, da Vittorio Emanuele Orlando, come attività di integrazione dell'opera personale dell'assuntore dell'azienda, radicalmente diversa dal lavoro dell'operaio, che viene considerato un fattore della produzione².

L'impianto legislativo che si delinea in questa fase non consegna ai decenni successivi "soltanto" la distinzione ontologica tra operai e impiegati, oggetto di critica già negli anni '30 del secolo scorso³, ma una visione del lavoro complessiva,

¹ D. l. 9 febbraio 1919, n. 112, poi sostituito dal r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella l. 18 marzo 1962, n. 562

² Atti parlamentari della Camera dei Deputati, leg. XXIII, sess. 1909-13, doc. n. 1264 A, riportato in V.E. Orlando, *Scritti vari di diritto pubblico e scienza politica*, Milano, 1940, p. 151 ss.; per una sintetica ricostruzione sociologica della nozione in chiave diacronica, cfr. S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Impiegati, tecnici, lavoro intellettuale: uno sguardo sulle trasformazioni del lavoro a partire dalle definizioni di Luciano Gallino*, in *Studi organizzativi*, 2/2016, p. 181

³ M. HALBWACHS, *Psicologia delle classi sociali*, Milano, 1966 (originale: Bruxelles, 1938): l'Autore delinea una stratificazione, rispetto agli impiegati delle imprese commerciali tra quelli che "per metà appartengono alla classe operaia", in quanto svolgono prevalentemente operazioni manuali, e quelli che, invece, si trovavano "in cima alla scala" degli impiegati, ai quali veniva lasciata una certa iniziativa e che "alle volte suppliscono il padrone nella direzione e nel controllo tecnico e anche in certe operazioni finanziarie e commerciali. Si veda anche L. BARASSI, *Un problema insolubile: la differenza tra le qualifiche di impiegato e operaio*, in *Foro it.*, 1931, I, c. 377 ss., che nota come il decreto sull'impiegato privato abbia tenuto in considerazione soltanto la realtà delle realtà industriali, in cui il "capo della ditta" "sta sempre negli uffici amministrativi e mai nell'officina". Da questo conclude che per determinare l'ambito applicativo di siffatti interventi normativi non è possibile avvalersi di criteri ontologici certi ed esaustivi, ma bisognerebbe preferire criteri empirici o rinviare la decisione alla contrattazione collettiva. Si veda in senso simile anche G. GIUGNI, *Le categorie dei prestatori di lavoro: un panorama comparativo*, in *Riv. trim. dir. Proc. Civ.*, 1966, p. 863.

che caratterizzerà fortemente il dibattito successivo. Si disegna un sistema in cui si scoraggiano l'utilizzo del contratto a termine e del periodo di prova, in favore di un rapporto di lunga durata e a tempo pieno, tale da "contenere nel suo involucro una carriera"⁴. Questa concezione del lavoro offre una tutela imperniata sulla continuità del rapporto, sulla valorizzazione dell'anzianità e, quindi, della gerarchia: i trattamenti economici e normativi si determinano, migliorando, in maniera proporzionale alla qualifica rivestita e all'anzianità di servizio, secondo un modello ispirato a quello del pubblico impiego.

Questo è anche il contesto da cui emerge la nozione della qualifica come punto nodale dei sistemi di inquadramento contrattuale, intesa come raggruppamento di mansioni omogenee, individuate attraverso diverse attività-tipo, funzionali all'imputazione soggettiva di tabelle retributive uniformi e, secondo la dottrina maggioritaria a quel tempo, capaci di determinare l'oggetto del contratto⁵.

L'istituto si è sviluppato in maniera diversa per gli operai e per gli impiegati: i primi sono stati fin da subito oggetto di competenza della contrattazione collettiva del settore industriale, che, già nel periodo pre-corporativo, aveva iniziato ad abbandonare le antiche classificazioni per mestiere in favore di distinzioni più generali, più adatte alla nuova organizzazione del lavoro e in grado di contenere la tendenza al ribasso dei livelli salariali. Nasce da qui, in nome della difesa di "quella proprietà sui generis che è il possesso di un mestiere"⁶ la prima separazione tra operai qualificati e manovali.⁷

Per gli impiegati, invece, il rapporto non era regolato dalla contrattazione ma da atti di autonomia privata, regolamenti di fabbrica, oppure "contratti tipo" che normalmente prevedevano una articolazione su tre livelli, ripresa dalla legge sull'impiego privato e poi confluita nella contrattazione collettiva corporativa⁸, basata sull'ampiezza dei poteri di rappresentanza dell'azienda e della funzione di direzione, sia nei confronti dei colleghi gerarchicamente sotto-ordinati, sia nei rapporti con l'esterno.

Un elemento merita di essere segnalato: il r.d.l. 23 marzo 1923, n. 692 esclude dalle limitazioni sull'orario di lavoro il personale direttivo in quanto, come è stato

⁴ G. GIUGNI, *Relazione al VII Congresso Nazionale Aidlass su prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Bari 23 – 25 aprile 1982

⁵ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, p. 32 s.

⁶ U. ROMAGNOLI, *Intervento al Convegno studi su Legge e contrattazione nella classificazione dei lavoratori: vecchi e nuovi modelli*, Torino 10 – 11 ottobre 1986

⁷ G. VENETO, *La recente contrattazione delle qualifiche*, in *Ascesa e crisi del riformismo in fabbrica: Le qualifiche in Italia dalla Job Evaluation all'inquadramento unico*, De Donato, Bari, 1976

⁸ A. GARILLI, p. 39

rilevato già nel 1928⁹ “per l’alto lavoro di concetto e di direzione è difficile valutare quale sia il lavoro ordinario e quale lo straordinario, non trattandosi di lavoro che possa essere valutato meccanicamente a ora”. Tale notazione merita attenzione in quanto evidenzia che, fin dalla fine degli anni ’20 del Novecento, la valutazione della prestazione basata sulle ore lavorate risultava “meccanica” e inadatta al lavoro intellettuale.

2.1 Intermedi e Funzionari

Durante questi anni, come si accennava pocanzi, anche la dicotomia tra operai e impiegati inizia a manifestare segnali di difficoltà, dato il ridursi delle distanze sociali ed economiche tra le due “classi”¹⁰, da un lato, e le trasformazioni provocate dall’organizzazione produttiva basata sulla lavorazione in serie (che richiedeva, anche a per gli operai, la definizione di nuove qualifiche caratterizzate da una idonea preparazione tecnico – professionale¹¹), dall’altro.

Nella contrattazione collettiva si riscontrava – così – la tendenza ad avvicinare le due categorie e ad enucleare, in nuce, i concetti necessari all’individuazione di categorie nuove; consapevole di questo dibattito, la dottrina proponeva un intervento del legislatore finalizzato al riconoscimento della categoria, mentre la giurisprudenza, invece, aveva sempre espresso contrarietà¹².

L’esigenza dell’ampliamento delle mansioni operaie, con il corrispondente riconoscimento normativo, ha trovato espressione, allora, in alcuni contratti collettivi del periodo corporativo che hanno introdotto, per alcuni “tipi” di operai, mansioni superiori rispetto a quelle degli altri lavoratori appartenenti alla medesima categoria.¹³

Questo avvicinamento tra operai e impiegati avvenuto di fatto durante gli anni ’30 troverà un riconoscimento legislativo soltanto nel 1945, quando il c.d. decreto

⁹ F. PERGOLESI, *Il contratto di impiego privato nel diritto positivo italiano*, San Casciano Val di Pesa, 1928, p. 22 ss.; si vedano, in senso simile, seppur in altra epoca P. TOSI, *Il dirigente d’azienda*, Milano, 1974, p. 110; U. ROMAGNOLI, *la prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, p. 206

¹⁰ L. BARASSI, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1939, 182 s.

¹¹ V.G. PETRACCONI, *Sulla distinzione tra impiegati ed operai*, in *Rivista del lavoro (supplemento giuridico)*, 1933, I, 11 ss.

¹² M. SALA CHIRI, *Le categorie dei lavoratori, dalla tripartizione tradizionale al riconoscimento legislativo dei quadri intermedi*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 61

¹³ Contratto 26 marzo 1930 per i capi operai dell’industria chimica (in *Boll. Min. corp.*, All. 750); Contratto 31 agosto 1935 per gli assistenti e coadiutori assistenti degli stabilimenti cotonieri (in *Boll. Min. corp.*, All. 735), Contratto 10 ottobre 1937 per gli assistenti e aiuto assistenti dell’industria laniera (in *Boll. Min. corp.*, All. 1237)

Spinelli¹⁴, introdurrà, per la sola Italia del Nord, una categoria nuova, intermedia tra quella degli operai e quella degli impiegati. I caratteri della prestazione sussumibile sotto questa categoria sono l'assegnazione di mansioni che richiedono particolare fiducia e responsabilità nonché la guida e il controllo di altri operai. L'appropriatezza di tale intervento alle istanze del tessuto produttivo del tempo è stata poi confermata dalla decisione di rendere la norma applicabile all'intero territorio nazionale con il successivo Accordo interconfederale del 1946.

Questa operazione ha sollevato il problema, sul piano giuslavoristico, se gli operai "intermedi" costituissero una categoria autonoma, indipendente da quella operaia, e non assorbita da quella impiegatizia; la questione non ha rilevanza soltanto teorica, in quanto dalla determinazione di una categoria, piuttosto che di un'altra, derivava l'applicazione di trattamenti giuridici e retributivi sensibilmente diversi.

La dottrina prevalente e anche la giurisprudenza hanno sempre collocato gli intermedi tra gli operai, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2095¹⁵ c.c..

Sul piano della contrattazione collettiva, invece, dall'Accordo interconfederale del 1946 fino al rinnovo del Contratto Collettivo di lavoro per il settore metalmeccanico del 1956, è stato stabilito che agli appartenenti alle categorie intermedie si applicassero i trattamenti previsti per gli impiegati, ma senza che questo modificasse il loro "stato giuridico", cioè l'appartenenza alla categoria degli operai¹⁶.

Una vicenda analoga, seppur nell'ambito di un contesto produttivo completamente diverso, riconducibile all'evoluzione e all'ampliamento delle mansioni della categoria degli impiegati e non già di quella degli operai, ha riguardato l'emersione dei funzionari nel settore assicurativo e del credito.

Le ragioni storiche dell'emersione della suddetta categoria hanno principalmente a che fare con i caratteri tipici del settore di riferimento, vale a dire, in particolare, la presenza dominante degli istituti creditizi e assicurativi di diritto pubblico e la loro influenza sulla contrattazione collettiva dell'intero settore, che si è ispirata, almeno sul piano terminologico, al funzionario del settore pubblico¹⁷. Il termine, nel settore privato, ha assunto l'accezione di lavoratore che svolge funzioni

¹⁴ Decreto 2 marzo 1945 della Repubblica Sociale Italiana, che verrà accolto ed esteso all'intero territorio nazionale con l'accordo interconfederale del 1946

¹⁵ F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di Diritto del Lavoro*, Jovene, Napoli, 1970; G. VINCENZI *Orientamenti giurisprudenziali sulla "categoria speciale" (c.d. intermedi o equiparati)*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1959, 140 ss.

¹⁶ M. SALA CHIRI, op cit., p. 65

¹⁷ S. TERRANOVA, *Funzionario (Diritto Pubblico)*, voce, in *Enc. Dir.*, Vol. XVIII, 1969, Milano, Giuffrè, 280 ss.

direttive e di rappresentanza¹⁸ ed infatti si è collocata nel sistema di inquadramento contrattuale come categoria “cuscinetto”, a metà tra una ristretta cerchia di dirigenti in senso proprio e una rilevante quantità di impiegati.

Sul piano sindacale, l'associazione dei funzionari è stata riconosciuta come autonoma e distinta da quella dei dirigenti con il R.D. 18 luglio 1930, n. 1104.

Anche in questo caso, si è posto il problema della riconducibilità ad una delle categorie legali di matrice civilistica, dal momento che l'articolo 2095 c.c. non prese in considerazione neppure i “funzionari” privati, come si vedrà infra.

In verità, la contrattazione collettiva stessa non ha mai valorizzato molto il ruolo della figura all'interno dei processi aziendali, sottolineandone, invece, il ruolo di rappresentanza verso l'esterno, e nemmeno dalla legislazione speciale sono stati enucleati elementi funzionali all'individuazione dei caratteri della categoria¹⁹.

Stante l'inutilizzabilità dell'articolo 2095 c.c. (per ricondurre la categoria dei funzionari a quella degli impiegati oppure a quella dei dirigenti, prevalse la visione per cui i funzionari costituissero una categoria distinta. Quanto alla configurazione della categoria nel sistema delle fonti, è stato valorizzato il rinvio operato dalla norma civilistica alla contrattazione collettiva per la determinazione dei requisiti di appartenenza ad essa. È prevalsa, quindi, la visione per cui il sistema legislativo di inquadramento contrattuale potesse essere integrato dalla contrattazione collettiva stessa, rendendo possibile l'ammissione, nell'ordinamento giuslavoristico, di categorie ulteriori rispetto a quelle contenute nell'articolo 2095 c.c.²⁰

Di conseguenza, la contrattazione collettiva ha definito la categoria e l'esito di questo processo è stato rafforzato dalla costituzione di nuove associazioni sindacali, i cui statuti rinviavano alla contrattazione collettiva per l'inquadramento dei dipendenti fra i dirigenti o fra i funzionari²¹.

In particolare, il carattere qualificante della categoria del funzionario, è stato il conferimento della firma sociale in rappresentanza dell'azienda, in via continuativa, il che conferma l'originaria vocazione della figura come rappresentante dell'ente nei rapporti con l'esterno.

¹⁸ L. BARASSI, *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*, Milano, Giuffrè, 1930, 314

¹⁹ R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito dei presupposti di attribuzione della qualifica di funzionario alla stregua della contrattazione collettiva per il settore del credito*, in *Banca, borsa, tit. cred.*, 1981, I, 489

²⁰ G. GIUGNI, *La categoria dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1966, 844, ss; per una ricostruzione più recente, e diversa da quella tradizionale, M. BROLLO, M. VENDRAMIN, *Le mansioni del lavoratore: inquadramento e jus variandi. Mansioni, qualifiche, jus variandi*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I. *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2011., p. 517

²¹ M. SALA CHIRI, op cit. p. 76

La nozione della categoria si consolida ulteriormente durante il periodo corporativo, quando assurge a pilastro del sistema: essa preesiste logicamente alla formazione del sindacato, in quanto rappresenta il raggruppamento ideale di tutti i lavoratori che svolgono la medesima funzione, in modo stabile, nell'organizzazione. Tuttavia, non potendo essere definite a priori, le categorie vengono individuate attraverso l'"inquadramento contrattuale", cioè la loro collocazione nelle organizzazioni aziendali, secondo criteri non soltanto economici, ma anche politici o di opportunità.²²

Questa concezione ontologica della categoria consegnerà un importante lascito al diritto del lavoro dei decenni successivi: la possibilità di instaurare un nesso di solidarietà operativa tra il concetto della categoria, come strumento di inquadramento individuale dei lavoratori, e quello di categoria professionale. In tal modo, si consente di trasferire, sul piano del rapporto individuale di lavoro, la nozione teorica degli status professionali, elaborata sul presupposto dell'appartenenza necessaria ad una categoria sindacale, a prescindere dal dato concreto dell'iscrizione al sindacato. La configurazione della posizione del lavoratore subordinato come status, non fondata su una accezione precisa della fattispecie, ha quasi una valenza descrittiva, funzionale alla concezione organicistica e istituzionalistica dell'impresa²³.

Sul piano giuridico, allora, l'appartenenza alla categoria rappresenta un presupposto di fatto per l'integrazione di determinate situazioni giuridiche soggettive, ma non è essa stessa una situazione giuridica soggettiva: in altri termini, non è tutelata in quanto tale, ma soltanto mediante l'accertamento degli specifici rapporti in cui il soggetto entra come titolare²⁴. La dottrina più accreditata²⁵ già allora affermava che la qualifica e la categoria, pur essendo "una specie di stato personale" da cui deriva l'acquisizione di diritti e obblighi in capo al soggetto è "fondamentalmente contrattuale" in quanto diventa attuale soltanto nel momento genetico del rapporto di lavoro. La funzione della qualifica, allora, è quella di individuare la prestazione esigibile e il corrispondente trattamento giuridico ed economico.

Nell'ambito del pubblico impiego, anche se il rapporto di lavoro si atteggia in modo diverso, tanto verso le fonti di disciplina – che sono in questo caso legislative e regolamentari, dunque autoritative – quanto riguardo al concreto realizzarsi del rapporto di lavoro, che si sostanzia nella c.d. immedesimazione

²² A. GARILLI, cit., p. 46 che qui rinvia a CESARINI SFORZA, *Corso di diritto corporativo*, 4° ed., Padova, 1935

²³ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, p. 202

²⁴ G. GIUGNI, op. cit. p. 200

²⁵ L. BARASSI, *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*, Giuffrè, vol. I 1930, p. 271

organica con l'amministrazione di appartenenza, non si denota una visione del lavoratore molto diversa da quella dell'industria nella prima metà del secolo. Dinanzi al soggetto pubblico, non residua spazio per la sussistenza di interessi ulteriori e il dipendente è titolare non di diritti soggettivi, bensì, esclusivamente, di interessi legittimi. Un simile assetto, congeniale allo Stato, transita nel sistema costituzionale e si riverbera anche sulla materia delle qualifiche e delle mansioni²⁶.

La logica dominante, infatti, è quella di dare priorità allo status, piuttosto che all'attività concretamente svolta dal funzionario, e si rinviene nel primo intervento organico in materia di classificazione degli impiegati civili dello Stato, la c.d. legge Giolitti del 22 novembre 1908 n. 216, che confluisce sia nella riforma "De Stefani" del 1923, sia nel c.d. testo unico degli impiegati civili dello Stato del 1957.

La riforma del 1923 introduce un sistema classificatorio incardinato su ruoli, carriere, gruppi e gradi che utilizza, a fini classificatori, l'elencazione delle funzioni e delle mansioni che possono essere svolte dagli impiegati delle amministrazioni. Il testo unico introduce il c.d. ordinamento gerarchico per carriere il quale, nel riproporre la partizione degli impiegati in carriere, assume come nuovo elemento classificatorio le qualifiche, che avrebbero avuto la funzione di specificare i compiti propri di ciascuna carriera.

A causa della mancata specificazione delle attribuzioni proprie delle qualifiche all'interno delle carriere, queste non assolvono, come accade nel settore privato, alla funzione di identificare le mansioni svolte dal lavoratore.

3. LA FORMULAZIONE DELL'ART. 2095 C.C. E LA CONFIGURAZIONE DELLE CATEGORIE CIVILISTICHE

Il codice civile mantiene, sostanzialmente inalterata, l'impostazione gerarchica e autoritaria dell'impresa che si era consolidata nel periodo corporativo, caratterizzata dalla supremazia incondizionata dell'imprenditore e dalla rigida articolazione dei lavoratori all'interno dell'organizzazione. La categoria era il pilastro concettuale della classificazione, espressione della "posizione sostanziale del prestatore di lavoro nell'ambito aziendale"²⁷ e basata sulle qualifiche, che indicano la tipologia di attività svolta. Lo schema che delinea la struttura piramidale è l'articolo 2095 c.c., ritenuto espressione di esigenze generali sempre presenti nel processo produttivo e organizzativo dell'impresa, in qualunque tempo e in qualsiasi

²⁶ C. SPINELLI, *I sistemi di classificazione del personale e la disciplina delle mansioni superiori nel lavoro pubblico*, in U. CARABELLI, M.T. CARINCI, *Il lavoro pubblico in Italia*, op. cit., 87.

²⁷ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, vol. 1, Milano, 1949, p. 359; G. MAZZONI, A. GRECHI, corso di diritto del lavoro, Bologna, 1948; A. ARANGUREN, *La qualifica nel contratto di lavoro*, Milano, 1961

settore merceologico, che rappresenta, di conseguenza, il paradigma delle classificazioni contrattuali²⁸.

La norma prescriveva, al primo comma, che “I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati e operai” e, al secondo comma, che i requisiti di appartenenza alle categorie sono determinati dalle leggi speciali e dalle norme corporative, “in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa”.

L'obiettivo della disposizione era dare una configurazione organica dei rapporti di lavoro subordinato, attraverso il riconoscimento delle “forme fondamentali che con ogni verosimiglianza non potranno mai essere superate”, sulle quali si basano “varietà di trattamento e di criteri normativi continuamente ricorrenti nelle leggi speciali e nelle norme corporative”²⁹. È evidente che il codice non ha recepito nessuna delle due categorie “intermedie” provenienti dalla contrattazione collettiva (equiparati e funzionari); si legge, nella relazione agli articoli 2094 e 2095 del codice, che sono state prese in considerazione le “forme principali di prestazione del lavoro distinguendosi il lavoro intellettuale e manuale, nonché le figure dei dirigenti, degli impiegati, degli operai”³⁰. Implicitamente, sembrerebbe che la categoria del funzionario, come quella dell'intermedio, non siano ritenute “forme principali di prestazione del lavoro”.

Il legislatore in questa sede non ha ritenuto opportuno definire i criteri di appartenenza a ciascuna delle categorie né di darne una definizione generale, così la determinazione delle tre categorie è stata rimessa alle “massime di esperienza che possono essere rispecchiate, con la maggiore approssimazione possibile, dalle leggi speciali e più ancora dalle norme corporative”³¹, alle quali rinvia lo stesso articolo 2095, con riferimento ai diversi rami di produzione e alla struttura dell'impresa. La dottrina e la giurisprudenza di allora hanno attribuito valore prescrittivo all'articolo 2095 c.c., in quanto hanno ritenuto le categorie espressione dello status professionale del lavoratore³².

A questo punto è opportuno soffermarsi sul senso e sul valore che i termini “mansioni”, “qualifiche” e “categorie” hanno assunto nel tempo e

²⁸ Relazione del Ministro Guardasigilli al codice civile, 4 aprile 1942, n. 79

²⁹ Relazione del Ministro Guardasigilli al codice civile, 4 aprile 1942, n. 41

³⁰ Relazione al Re numero 41

³¹ Relazione del Ministro Guardasigilli al codice civile, 4 aprile 1942, n. 41

³² Si veda la rassegna curata da D. NAPOLETANO, *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale*, vol. 6, in *Categorie, qualifiche e mansioni nel rapporto di lavoro*, Roma, 1968, p. 20

nell'ordinamento, in quanto costituiscono la base dei ragionamenti contenuti nella presente trattazione.

La tripartizione del codice civile aveva una vocazione generale e onnicomprensiva, nel senso che le categorie contenute nella norma avrebbero dovuto esaurire, al proprio interno, ogni attività deducibile nel rapporto di lavoro subordinato, in quanto riconducibile al lavoro degli operai, degli impiegati o dei dirigenti. Questo valore ordinamentale non era riconosciuto, chiaramente, alle categorie elaborate dalla contrattazione collettiva, che trovavano riconoscimento e rilevanza soltanto nei settori produttivi oggetto della contrattazione in parola³³.

Anche oggi la categoria esprime il criterio più ampio di classificazione, e racchiude qualifiche e mansioni; l'articolo 2095 c.c. dopo aver individuato le c.d. categorie legali opera un rinvio alle leggi speciali e alla contrattazione collettiva per la determinazione dei requisiti di appartenenza alle medesime.

Di questi rinvii, nel tempo si è rivelato sicuramente più prolifico quello alla contrattazione collettiva, in quanto le parti hanno usufruito sia della possibilità di introdurre nuove categorie (come detto, gli intermedi nel settore industriale e i funzionari nei settori assicurativo e creditizio) sia di quella di raggruppare o unificare i trattamenti economico – normativi di soggetti appartenenti a categorie legali diverse, come è avvenuto con il sistema del c.d. inquadramento unico, introdotto dalla fine degli anni sessanta.

Sul piano normativo, invece, l'unico intervento successivo all'emanazione del codice civile è la legge 190/1985, che ha riconosciuto la categoria dei quadri, sui si tornerà *infra*.

Data questa nozione di categoria, la qualifica veniva a coincidere con “il fascio” delle mansioni, cioè delle attività che costituiscono la prestazione di lavoro.

Il termine “qualifica”, nel tempo ha assunto un significato polivalente, al quale si ascrivono due versanti, corrispondenti ad altrettanti significati³⁴: da un lato quello oggettivo, vale a dire quello che il lavoratore sa fare, sintesi di esperienze, attitudini e conoscenze che preesistono al rapporto di lavoro; dall'altro quello oggettivo, cioè l'insieme delle mansioni convenute nel contratto di lavoro, che è

³³ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963; tale visione verrà superata, successivamente, da M. BROLLO, M. VENDRAMIN, *Le mansioni del lavoratore: inquadramento e jus variandi. Mansioni, qualifiche, jus variandi*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I. *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2011., p. 517

³⁴ R. NUNIN, *La classificazione dei lavoratori subordinati in categorie e l'inquadramento unico*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I. *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2011, pp. 471 e ss

l'unico giuridicamente rilevante all'interno del rapporto di lavoro³⁵. La qualifica intesa in questo senso, in quanto sintesi del complesso delle mansioni dovute, cioè delle attività svolte, risulta funzionale alla definizione della posizione lavorativa e dell'inquadramento contrattuale del lavoratore e quindi alla determinazione del trattamento applicabile³⁶.

La mansione, che rappresenta l'unità minima su cui si costruisce il sistema, è, innanzitutto, il fulcro di un'importante riflessione, non ancora conclusa, sull'oggetto del contratto di lavoro.³⁷ Senza addentrarsi in tale dibattito, esorbitante rispetto ai fini del presente lavoro, ci si limiterà a ricordare che per "mansione", in linea generale, si intende la prestazione lavorativa esigibile, la singola attività, concreta e specifica che il lavoratore è tenuto, contrattualmente, ad eseguire nel contesto lavorativo in cui è inserito³⁸. Secondo altri Autori, le mansioni sono il principale "criterio di determinazione qualitativa" della prestazione di lavoro, in quanto identificano il "valore" del lavoro concretamente esigibile³⁹.

L'utilizzo ordinato di categorie, qualifiche e mansioni nell'ambito dell'organizzazione del lavoro origina le strutture gerarchiche contenute nella contrattazione collettiva che conosciamo come sistemi di inquadramento contrattuale.

All'espressione "sistemi di inquadramento" si ascrive il significato, proposto da Pietro Ichino, di insiemi organici di regole atte a disciplinare la materia nei diversi settori e luoghi di lavoro, che possono risultare da combinazioni di diversi

³⁵ F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Utet, Torino, 2011

³⁶ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 419

³⁷ Per limitarci alle letture più note e accreditate, in letteratura risulta prevalente la ricostruzione classica operata da Gino Giugni secondo cui le mansioni pattuite (ossia l'attività lavorativa convenuta ai sensi dell'art. 2103 c.c.) costituiscono l'oggetto del contratto (cfr. G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, pp. 7-8, in particolare nota n. 9); si segnala un orientamento minoritario, seppur autorevole che ha identificato nella nozione di professionalità il vero oggetto del contratto di lavoro (cfr. M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, Tomo II, pp. 1082 e ss.). Di contro, è stato rilevato che si separa la professionalità da una concreta "professione", residuerebbero soltanto le caratteristiche personali dell'individuo, che non possono costituire, di per sé sole, l'oggetto dello scambio (G. LOY, *Professionalità e rapporto di lavoro*, in M. Napoli (a cura di), *La professionalità*, ed. Vita e Pensiero, 2004, p. 3 e ss).

³⁸ G. GIUGNI, voce "Mansioni e qualifiche", in *Enciclopedia giuridica*, vol. XXV, Milano, 1975, p. 545 e ss

³⁹ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, p. 9, contra P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. I, Milano, 2000, p. 527 e ss., il quale osserva che nella prassi la differenza retributiva è dovuta anche ad altri parametri

criteri⁴⁰, mentre i “criteri di inquadramento” corrispondono alle singole regole (legislative, contrattuali o regolamentari) che permettono la suddivisione dei lavoratori in categorie, sottocategorie, gruppi o livelli.

Questi, semplificando, sono strutturati, nell’ambito di aree omogenee di attività, per livelli stratificati e ordinati gerarchicamente, aventi un contenuto epistemologico duplice: da un lato, indicano le caratteristiche soggettive del lavoratore inquadrato in un certo livello, dall’altro, il contenuto oggettivo di attività riconducibile al livello stesso.

Nell’ambito della presente trattazione, per “inquadramento del lavoro di ricerca”, o “inquadramento contrattuale del lavoro di ricerca” si intende far riferimento al collocamento dei ricercatori all’interno dei sistemi di inquadramento contrattuale di cui al presente capitolo terzo.

⁴⁰ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, tomo I, in A. Cicu, M. Messineo, L. Mengoni (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 528

3.1. *La modernizzazione del sistema industriale*

I primi anni del dopoguerra rappresentano per la nazione italiana una fase di grande sviluppo industriale, caratterizzato dalla visione del lavoro paternalistica e autoritaria che emerge dal libro quinto del codice civile⁴¹; in un siffatto contesto, poco interessato alla persona e alla possibilità che il gruppo dei lavoratori possa esercitare un potere rivendicativo⁴², il lavoro è inteso come mezzo per dispiegare il potenziale produttivo della nazione, mentre l'imprenditore è l'unico protagonista delle vicende che fanno capo all'impresa; il lavoratore è tenuto a collaborare, svolgendo la propria opera in base agli ordini ricevuti⁴³. Il modello organizzativo prevalente è quello della fabbrica fordista⁴⁴. Caratterizzato da lavoro subordinato routinario, basato su mansioni esecutive e parcellizzate, misurato sulla base dell'orario di lavoro, quasi senza la richiesta di alcun contributo intellettuale al lavoratore, perlopiù scarsamente scolarizzato.

Viene meno la visione organicistica dell'impresa e istituzionalistica del rapporto di lavoro, ma permane la nozione della categoria come status professionale del lavoratore.⁴⁵ Secondo questa concezione, la categoria prescinde dall'esistenza del rapporto di lavoro, diversamente da quanto iniziarono ad affermare le Corti, secondo una visione che ancora oggi ispira le pronunce, e cioè che l'inquadramento contrattuale del lavoratore va individuato attraverso un procedimento induttivo, che prende le mosse dalle mansioni cui il prestatore viene adibito dall'atto dell'assunzione. Il presupposto di questa costruzione è che le mansioni svolte siano effettivamente compendiabili in una qualifica, la quale poi sia a propria volta riconducibile ad una categoria legale. Questa è il "genere sommo" in quanto comprensivo di un gruppo sistematico di qualifiche aventi caratteristiche comuni. Questo sistema si basa sulla staticità dei compiti e dei mestieri, nonché su una gerarchia di posizioni articolata secondo la rigida sequenza dei dirigenti, impiegati e operai⁴⁶, particolarmente adatta al modello organizzativo basato sulla produzione di massa.

⁴¹ F. LISO, *Lo Statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro*, in *Lavoro e diritto*, 1, 2010, p. 77

⁴² F. LISO, *Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni '50 allo Statuto dei lavoratori*, in WP CSDLE. IT, 316/2016, 36 ss.

⁴³ G. GIUGNI, *Le relazioni industriali nel quadro dello Statuto dei lavoratori*, in *Economia & Lavoro*, 1, 2011, p. 25

⁴⁴ Sul quale si veda, per una panoramica di ampio respiro, F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione, lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, p. 30 ss

⁴⁵ A. GARILLI, p. 92

⁴⁶ A. GARILLI, p. 96

Questo, infatti, si fonda su un'ampia divisione del lavoro che si manifesta nella assegnazione ai lavoratori di mansioni il più possibile semplificate e quindi replicabili. Chiaramente, all'interno di una organizzazione produttiva in cui i lavoratori sono scarsamente consapevoli del processo a cui stanno contribuendo con la propria prestazione, diventa necessaria l'introduzione di una struttura gerarchica, della quale i dirigenti, a diversi livelli e responsabilità, svolgono un ruolo fondamentale⁴⁷.

L'affermazione del ruolo del dirigente aveva trovato, pochi anni prima, un forte riconoscimento simbolico nella normativa corporativa che, con r.d. 1° luglio 1926, n. 1130 aveva previsto che le associazioni dei dirigenti aderissero alla Federazione dei datori di lavoro.

Da qui si delinea la figura del dirigente, suppletiva dell'imprenditore e quindi autonoma rispetto agli altri lavoratori dipendenti, che si è successivamente arricchita in esito ad un processo interattivo tra diversi fattori quali, la definizione legale, l'elaborazione giurisprudenziale, le declaratorie contrattuali e il riconoscimento formale compiutosi con l'attribuzione convenzionale della qualifica⁴⁸. Tra questi fattori, comunque, quello che ha svolto il ruolo principale è stato la giurisprudenza, che si è basata in via preferenziale sul concetto di "funzione sostitutiva dell'imprenditore"; da tale nozione deriva che il dirigente può essere definito come una sorta di *alter ego*, anche parziale, dell'imprenditore al quale competono sia la capacità di autodeterminazione sia la possibilità di esercitare poteri gerarchici sugli altri dipendenti; il dirigente, insomma, opera nell'ambito di una collaborazione marcatamente fiduciaria con l'imprenditore, nei confronti del quale presenta una subordinazione esclusiva e diretta⁴⁹.

L'attività del dirigente, allora, è caratterizzata dal suo "contenuto gestorio" e configura una fattispecie del "regolamento contrattuale che privilegia il momento della convergenza di interessi piuttosto che quello della conflittualità"⁵⁰. In questa impostazione elaborata dalla giurisprudenza, o almeno nella sua versione più selettiva, il dirigente diventa il lavoratore che esplica la propria attività con larghi poteri discrezionali, con ampia autonomia e piena libertà di scelta, arrivando ad influenzare la vita dell'azienda o di un suo ramo importante; conseguentemente, l'intervento del datore di lavoro deve essere limitato all'emanazione di direttive di

⁴⁷ M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, con la collaborazione di G. BENINCASA, S. NEGRI, E. PRODI, P. TOMASSETTI *Il dirigente futuro nelle trasformazioni sociali e del lavoro*, Ricerca CIDA ADAPT

⁴⁸ TOSI, 1974, p. 46 ss.; BASENGHI, 1991, p. 1 ss.

⁴⁹ M.T. SALIMBENI, *Dirigenti e "qualità totale": intreccio tra innovazione tecnologica ed innovazione organizzativa*, p. 24, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1994, 1, p. 20 ss.

⁵⁰ TOSI, 1974, p. 155

massima e l'attività del dirigente risulta è omogenea con quella dell'imprenditore e cioè caratterizzata da prerogative volte ad incidere sull'andamento aziendale.⁵¹

La figura così connotata è perfettamente coerente con il modello organizzativo fondato sulla netta distinzione tra ruoli di conoscenza e ruoli meramente esecutivi, derivante dall'idea, tipica del sistema ford-tayloristico, per cui conoscere e fare possono essere separati. Questo ha comportato un accentramento delle conoscenze tecnologiche e gestionali nei livelli dirigenziali, secondo una visione per cui "Quello che importa è far pervenire ai diversi operatori aziendali istruzioni precise su cosa fare e su come, dove e quando operare. Tutto ciò che non è contenuto in queste istruzioni è di competenza dei livelli superiori"⁵².

Sul piano del rapporto individuale, si rileva facilmente un'impostazione formalistica e privatistico - contrattuale, ispirata al principio di formale parità delle parti contraenti⁵³, come dimostra il principio di libera recedibilità bilaterale⁵⁴. Tale sistema, nel momento stesso in cui cresceva, confermando e potenziando i propri presupposti identitari e qualificanti, metteva in crisi il modello organizzativo su cui si basava: il massiccio fenomeno di industrializzazione, e le innovazioni da esso indotte, avevano prodotto da un lato il consolidamento della figura dell'operaio massa, dall'altro, l'emersione di nuove e più complesse mansioni, soprattutto nei settori ad alta specializzazione⁵⁵.

Infatti, negli stessi anni, l'evoluzione del contesto macro-economico e la spinta all'innovazione gradualmente rendevano evidente l'inadeguatezza dei criteri classificatori fino ad allora utilizzati⁵⁶. Le nuove figure professionali e le nuove mansioni emerse non risultavano più riconducibili alle qualifiche astratte, così come ormai risultava priva di utilità e di riscontro pratico la suddivisione dei lavoratori tra impiegati ed operai.

Da qui, il superamento della nozione di categoria, ereditata dalla costruzione fascista corporativa, e, sul piano del diritto sindacale, della concezione della categoria professionale come chiave di volta dell'ordinamento. Sul piano

⁵¹ M.T. SALIMBENI, *op. cit.*, p. 23

⁵² R. TRABUCCHI, *La comunicazione, elemento strategico nella cultura della qualità*, in *IS*, n. 19-20, 1990 p. 18

⁵³ F. CARNELUTTI, *Del recesso unilaterale nel mandato di commercio*, in *Scritti in onore di Brugi*, Palermo 1910, ripubblicato in *Studi di diritto commerciale*, Roma, 1917, p. 257

⁵⁴ Convegno Fondazione Brodolini "Una stagione del riformismo socialista. Giacomo Brodolini a 40 anni dalla sua scomparsa" (27 e 28 marzo 2009)

⁵⁵ Cfr. interventi al Congresso internazionale di studio sul progresso tecnologico e la società italiana (Milano, 28 giugno - 3 luglio 1960), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, 1962

⁵⁶ C. ROMEO, *La contrattazione collettiva dei metalmeccanici (1945-1987)*, in B. VENEZIANI (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1988). L'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico*. Vol. I, Bari, 1988, 163.

giuslavoristico, si tende a depotenziare l'articolo 2095 c.c. relegandolo a norma di qualificazione giuridica, priva di autonomo valore precettivo⁵⁷ e raffigurante un elemento estrinseco al contratto di lavoro⁵⁸. Le posizioni soggettive del rapporto di lavoro vengono ricondotte alla loro natura contrattuale, la qualifica viene intesa come una semplice espressione verbale che racchiude l'insieme delle mansioni convenute⁵⁹ e funge da tramite per individuare le mansioni dei singoli lavoratori, attraverso il riferimento ad una sorta di figura professionale "ideal tipica". Come evidenziato da Giugni, da un lato, il lavoratore "non viene assunto per tutti i compiti che è in grado di svolgere, ma solo per quelli che normalmente attengono alla sua posizione nel mercato del lavoro", dall'altro la prestazione dovuta "non coincide necessariamente con le figure funzionali abitualmente indicate nei contratti collettivi o nella prassi del collocamento come 'qualifiche' o 'professioni', bensì, più specificamente, include tutte le prestazioni riconducibili alla figura professionale tipica a cui il prestatore è nel concreto riferibile"⁶⁰.

Questi stadi del pensiero giuridico costituiscono la fase di un percorso evolutivo che prende le mosse da un approccio al tema della posizione professionale basato sul nomen della qualifica e approda ad una tecnica sussuntiva che si fonda sulle attività concretamente svolte dal lavoratore.⁶¹

Conseguentemente a questa trasformazione di prospettiva, si realizza in questi anni la sperimentazione di nuovi metodi di classificazione (job evaluation), che comportano un rovesciamento logico del criterio definitorio, in quanto costruiti su tecniche di valutazione funzionali all'organizzazione dell'impresa⁶²: la posizione lavorativa viene scomposta negli elementi soggettivi ed oggettivi che la caratterizzano (responsabilità, esperienza, condizioni di lavoro, titolo di studio) e l'intensità con cui ognuno di essi è presente determina il valore della posizione stessa⁶³.

Pur essendo ispirata ad una maggior vicinanza alla realtà organizzativa aziendale⁶⁴, la job evaluation non entra, in realtà, nel merito concreto della prestazione lavorativa come sembrerebbe a prima vista. Si tratta, infatti, della trasformazione dei termini utilizzati dalle parti per definire l'involucro entro cui inserire le prestazioni stesse, con la conservazione di un punto di vista esterno

⁵⁷ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963,

⁵⁸ M. SALA CHIRI, op. cit., p. 18

⁵⁹ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, p. 174

⁶⁰ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, pp. 7-8

⁶¹ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 5/2003, p. 61

⁶² G. GIUGNI, *Critica e rovesciamento dell'assetto contrattuale*, in *Problemi del movimento sindacale in Italia* (Annali della Fondazione Feltrinelli), Milano, 1976, p. 779

⁶³ G. F. MANCINI, *Le categorie dei prestatori*, op. cit., 911.

⁶⁴ A. GARILLI, *Le categorie legali*, in AA. VV., *L'inquadramento dei lavoratori*, op. cit., 85.

rispetto ad esse. Si ritiene meritevole di attenzione, comunque, il fatto stesso che questi “nomi” siano cambiati, in quanto evidenzia una mutata consapevolezza rispetto alla logica con cui determinare la posizione del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale.

4. L'EVOLUZIONE DEL LAVORO IN FABBRICA E L'INQUADRAMENTO UNICO

Il decennio successivo sarà un periodo estremamente delicato e rilevante per la storia contemporanea, e le trasformazioni epocali che si verificano in questi anni avranno effetti anche sui temi oggetto di indagine nella presente ricerca.

Sul panorama internazionale, si assiste ad una concatenazione di cause che hanno messo in crisi il modello economico produttivo basato sul ciclo produzione – consumo di massa, fondata sul ruolo del consumatore – lavoratore subordinato e su un modello di relazioni industriali che consentiva di tenere il lavoro al riparo dalle fluttuazioni economiche⁶⁵.

La crisi energetica del 1973, collegata al conflitto arabo palestinese e al conseguente embargo del petrolio da parte dei Paesi Arabi nei confronti di quelli occidentali, produce un massiccio effetto recessivo e un innalzamento improvviso dei costi dell'energia e dei costi di produzione in generale⁶⁶, al quale le imprese hanno reagito contendendo i costi e spingendo la produttività attraverso l'individuazione di nuovi strumenti e nuovi mercati⁶⁷.

Ne deriva l'esigenza di introdurre nuova tecnologia nei sistemi produttivi e di superare il modello della produzione omologata, in favore di una maggiore personalizzazione e differenziazione dei prodotti; contemporaneamente, vengono avviati i primi processi di delocalizzazione della produzione verso Paesi in cui il lavoro fosse meno costoso, ma anche meno tutelato. Sul piano organizzativo si rafforza l'esigenza di elaborare modelli che consentano di seguire efficacemente le esigenze della produzione.

Nella società italiana, nel frattempo, si verificavano intensi momenti di contestazione dello status quo, culminati nel cosiddetto autunno caldo del 1969, nel cui contesto si colloca il momento fondante del processo che porterà all'emanazione dello Statuto dei lavoratori, con l'obiettivo di perseguire un progetto di protezione

⁶⁵ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione, Lavoro e persona nella quarta trasformazione industriale*, Adapt University Press, p. 82

⁶⁶ Manuali Donzelli, *Storia contemporanea*, p. 491

⁶⁷ F. SEGHEZZI, *op. cit.*, p. 83

del lavoratore dentro il contratto e dentro l'impresa, in cui i principi costituzionali vengono tradotti in diritti concreti e storicizzati

Questo mutato riconoscimento del valore e del ruolo della persona che lavora, unitamente alla maggior scolarizzazione degli operai⁶⁸ e alle innovazioni tecnologiche, hanno fatto sì che si mettesse seriamente in discussione la preesistente organizzazione lavorativa, interessando in primis i sistemi di inquadramento contrattuale⁶⁹.

Emerge con chiarezza maggiore, rispetto al passato, l'insufficienza di sistemi classificatori che prescindono dal riferimento a criteri professionali, basati sull'istituto delle qualifiche e ancorati alla dicotomia tra impiegati ed operai, sempre più distante da una reale differenza qualitativa delle prestazioni svolte⁷⁰.

La tornata contrattuale del 1973 recepisce queste istanze e, anche a partire dai limiti riscontrati nella sperimentazione della Job evaluation, introduce un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori, passato alla storia come "inquadramento unico"⁷¹.

Il nuovo sistema postula una premessa concettualmente nuova, cioè che nessuna organizzazione del lavoro è assoluta e neutrale e che i mutamenti ad essa apportati dall'introduzione di nuove tecniche e tecnologie si ripercuotono sui criteri di valutazione e di inquadramento. A partire da questa premessa si propone un sistema nuovo che ha come obiettivo il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, attraverso una nuova regolamentazione delle qualifiche e delle mansioni⁷².

Oltre all'introduzione di una classificazione unica tra impiegati ed operai (che rappresenta l'inquadramento unico vero e proprio), si realizza un nuovo meccanismo volto a valorizzare diversamente la professionalità dei lavoratori, grazie all'adozione di un'unica linea professionale, articolata in livelli e basata sull'interazione tra declaratorie e profili: le declaratorie descrivono i requisiti fondamentali richiesti dalla posizione lavorativa, in termini di preparazione professionale, capacità, esperienza e autonomia, mentre i profili individuano il contenuto professionale delle funzioni tipiche ricomprese in ogni singola categoria.

⁶⁸ U. ROMAGNOLI, *L'inquadramento professionale nella stagione dei rinnovi contrattuali*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1979, 241.

⁶⁹ F. CARINCI, *L'evoluzione storica*, op. cit., 17

⁷⁰ L. GALANTINO, *I riflessi dell'innovazione tecnologica*, op. cit., 48

⁷¹ L. MENGONI, *La cornice legale*, in AA. VV., *L'inquadramento dei lavoratori*, op. cit., p. 51-52.

⁷² A. GARILLI, *Le categorie legali*, in AA. VV., *L'inquadramento dei lavoratori*, op. cit., p. 129

Per la prima volta, inoltre, le parti sociali si occupano di rinnovare il profilo dinamico del sistema di inquadramento contrattuale, cioè i percorsi di progressione di carriera. In un'ottica di allontanamento dagli automatismi retributivi, si predispone uno "strumentario" apposito per il riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori: corsi di addestramento e di formazione professionale, ricomposizione ed arricchimento delle mansioni, job rotation.

Purtroppo, alla prova dei fatti, e delle tornate contrattuali successive, i meccanismi realizzati dall'inquadramento unico, pur lodevoli negli intenti, non si sono rivelati adatti, sotto diversi aspetti segnalati da autorevole dottrina, a conseguire gli obiettivi prefissati. La formula dell'inquadramento unico è stata definita una "scommessa ambiziosa" ma persa, perché la mobilità ascendente si è limitata alla dimensione retributiva, a scapito di quella professionale, e la separazione tra impiegati e operai è spesso sopravvissuta di fatto.

La gestione del nuovo sistema ha privilegiato le istanze di difesa retributiva dei livelli più bassi a scapito di un discorso organico sulla valorizzazione della professionalità, che probabilmente avrebbe richiesto strumenti diversi per essere opportunamente condotto.

È stata segnalata la conservazione di classificazioni costruite su declaratorie a misura della tradizionale attività di trasformazione, con tipologie statiche di mestieri e mansioni, o con definizioni valorizzanti genericamente l'autonomia e la responsabilità con sequenze incoerenti di profili⁷³, che ormai apparivano superate. Già nel 1978, si afferma che le qualifiche non sono più rappresentative del "sapere operaio" ma sono diventate "scatole vuote", prive di ogni funzione valutativa⁷⁴.

Inoltre, il sistema di inquadramento unico non ha consentito di realizzare i meccanismi preposti né all'arricchimento delle capacità professionali dei lavoratori, né alla realizzazione di adeguati percorsi di carriera⁷⁵; così, in mancanza di tali strumenti, si sono adottati procedimenti di progressione mediante automatismi che si sono tradotti in "meri aumenti retributivi"⁷⁶, ignorando la fondamentale finalità della valorizzazione della professionalità e realizzando, in buona sostanza, semplici dinamiche egualitarie che hanno inciso negativamente sul

⁷³ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 227

⁷⁴ U. ROMAGNOLI, *Contenuti rivendicativi degli anni '60: le qualifiche*, in *Quad. rass. Sind.*, 1978, n. 59 - 60

⁷⁵ M. SALA CHIRI, *Le categorie dei lavoratori*, op. cit., 124; A. MINERVINI, *La professionalità del lavoratore nell'impresa*, Padova, CEDAM, 88-89.

⁷⁶ C. ROMEO, *La contrattazione collettiva dei metalmeccanici (1945-1987)*, in B. VENEZIANI (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia*, op. cit., 181.

rendimento del lavoratore, fino a togliere alla retribuzione ogni funzione incentivante della professionalità⁷⁷.

Tali deficit vengono riproposti integralmente anche nei successivi rinnovi contrattuali, che perseguono l'obiettivo di parificare il lavoro intellettuale e quello manuale mediante il processo di contenimento e parificazione degli scatti di anzianità, senza affrontare, però, le criticità sollevate dai sistemi di inquadramento.

Tutti i rilievi fin qui ricordati evidenziano che sistema di classificazione e di inquadramento della forza lavoro all'epoca adottato era complessivamente non idoneo a fronteggiare la gestione dei processi di ristrutturazione aziendale e di mobilità, resi necessari sia dalla crisi economico - produttiva sia dall'introduzione e diffusione delle tecnologie informatiche.⁷⁸

5 L'AVVENTO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE: IL LAVORO POST TAYLORISTA

A questo bisogna aggiungere il progressivo scollamento del sistema di inquadramento rispetto agli assetti organizzativi⁷⁹ dovuto all'incedere ulteriore dell'innovazione tecnologica e produttiva. Negli anni '80 del Novecento si assiste in Italia ad una importante fase di avanzamento tecnologico, segnata principalmente, a livello industriale, dall'introduzione della microelettronica su larga scala. Da questo è derivato lo sviluppo delle c.d. soft technologies che, grazie alla possibilità di incorporare funzioni di coordinamento e controllo (software) in supporti fisici (hardware) di dimensioni sempre più ridotte, consentono di collocare, in maniera distribuita, sull'intero impianto industriale, numerose unità di gestione dotate di capacità decisionali di livello standard e capaci di dialogare con un sistema di controllo più sofisticato quando è necessario operare a livello più elevato. Le soft technologies vengono descritte, dagli autori del tempo, come tecnologie orizzontali e pervasive; economiche, sul piano dei costi di produzione; dinamiche, nel senso che si evolvono in fretta e hanno cicli di vita più brevi prima di raggiungere l'obsolescenza; flessibili, in quanto si prestano ad essere impiegate in molteplici contesti e per utilizzi diversi; inoltre, consentono di risparmiare, almeno

⁷⁷ E. GHERA, *Retribuzione, professionalità e costo del lavoro*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 1981, 403, 404 e 409

⁷⁸ L. GALLINO, *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, 1983 F. BUTERA, *L'orologio e l'organismo*, Milano, 1984

⁷⁹ R. SEGATORI, D. TORRESINI, *La professionalità difficile*, op. cit., 24; M. ZOCCATELLI *Evoluzione e prospettive dell'inquadramento unico*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1987, I, 137.

direttamente, in termini di lavoro e di capitale⁸⁰. Questa mutazione di paradigma tecnologico trasforma il modo di lavorare e l'organizzazione del lavoro, a diversi livelli, sia nella fabbrica, con il ricordato processo di distribuzione delle logiche di gestione e controllo, sia, per la prima volta in maniera così radicale, anche nel mondo del lavoro "impiegatizio" con la diffusione del concetto di office automation, basato sull'adozione di meccanismi e sistemi di gestione delle informazioni più potenti e veloci, grazie all'utilizzo di strumenti nuovi, pronti all'uso. Non a caso, in questo momento, la ricerca industriale vive una fase di sviluppo e potenziamento che ha avuto come esito, ad esempio, l'esperienza della Olivetti nel campo dei personal computers e l'affermarsi di ST Microelectronics come realtà produttiva ad alta tecnologia.

Da alcuni studiosi è stato opportunamente segnalato il sospetto che si fosse davanti ad un neo-taylorismo più che a un post-taylorismo, dato che, anche nel nuovo modello organizzativo che si va delineando, si riscontrano ancora i caratteri dell'autorità, dello sfruttamento del lavoro, del controllo altrui dei mezzi e dei fini del processo⁸¹. Tuttavia, una trasformazione certamente è avvenuta e ora l'enfasi si sposta sulla «qualità dell'apporto umano al processo produttivo, riconoscendo al lavoro umano la capacità di adattamento a contesti in continua trasformazione, di risoluzione di problemi nuovi e non previsti, di relazione con realtà complesse e di interpretazione e lettura di dati non standardizzati, di intervento su situazioni critiche e di scostamento dalla normalità»⁸². Le nuove tecnologie, che cominciano ad essere identificate con l'acronimo ICT (information and communication technologies) hanno provocato una contrazione delle attività di trasformazione e lavorazione di materiali a favore delle attività di controllo, verifica, manutenzione e coordinamento di sistema⁸³. Conseguentemente, in questo periodo, nascono e si diffondono nuove figure professionali e nuove categorie di professionisti, come gli 'analisti simbolici'⁸⁴ o i knowledge workers, tutti soggetti capaci di manipolare idee, di gestire informazione e controllare processi, accomunati dalla capacità di identificare, tra le possibili soluzioni, quella ottimale (best way) di volta in volta richiesta dalla situazione. Trova spazio anche una visione differente dell'habitat industriale, in cui la "fabbrica" o, per meglio dire, il luogo della produzione, viene

⁸⁰ F. CARINCI, *Relazione in Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, (Atti del VII Congresso nazionale del diritto del lavoro), 1986, p. 205

⁸¹ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/2003 p. 66; F. SEGHEZZI, p. 96

⁸² F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2000

⁸³ F. BUTERA, *Il castello e la rete*, Milano, F. Angeli, 1990; A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997

⁸⁴ F. BUTERA, *I lavoratori della conoscenza: il lavoro, la formazione, la rappresentanza*, in A. Ranieri (a cura di), *Il sapere e il lavoro*, F. Angeli, Milano, 1999, 39

definito come la “sede di una divisione del lavoro parzialmente ricomposta e reticolare, collegata ad una automazione flessibile, versatile, convertibile, progettata per coniugare l'economia di scala della produzione di grande serie ad una domanda parcellizzata ed oscillante”⁸⁵.

5.1 Evoluzione dei dirigenti e nascita dei Quadri

Inspirate ai modelli giapponesi ed americani della qualità totale, del just in time, della lean production e del management by objectives, le imprese italiane (industriali, commerciali e dei servizi) si vedono impegnate nel superamento del modello organizzativo pre-esistente, basato sul dominio della macchina sull'uomo-lavoratore, chiamato a comportarsi come semplice ‘strumento’, incapace di apportare un contributo in termini di intelligenza e creatività e dunque costretto a sacrificare la sua intelligenza e la sua volontà all'obbedienza passiva⁸⁶.

La tipologia d'impresa che si va affermando assume connotati diversi da quanto si fosse visto fino a quel momento. Dall'organizzazione del lavoro verticalizzata e rigida, diretta a massimizzare le economie di scala nella produzione di grande serie, si passa ad un modello produttivo flessibile orientato al perseguimento di obiettivi mutevoli, imposti da una domanda oscillante e qualitativamente selettiva. Ai lavoratori si richiede di partecipare in maniera attiva e responsabilizzata alla struttura, di controllare i processi, contribuire alla risoluzione dei problemi e apportare un contributo creativo all'attività svolta.

Nella nuova filosofia che si va sviluppando, l'idea dominante è quella di riposizionare al centro del sistema produttivo l'uomo, con le sue conoscenze e la sua capacità; in questo modo, diventa centrale l'elemento razionale e volitivo con cui il lavoratore rende la prestazione⁸⁷.

Nel modello della qualità totale, la prima figura ad essere investita dalla trasformazione è quella del dirigente, visto che era connotata da determinati caratteri proprio perché si era stagliata all'interno dell'organizzazione come figura preposta alla gestione di lavoratori con mansioni meramente esecutive.

L'acquisto di maggior coinvolgimento e consapevolezza da parte dei lavoratori coinvolti nel processo produttivo si è accompagnato al venir meno di una tipologia organizzativa fortemente gerarchizzata, in favore della progressiva affermazione di forme di coordinamento. Tutto ciò ha condotto alla perdita di centralità del criterio discretivo della figura dirigenziale consistente nella

⁸⁵ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 207

⁸⁶ H. BRAVERMAN, *Lavoro e capitale monopolistico*, Einaudi, Torino, 1976

⁸⁷ G. BONAZZI, *Storia del pensiero organizzativo*, F. Angeli, Milano, 1998 162

responsabilità esclusiva delle scelte strategiche e dei parametri, anche questi consegnati dalla tradizionale elaborazione giurisprudenziale, della rappresentanza e dell'autonomia genericamente intesi, e del vincolo di dipendenza diretta dall'imprenditore.

Maggior rilievo iniziano ad assumere, invece, l'elemento della possibilità di imprimere un indirizzo all'attività di tutta l'azienda, o di uno dei suoi rami principali, influenzando l'intero organismo aziendale⁸⁸, e si abbandona la tradizionale impostazione per cui vengono prese in considerazione soltanto figure investite di poteri direttivi o decisionali. Da qui, inizia lentamente ad enuclearsi una distinzione interna alla categoria dei dirigenti, cioè quella tra "top managers", posti al vertice delle posizioni di comando con prerogative di coordinamento e gestione delle risorse al massimo livello e la c.d. dirigenza di staff o funzionale, che si pone a lato dei vari livelli gerarchici direttamente investiti di compiti di responsabilità, determinando i presupposti indispensabili per l'assunzione delle scelte generali. Infine, si configura la dirigenza tecnica, caratterizzata da conoscenze scientifiche altamente specialistiche o capacità operative peculiari, tali da apportare un contributo fondamentale e irrinunciabile all'attività dell'azienda⁸⁹.

Tendenzialmente, stante la centralità del fattore umano all'interno dei nuovi processi produttivi, si attribuisce al dirigente che opera in un contesto produttivo ispirato ai principi della qualità totale anche la funzione di gestione e sviluppo delle risorse umane, sia sotto l'aspetto della valutazione del personale, sia sotto l'aspetto dell'integrazione e del coinvolgimento motivazionale dei singoli dipendenti. Da un lato, questo comporta lo svolgimento di attività di selezione, di pianificazione e sviluppo del personale, dall'altro richiede capacità di comunicazione ben diversa dalla logica dell'"istruzione" che caratterizzava il lavoro fordista. Quella che si richiede in questo momento è la capacità di ascoltare, motivare e negoziare nella relazione con i collaboratori, che diventa a propria volta un valore aggiunto, e un nuovo tratto qualificante, per la professionalità e la figura del dirigente.

Il fatto che le competenze e le funzioni richieste al dirigente si amplino e si trasformino verso una dimensione comunicativa e collaborativa, mentre, parallelamente, si diffonde una cultura manageriale, intesa come flessibilità e adattabilità ai mutamenti della produzione, capacità di organizzare la propria

⁸⁸ A. ZOPPOLI, *Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'ALBERTI, Bologna, Il Mulino, 1990, p. 126

⁸⁹ A. ZOPPOLI, *Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'ALBERTI, Bologna, Il Mulino, 1990, p. 132

attività lavorativa e di coordinarsi all'interno di gruppi di lavoro⁹⁰, può portare all'emersione di terre di confine tra la categoria degli impiegati e quella degli operai.

Soprattutto, tra i dirigenti "di livello più basso" e gli impiegati di livello più alto il confine diventa labile e questo potrebbe provocare una spinta ascensionale che porti al riconoscimento della qualifica di dirigente anche ad impiegati direttivi con elevata competenza professionale e poteri di coordinamento su una quota di lavoratori sotto-ordinati.

Al di là dell'evoluzione che ha interessato la figura dei dirigenti, in generale, sul piano organizzativo, l'aumento della concorrenza e la conseguente esigenza di contenimento dei costi, assieme al tramonto della produzione di massa, mette in crisi l'organizzazione scientifica del lavoro su cui era basata la fabbrica taylorista e fordista, definita come "sede di una divisione del lavoro altamente parcellizzata e sequenziale, correlata ad una meccanizzazione spinta da ultimo fino all'automazione rigida, con scarsa e costosa variabilità di processi e di prodotti, costruita per sfruttare appieno l'economia di scala nella produzione di grande serie, diretta a soddisfare una domanda impersonale e di massa, tendenzialmente espansiva"⁹¹ suggerisce, anzi impone, un ripensamento complessivo dei modelli dominanti di organizzazione e divisione del lavoro⁹².

Si inizia a delineare una ridefinizione dei contenuti professionali di tutte le mansioni rispetto alla quale può risultare insufficiente l'impiego dei tradizionali criteri di classificazione del personale fondati su mestieri ben definiti e collocabili in uno specifico segmento del processo produttivo e un graduale spostamento dei sistemi retributivi verso dinamiche incentivanti e premiali.

La nascente, nuova, articolazione della produzione, dell'organizzazione del lavoro e della qualificazione professionale richiede maggiore diversificazione, flessibilità, mobilità; la richiesta di adottare nuove categorie di valutazione viene percepita come non congiunturale, ma strutturale e specifica, collegata all'esigenza di gestione di una diversa realtà economica, produttiva, organizzativa, professionale⁹³. Si afferma la necessità di sistemi di inquadramento e classificazione rinnovati e capaci di adattarsi a una mutata realtà professionale, in relazione alle conoscenze e capacità richieste non per svolgere attività ben definite, ma per agire e reagire rispetto a situazioni mutevoli, create da un'organizzazione produttiva informatizzata e automatizzata⁹⁴. Questi nuovi criteri di inquadramento

⁹⁰ M.T. SALIMBENI, 29

⁹¹ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 207

⁹² M. CEVOLI, *Nuove identità di lavoro*, EDIESSE, Roma, 2002, 20

⁹³ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 237

⁹⁴ PENNACCHI, *Informatica, tecnologie e organizzazione del lavoro*, PE, 1983, I, p. 72

e classificazione dovranno essere in grado di esprimere una maggior polivalenza, valutata, di volta in volta, in base alla complessità dell'azione richiesta e della risposta attesa, all'interno di una struttura articolata non su posizioni fisse, ma su ruoli variabili.

Effettivamente, l'organizzazione del lavoro che si inizia a delineare in questa fase ha portato concetti e soluzioni mai viste prima, a partire dalla dimensione del lavoro in gruppo, che assume varie forme: isole, gruppi autonomi o semi autonomi, caratterizzati da un grado più o meno alto di organizzazione e auto disciplina.

È stato affermato che questa evoluzione ha accelerato la crisi di una classificazione del tutto anacronistica, in relazione sia alla classificazione legale, sia a quella contrattuale delineata dalla riforma del 1973: “ mansioni, qualifiche e categorie” si legge, “sono gli istituti formali, frutto di una concettualizzazione tutta convenzionale dell'esperienza organizzativa del lavoro propria di una data ambientazione storica dell'impresa industriale, in cui il legislatore ha trascritto giuridicamente la tipologia e l'organizzazione delle posizioni di lavoro e/o dei profili professionali soggettivi, costituibili inizialmente mediante la formazione del rapporto ed assunti, nella dinamica attuativa del rapporto stesso, ad indicatori del contenuto qualitativo e dei limiti oggettivi del comportamento dovuto”⁹⁵.

Questa osservazione mette in chiaro la storicità di un sistema di inquadramento gerarchico basato su qualifiche e mansioni che si riconduce ad un modello di rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno e indeterminato, svolto all'interno della fabbrica verticalizzata, dove la divisione del lavoro gerarchica e parcellizzata⁹⁶ consente di assegnare a ciascun lavoratore una “posizione” o un “ruolo concreto”.⁹⁷

La questione non si pone in termini di aggiornamento delle declaratorie o di revisione dei livelli, ma attiene direttamente alla necessità di mettere in discussione il sistema stesso di valutazione, astratto e analitico, delle qualifiche e di valorizzare i livelli contrattuali decentrati, dove le nuove tecnologie mostrano maggiormente la propria incidenza.

In questo clima di trasformazione e analisi critica del modello invalso, trova espressione anche una rivendicazione latente da tempo, cioè l'emersione di quella

⁹⁵ M. GRANDI, *La mobilità interna*, in AA.VV., *Strumenti e limiti della flessibilità dell'organizzazione aziendale*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 256

⁹⁶ M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Commento all'art. 2103*, in *Il Codice Civile. Commentario diretto da P. Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 1997; R. SANTUCCI, *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997

⁹⁷ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda*, F. Angeli, Milano, 1982, 162

classe di lavoratori che diventerà, all'esito di un complicato processo, la categoria dei quadri.

Prima di porsi come tema giuridico, il riconoscimento dei quadri, così come tante altre questioni che hanno modificato il diritto del lavoro, ha costituito un fenomeno sociale. Secondo un rapporto del CENSIS del 1981, infatti, le persone che all'interno delle strutture organizzate ricoprivano "posizioni di coordinamento e di responsabilità gerarchica o professionale, disponendo di margini più o meno ampi di autonomia ed esercitando poteri più o meno ampi di mediazione sono ormai una porzione non trascurabile della forza lavoro e soprattutto sono in numero crescente"⁹⁸.

Questo è senz'altro riconducibile alla forte espansione attraversata dal lavoro impiegatizio e dalle trasformazioni che hanno riguardato la tecnologia della produzione, con i riflessi che ha avuto sull'organizzazione del lavoro⁹⁹: il continuo aumento dei livelli di automazione degli impianti ha approfondito la distanza tra la produzione diretta e il controllo della produzione, accentuando il peso della funzione di coordinamento, responsabilità gestionale e professionale¹⁰⁰.

A questo bisogna aggiungere che negli anni '80 l'incidenza nella forza lavoro di personale che avesse conseguito titoli di studio elevati era ormai significativa e tale da costituire una massa critica di dimensioni e peso politico inediti rispetto al passato.

Mentre si verificava questo fenomeno, si mostravano gli effetti provocati dalle scelte compiute con l'inquadramento unico del 1973 a cui ci si riferiva supra, consistenti in un sostanziale appiattimento retributivo e professionale che ha danneggiato prioritariamente i lavori in parola, soprattutto nelle grandi realtà organizzative;¹⁰¹ infatti, l'episodio che ha stimolato in maniera decisiva l'attenzione della politica sulla figura dei quadri è stata la storica marcia dei quarantamila avvenuta presso lo stabilimento FIAT Mirafiori nell'ottobre del 1980.

La questione dei quadri investe in prima istanza un tema definitorio, che racchiude, di per sé, tutte le contraddizioni e le ambiguità evocate dal tema stesso¹⁰². Un criterio fortemente utilizzato per circoscrivere la categoria è quello del contenuto tecnico del lavoro, a partire dal quale i quadri si possono ulteriormente suddividere in due gruppi, quello dei capi intermedi e quello dei "professionali".

⁹⁸ Relazione CENSIS sulla situazione italiana per l'anno 1981, cap. 7

⁹⁹ L. GALLINO, *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi, 1983

¹⁰⁰ Nello stesso senso, P. TOSI, *Commentario alla legge 13 maggio 1985, n. 190*, in *Nuove leggi civili e commentate*, p. 79

¹⁰¹ L. MENGONI, Intervento scritto, settimo congresso nazionale dell'AIDLASS

¹⁰² M. SALA CHIRI, op.cit., p. 143

Già da qui, ad avviso di chi scrive, si palesa un'ambiguità di fondo, in quanto i due gruppi appena citati sono diversi tra loro, esprimono capacità diverse e non necessariamente sono portatori di istanze omogenee: coordinare un gruppo di lavoro è un ruolo che richiede capacità organizzative, di comunicazione e doti di leadership; è ben diverso dall'aver conseguito una forte specializzazione tecnica in un ambito definito del sapere e dal poter fornire prestazioni ad alto valore aggiunto rispetto a quello specifico tema.

Un altro criterio, che non appare innovativo rispetto alle distinzioni storicamente stratificate e consolidate, è quello della ripartizione tra lavoro manuale e intellettuale, con i quadri al vertice di questa seconda categoria; ancora, il quadro costituirebbe espressione di una forte ideologia del lavoro profondamente legata al ruolo in azienda, oppure espressione del fenomeno politico e sociale di emersione del ceto medio. Infine, è stato utilizzato un criterio basato sulla posizione apicale all'interno dell'inquadramento aziendale, ma questo si ritiene essere un criterio di scarso valore epistemologico, che anzi rischia di tradursi in una sorta di petitorio principii.

Il fenomeno sociale ha trovato espressione nella tendenza crescente all'associazionismo sindacale da parte dei quadri che, è stato scritto, ha rappresentato l'aspetto forse più evidente e nuovo delle trasformazioni indotte dal corso del sistema produttivo del tempo e dei riflessi che esso ha avuto sul piano stesso della rappresentanza degli interessi¹⁰³.

Tale movimento, in verità, si è diramato verso percorsi organizzativi distinti: il percorso sindacale, l'associazionismo e quello dei gruppi aziendali che si sono organizzati nella forma di associazione professionale.

Il primo ha trovato espressione nella Confederquadri, prima organizzazione dei quadri in cui siano rappresentati tutti i settori produttivi, strutturatasi fin dal 1970 anche in vista di predisporre lo Statuto dei quadri.

Tra gli obiettivi dell'organizzazione figurava il riconoscimento giuridico della categoria, l'ottenimento di un contratto nazionale dei quadri e il miglioramento della formazione tecnico manageriale dedicata, unitamente ad una maggior partecipazione alla gestione dell'impresa.

Il secondo percorso organizzativo, invece, ha prodotto il movimento dell'Unionquadri, nato per essere un movimento professionale o d'opinione, aperto all'adesione di identità eterogenee: ad essa potevano aderire dirigenti, funzionari, tecnici, liberi professionisti, ricercatori, docenti e quanti fornissero la propria opera nell'ambito del "lavoro intellettuale", o "lavoro della conoscenza".

¹⁰³ S. DI GIACOMO, E. VITIELLO, 2095: *Odissea dei quadri*, in *Ind. Sind.*, 1983, n. 4, 4

Le attività di Unionquadri erano finalizzate al potenziamento della formazione, al riconoscimento del ruolo dei quadri in azienda e all'istituzione di un "area quadri" nell'ambito dei contratti nazionali.

Il principale tratto distintivo tra le due organizzazioni è il diverso approccio nei confronti della sindacalizzazione, via maestra secondo la prima e fenomeno da evitare per la seconda.

Comunque, la vicenda della vertenza FIAT, organizzata dal leader storico del Coordinamento nazionale quadri FIAT, si è svolta in maniera autonoma rispetto all'operato delle associazioni e dei sindacati, anche se dopo di essa è stata la Confederquadri a trarre l'interesse principale per la difesa del ruolo dei quadri come protagonisti dei processi decisionali all'interno delle imprese.

I rinnovi del biennio 1982 – 1983 hanno mostrato di prendere in considerazione il tema, ma i risultati sono stati marginali: l'unico contratto che ha affrontato il tema definitorio è stato quello del comparto elettrico¹⁰⁴, che ha definito quadri i lavoratori che sono "titolari delle posizioni aventi un contenuto professionale di maggior rilievo, intendendosi per tali quelle nelle quali sono significativamente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, nonché contenuti specialistici particolarmente elevati nelle mansioni".

Gli altri rinnovi principali¹⁰⁵ non si sono posti il problema di definire la categoria, ma si sono limitati a prevedere una maggiorazione retributiva o l'introduzione di un nuovo livello al vertice della gerarchia per i lavoratori che svolgessero mansioni di elevato contenuto specialistico, di coordinamento o di sovrintendenza di altri lavoratori e di particolare responsabilità, in termini di ruoli organizzativi e/o discrezionalità decisionali, di grande importanza ai fini del conseguimento degli obiettivi aziendali¹⁰⁶. Sul piano normativo, il principale intervento è stato il riconoscimento di alcune richieste, in tema di responsabilità penale e civile, formazione e aggiornamento; sono rimasti aperti, quindi, i problemi in merito alla definibilità della categoria e al collocamento al di fuori dell'inquadramento unico¹⁰⁷.

¹⁰⁴ C.C.N.L. 28 luglio 1983 per i dipendenti di aziende elettriche, art. 17

¹⁰⁵ C.C.N.L. 6 dicembre 1982 delle aziende municipalizzate gas e acqua; C.C.N.L. 18 marzo 1983 per i dipendenti delle aziende commerciali; C.C.N.L. 22 gennaio 1983 per i dipendenti delle aziende chimiche del settore a partecipazione statale; C.C.N.L. 20 aprile 1983 per i lavoratori dipendenti delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale; C.C.N.L. 20 luglio 1983 per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate ANIMEM/CONFAPI; C.C.N.L. 1 settembre 1983 del settore metalmeccanico privato; C.C.N.L. 28 marzo 1983 per i lavoratori del settore calzaturiero, C.C.N.L. 7 novembre 1983 per i lavoratori del settore tessile

¹⁰⁶ M. SALA CHIRI, op.cit., p. 174

¹⁰⁷ V.C. ROSSITTO, *L'area quadri in Quadri*, a cura di Unionquadri, 1981, 10, 7

Nonostante non ci fosse concordia, nemmeno all'interno della stessa compagine sindacale, circa l'opportunità di realizzare il riconoscimento giuridico dei quadri, e il CNEL avesse espresso la propria contrarietà in un chiaro parere sul punto¹⁰⁸, sono stati presentati 12 progetti di legge in materia, variamente articolati.

Dopo ampio dibattito, la legge è stata approvata nel 1985 e la soluzione adottata, dall'articolo 1, è stata quella di limitarsi ad inserire, nella storica tripartizione, la parola "quadri" dopo dirigenti. Oltre a disporre questa modifica alla norma civilistica, la legge 190/1985 fornisce una serie di informazioni sulla figura professionale dei quadri, stabilendo che la categoria "è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa"; al tempo stesso, i requisiti di appartenenza alla categoria sono stabiliti dalla contrattazione collettiva, nazionale o aziendale "in relazione a ciascun ramo di produzione ed alla particolare struttura organizzativa dell'impresa" e si assegna addirittura un termine alle imprese (un anno dall'entrata in vigore della legge) per definire "attraverso la contrattazione collettiva l'attribuzione della qualifica di quadro", secondo le modalità definite dalla legge.

Sul piano della disciplina e del trattamento normativo, la legge ha disposto che ai quadri si applichino le norme riguardanti gli impiegati.

Viene inoltre previsto che "i contratti collettivi possono definire le modalità tecniche di valutazione e l'entità del corrispettivo economico della utilizzazione, da parte dell'impresa, sia delle innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di fabbricazione ovvero nell'organizzazione del lavoro, sia delle invenzioni fatte dai quadri, nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto." E si riconosce che il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, dando, quindi una rilevanza anche contrattuale all'importanza delle mansioni svolte dai quadri rispetto alle attività aziendali e al fatto che queste abbiano anche un impatto al di fuori dell'azienda stessa.

I rinnovi contrattuali immediatamente successivi alla novità legislativa, cioè quelli del 1986 - 1988, che pure avevano preso in considerazione l'esigenza di procedere ad una riforma dell'inquadramento, non hanno dato una risposta adeguata alla situazione e non hanno mostrato di recepire la modifica apportata dal legislatore al codice civile. La contrattazione non ha affrontato direttamente il tema, ma ha affidato la materia a commissioni paritetiche insediate all'interno delle aziende, con

¹⁰⁸ CNEL, *Osservazioni e proposte sull'art. 2095 del codice civile*, Assemblea, 10 - 11 luglio 1984, n. 197/143

il compito di modificare, aggiornare, integrare le declaratorie in relazione alle indicazioni provenienti dalle situazioni aziendali¹⁰⁹ o di qualificare le nuove mansioni¹¹⁰.

Peraltro, bisogna ricordare che sono stati avviati anche tentativi, in parte diversi, ispirati all'adozione di sistemi organizzativi validi in grandi aree o fasce professionali, ridotte nel numero, ma "dislocate su una scala parametrica (...) allungata" e "intervallata"¹¹¹.

Circa il riconoscimento dei quadri, l'autonomia negoziale, chiamata ad adeguare il sistema classificatorio in esito alla presenza di una nuova categoria legale, opta semplicemente per l'assorbimento dell'ulteriore categoria nel sistema di inquadramento unico¹¹², non discostandosi di molto, nella sostanza, dalle soluzioni che erano state poste in essere nell'ultima tornata contrattuale antecedente alla riforma.

Seppur con tempistiche e modalità risolutive differenti rispetto al settore privato, le pubbliche amministrazioni non sono rimaste estranee alle modifiche che, via via, intervengono nel mondo del lavoro.

A cavallo tra gli anni '70 ed '80 del Novecento, preceduto da sperimentazioni settoriali dapprima nella legislazione regionale e poi nel c.d. parastato, con la legge 70 del 1975, di cui ampiamente al capitolo 2, fa il suo ingresso il nuovo modello classificatorio basato sulla qualifica funzionale, che verrà poi generalizzato con l'art. 17 della legge quadro del 1983¹¹³. Sostanzialmente, la nuova disciplina prevede il raggruppamento delle prestazioni lavorative in qualifiche o livelli, articolati in profili professionali, il cui contenuto avrebbe dovuto essere individuato dalla specificazione di concrete mansioni.

Si sarebbe dovuto superare in questo modo il meccanismo formale della qualifica ed introdurre un sistema retributivo promozionale e premiale¹¹⁴.

¹⁰⁹C.C.N.L. 18 gennaio 1987 e 24 gennaio 1987 per l'industria metalmeccanica privata e quella a partecipazioni statali; C.C.N.L. 22 febbraio 1987 del settore tessile e C.C.N.L. 3 febbraio 1987 per le aziende cartotecniche minori

¹¹⁰ C.C.N.L. 28 marzo 1987 dipendenti delle aziende commerciali; C.C.N.L. 18 luglio 1986 per i dipendenti delle industrie grafiche ed editoriali

¹¹¹ F. CARINCI, *L'evoluzione storica*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* p. 27; C.C.N.L. 6 dicembre 1986 per il settore chimico delle aziende a partecipazione statale; contratto 6 giugno 1987 ENI per il settore energia

¹¹² M. SALA CHIRI, M. SALA CHIRI, *Le categorie dei lavoratori*, Giuffrè, 1986, 139 e ss.

¹¹³ E. GRAGNOLI, *Rapporto di lavoro pubblico e inquadramento professionale*, Padova, Cedam, 1992, 191.

¹¹⁴ M. RUSCIANO, *L'impiego pubblico in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1978, p. 256.

6 LA DIFFUSIONE DI INTERNET E LA TERZA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Dai primi anni Novanta del secolo scorso, a ridosso della diffusione massiccia dell'utilizzo di internet, si assiste da una ulteriore evoluzione dei modi e delle dinamiche della produzione, in quanto la trasformazione tecnologica è entrata in sinergia con la globalizzazione dei mercati e della produzione, con l'evoluzione dei consumi e delle abitudini e con un aumento del livello medio di istruzione e informazione della popolazione.

L'ingresso dell'informatica nei rapporti di lavoro e nel loro svolgimento ha fatto parlare di “terza rivoluzione industriale”: si assiste alla prima fase di dematerializzazione del lavoro, di sgretolamento dell'unità spazio – temporale rispetto all'esecuzione della prestazione e del compito routinario. Iniziano a diffondersi, anche in virtù dell'aumentata complessità delle esigenze del mercato e della produzione, professioni maggiormente relazionali, integrate, basate sulle capacità decisionali del singolo, in cui il contributo personale e professionale della risorsa è in grado di modificare sensibilmente la qualità della prestazione resa.

Si tratta di tendenze di cambiamento, strutturali e irreversibili, dei contenuti del lavoro che si inseriscono nei mutamenti di contesto in cui operano le aziende, riconducibili alla globalizzazione dei mercati, ai processi di innovazione tecnologica (non solo di processo, ma anche di prodotto, organizzativa, di pensiero ecc.) e al fortissimo sviluppo del capitale umano e delle relative capacità cognitive e di creatività¹¹⁵.

Si eleva il livello di competenze e conoscenze della media dei lavoratori, sia grazie alla progressiva generalizzazione dell'accesso a studi qualificanti, sia in relazione alla crescente automazione, che inizia a spogliare il lavoro della sua componente fisica, in favore di quella riconducibile alla “conoscenza”. Si accentua la crisi della nozione del tempo di lavoro come parametro per quantificare la prestazione e della mansione per descrivere l'attività svolta, in un contesto nel quale, sempre più spesso, i lavoratori piuttosto che mansioni svolgono “insiemi di funzioni” con tempi e modalità flessibili, responsabilità, ‘collaborazione intelligente’¹¹⁶

La gestione gerarchica dei rapporti di lavoro inizia a perdere la sua apparente indiscutibilità, in quanto si diffondono, sempre più, modelli di organizzazione del

¹¹⁵ F. NEGRELLI, *Le trasformazioni del lavoro, Modelli e tendenze nel capitalismo globale*, Laterza, Bari, 2013

¹¹⁶ A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997; U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 5/2003 p. 68

lavoro basati sulla collaborazione e sui rapporti orizzontali¹¹⁷, così che il lavoro in gruppo diventa un fattore chiave per l'organizzazione. Parallelamente, la crescita massiccia del lavoro altamente specializzato inizia a porre il tema del reale dominio della prestazione lavorativa, tra datore di lavoro e lavoratore, quando quest'ultimo sia in possesso di conoscenze specifiche maggiori di quelle del superiore gerarchico¹¹⁸. Inoltre, rispetto ad una quantità sempre maggiore di lavori, diventa rilevante la nozione di risultato e di obiettivo, piuttosto di quella di compito e di attività.

Tutto questo trova importanti recepimenti normativi nelle riforme che hanno interessato il diritto del lavoro italiano a cavallo tra i due secoli, il c.d. Pacchetto Treu e la c.d. Riforma Biagi; quest'ultima, in particolare, con l'introduzione della fattispecie del contratto di collaborazione a progetto, ha regolato la gestione di lavori che si articolano in una dimensione progettuale, cioè "per fasi, cicli e obiettivi".

Si può facilmente riconoscere che questo nuovo volto del lavoro, con l'ingresso massiccio della componente della conoscenza nell'esecuzione della prestazione, presenta molti più punti di contatto con la professione del ricercatore rispetto al paradigma precedente. Infatti, la "conoscenza" ha trasformato il lavoro dall'interno, lo ha allontanato dalla componente esecutiva e materiale, avvicinandolo ad una profusione di energie intellettuali, indirizzate verso un obiettivo: modalità operativa, quest'ultima, che da sempre caratterizza il modo di operare nel settore della R&S. Da un punto di vista formale, contrattuale, il cambiamento in atto comporta una serie di conseguenze, quali la diminuita rilevanza dello spazio e del tempo di lavoro, la relativizzazione della superiorità gerarchica e la natura non controllabile e parcellizzabile della prestazione. Tutti questi elementi concorrono a dimostrare l'insufficienza delle nozioni di compito e mansione e ad accelerare la crisi dei sistemi di inquadramento tradizionali e dei connessi modelli di retribuzione

Tale processo di avvicinamento si nota in maniera particolarmente evidente rispetto al lavoro svolto nel settore terziario, che ha fatto massiccio impiego di personale con elevata qualificazione professionale e tecnica, a cui sono richieste capacità di autonomia, discrezionalità e creatività. Le prestazioni richieste, intangibili ed immateriali, a volte hanno come esito output sensibili, ma non si

¹¹⁷ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/200367; F. Butera (1999)

¹¹⁸F. BUTERA, *I lavoratori della conoscenza: il lavoro, la formazione, la rappresentanza*, in A. Ranieri (a cura di), *Il sapere e il lavoro*, F. Angeli, Milano, p. 35 ss.

esauriscono in essi¹¹⁹; consistono piuttosto nei processi intellettuali di diagnosi e soluzione di problemi specifici, sulla base di know-how specialistici.

Il lavoro nel settore terziario, poi, viene riconosciuto come poco standardizzabile, quanto a metodi e procedure da adottare di volta in volta, e poco prevedibile, quanto a risorse da utilizzare; infine, appare caratterizzato da un alto livello di incertezza e rischio che rende necessarie affidabilità e flessibilità del personale impiegato.

Mentre il modello organizzativo precedente si basava sulla eliminazione del margine di incertezza del lavoro, in modo da controllarlo e codificarlo¹²⁰ adesso, la capacità di gestire l'incertezza costituisce parte del valore aggiunto della risorsa¹²¹.

Ai lavoratori vengono quindi richieste sempre maggiori dotazioni cognitive e di creatività e più elevati gradi di autonomia, responsabilità e intraprendenza: emerge in questa temperie la nozione e la "categoria" dei lavoratori della conoscenza

In quanto basato sulla conoscenza, è un tipo di lavoro che rende imprescindibile un ragionamento sulla formazione all'interno del rapporto: diversi studiosi della formazione¹²² hanno segnalato che i nuovi tipi di lavoro sono a più alto contenuto di sapere, di una categoria sempre meno prescrittibile e meno stabile nei contenuti e nei significati, e che c'è, dunque, un più alto tasso di obsolescenza nelle conoscenze acquisite con lo studio e l'esperienza¹²³. Già alla fine degli anni '90 del Novecento si affermava che non era più possibile, per lavorare, acquisire un sapere professionale in gioventù e usarlo per tutta la vita lavorativa, ma che, al contrario, era necessario aggiornarsi continuamente, al punto che, secondo voci autorevoli, l'accresciuta rilevanza della formazione all'interno del rapporto di lavoro, a causa dei profondi mutamenti dell'organizzazione del lavoro post – tayloristica¹²⁴, renderebbe la formazione una componente imprescindibile del rapporto di lavoro, che dovrebbe essere addirittura riconosciuta nel contratto.

Non rileva in questa sede analizzare questa posizione, né introdursi nel dibattito su quale sia, eventualmente, il ruolo che spetta alla formazione all'interno del contratto (diritto/dovere/obbligo/parte dello scambio...). Quello che interessa

¹¹⁹ I. REGALIA, M.E. SARTOR, *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato, una ricerca nell'area milanese*, IRES Lombardia, EGEA, 1992, p. 114

¹²⁰ I. REGALIA, M.E. SARTOR, *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato, una ricerca nell'area milanese*, IRES Lombardia, EGEA, 1992, p. 117

¹²¹ F. BUTERA, *Il castello e la rete*, Milano, F. Angeli, 1990]

¹²² M. CEVOLI, *Nuove identità di lavoro*, EDIESSE, Roma, 2002, 2020 e 40; M. CEVOLI, S. MEGHNAGI, *La competenza al singolare*, in *Quaderni di Rassegna. Sindacale*, n. 2/2000, 179 ss.

¹²³ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/2003 85

¹²⁴ L. GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2000; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2000

qui è sottolineare la percezione che tutto il lavoro oramai, in forza delle trasformazioni occorse, ha un contenuto di sapere intrinseco tale da rendere la formazione un tema cruciale ai fini dello svolgimento del rapporto e dello sviluppo della vita professionale del soggetto.

Il cambiamento, oltre che sul piano individuale si pone su quello della micro-organizzazione, in quanto si afferma e rafforza la dimensione del gruppo: si riconosce che scambi di idee frequenti e informali servono a garantire che si faccia il miglior uso di intuizioni e scoperte.¹²⁵ Le condizioni effettive in cui viene prestata l'attività tendono a presentarsi comunque relativamente destrutturare, elastiche, aperte, condizionate da fattori non interamente prevedibili e controllabili anticipatamente. Il fatto di operare in gruppi che di volta in volta si costituiscono su progetti tende a presentare forti componenti di alea e spiega il carattere approssimativo delle forme di controllo (e valutazione) delle prestazioni.¹²⁶

Anche la gerarchia si trasforma, realizzando processi di coordinamento e controllo "magari più orizzontali ma non per questo meno vincolanti"¹²⁷. Si nota un minore utilizzo dei meccanismi burocratico formali basati sull'autorità, mentre acquisisce rilievo la competenza riconosciuta a chi svolge compiti di coordinamento, da un lato, e la visibilità/trasparenza dell'output, dall'altro. In generale, le strutture gerarchiche sono esili e fondate comunque sul criterio della competenza di tipo professionale e specialistico.

Le attività svolte dai lavoratori del settore terziario presentano, allora, molti profili in comune con le prestazioni dei liberi professionisti, o di altri lavoratori autonomi, ma, diversamente da questi ultimi, tendenzialmente operano nell'ambito di organizzazioni aziendali. Questo pone una serie di delicate questioni in materia di gestione delle risorse umane, a partire dalla ricerca e selezione, passando per la fidelizzazione al committente e al controllo richiesto da un tipo di attività con output immateriale, per finire con la necessità di prevedere un meccanismo retributivo effettivamente premiale verso la competenza e la professionalità. In relazione allo svolgimento di rapporti di lavoro che presentano questi caratteri, le modalità tradizionali di utilizzo del tempo, l'organizzazione e l'assegnazione di compiti e ruoli, l'esercizio del controllo datoriale, i sistemi di ricompensa e incentivo entrano

¹²⁵ S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Impiegati, tecnici, lavoro intellettuale: uno sguardo sulle trasformazioni del lavoro a partire dalle definizioni di Luciano Gallino*, in *Studi organizzativi*, 2/2016, p. 181

¹²⁶ I. REGALIA, M.E. SARTOR, *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato, una ricerca nell'area milanese*, IRES Lombardia, EGEA, 1992, p. 143

¹²⁷ S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Impiegati, tecnici, lavoro intellettuale: uno sguardo sulle trasformazioni del lavoro a partire dalle definizioni di Luciano Gallino*, in *Studi organizzativi*, 2/2016, p. 189

in crisi; su tutti questi aspetti, già negli anni precedenti si erano riscontrati segnali, al tempo pionieristici, di una progressiva trasformazione dei modi di impostare e riorganizzare le imprese e remunerare il lavoro¹²⁸.

Le sfide all'organizzazione di impresa, peraltro, provengono anche dalla circostanza che "la forma modale della prestazione lavorativa è quella di tipo professionale"¹²⁹e, quindi, dalla propensione degli operatori del settore terziario a riconoscersi e a identificarsi in primo luogo entro la comunità di quanti appartengono all'area professionale di riferimento dei singoli collaboratori con ricadute rilevanti dal punto di vista organizzativo e, soprattutto, culturale in quanto il riconoscimento esterno delle competenze diventa rilevante quasi quanto quello che proviene dall'interno della struttura organizzativa¹³⁰.

Ne consegue che, al crescere delle capacità creative, cognitive e relazionali, corrisponde la più concreta possibilità che tali competenze non siano più fornite, né riconosciute, esclusivamente dalla gerarchia aziendale, favorendo da un lato lo sviluppo di comportamenti di autodisciplina e di lealtà nei confronti degli altri professionisti, visti come pari anche quando si sia collocati in posizioni diseguali dal punto di vista dell'autorità formalmente attribuita, ma generando, dall'altro, un potenziale rischio di allontanamento dai valori e dalla governance aziendali. In linea teorica, insomma, quanto maggiore è l'identificazione nella più vasta comunità professionale, tanto più probabile sarà il collegamento del principio di regolazione dominante sull'integrazione di tipo comunitario.

Con la tornata di rinnovi contrattuali del 1994-95, le parti sociali tentano di recepire i mutamenti organizzativi e della qualità del lavoro, mettendo in discussione i vecchi sistemi di inquadramento in favore di classificazioni più adatte all'esistente¹³¹, proseguendo la sperimentazione di soluzioni innovative, con opzioni diverse nei vari settori merceologici¹³², iniziata nel corso dei precedenti anni '80; si assiste, quindi, alla rimozione del divieto, per la contrattazione aziendale, di intervenire sul tema della classificazione dei lavoratori¹³³, all'istituzione di apposite commissioni miste sull'inquadramento incaricate dello

¹²⁸ L.GALLINO, *Neo industria e lavoro allo stato fluido*, in P. CERI (a cura di) *Impresa e lavoro in trasformazione*, Bologna, Il Mulino, 1988, 125 ss.; M. REGINI, *La sfida della flessibilità*, Milano, F. Angeli, 1988; F. BUTERA, *Il castello e la rete*, Milano, F. Angeli, 1990

¹²⁹ I. REGALIA, M.E. SARTOR, *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato, una ricerca nell'area milanese*, IRES Lombardia, EGEA, 1992, p. 15

¹³⁰ M.L. BIANCO, A. LUCIANO, *La sindrome di Archimede*, Bologna, Il Mulino, 1982

¹³¹ M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *GDLRI*, 2004, 101, pp. 136 e ss.

¹³² F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2000

¹³³ Cfr. il C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica del 5.7.1994; il C.C.N.L. del 7.5.2003

studio e della proposta di nuovi criteri di inquadramento del personale¹³⁴, a modifiche del sistema di classificazione, direttamente realizzate dal contratto nazionale, attraverso il superamento dei tradizionali 7-8 livelli e l'accorpamento dei lavoratori in un numero ridotto di fasce o aree professionali a «maglie larghe», articolate al loro interno in più livelli retributivi,¹³⁵. Insomma, pochi anni prima della fine del secondo millennio, si comincia a parlare di “sistemi di classificazione organizzati non più per mansioni, ma per funzioni”¹³⁶,

Il richiamo di questi caratteri, per quanto sintetico, consente di capire il progredito allineamento tra le questioni organizzative e giuridiche che vengono sollevate dal modo di lavorare che si stava diffondendo nei settori produttivi più avanzati dell'economia nazionale e il lavoro di ricerca.

Ci si può limitare a tenere in considerazione che all'inizio del nuovo millennio si scriveva, in tema di lavoro di ricerca, che esso, con le caratteristiche peculiari che presentava, conferiva legittimazione a modelli progrediti di organizzazione del lavoro. Già allora si rilevava, rivolgendosi ai decenni precedenti, che le organizzazioni che avevano promosso programmi di sviluppo delle risorse umane nel settore della ricerca avevano adottato metodi e strumenti diversi da quelli in uso negli altri settori, dov'era più accentuato il modello organizzativo di tipo gerarchico – formale¹³⁷.

7 IL LAVORO DI RICERCA E IL “LAVORO 4.0”

Infine, da circa un decennio, ha iniziato a farsi strada quella che oggi viene generalmente conosciuta come “quarta rivoluzione industriale”, caratterizzata da un utilizzo combinato della tecnologia robotica e di internet, tale da rendere, in prospettiva, quasi completamente automatizzabile la componente manuale e fisica del lavoro, consentendo che le persone svolgano soltanto quella “immateriale”, di

¹³⁴ il C.C.N.L. per l'industria tessile del 27.7.1995, ripreso dal successivo C.C.N.L. del 19.5.2000. Ma la previsione relativa all'istituzione di commissioni paritetiche per lo studio della classificazione professionale è una costante dei contratti collettivi già a partire dalla fine degli anni '80 (cfr. ad es. il C.C.N.L. per l'industria tessile del 18.1.1987); metalmeccanico-piccola e media industria 1994. si vedano F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2000, 95 ss.; G. Roma (2002), 116 ss

¹³⁵ il Ccnl per l'industria chimica del 19.3.1994, poi ripreso, in punto di classificazione professionale, dai successivi Ccnl del 4.6.1998 e dell'11.2.2002; il Ccnl per le aziende di credito del 19.12.1994, poi riprodotto dal Ccnl dell'11.7.1999.

¹³⁶ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo* in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 5/200372

¹³⁷ G. PETRONI, C. VERBANO, *L'evoluzione della ricerca industriale in Italia, caratteri peculiari e prospettive*, Franco Angeli, 2000, p 33

controllo, coordinamento, decisione e programmazione¹³⁸. Autorevole dottrina ha descritto questo fenomeno in termini di «interazione costante e circolare, grazie a sensori e piattaforme interconnesse sulla rete internet, tra ricerca, progettazione, produzione, servizi e consumi, che incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda in termini di condivisione e reciprocità rispetto ai vecchi processi (automatizzati o meno) di produzione industriale e di utilizzo dei beni»¹³⁹.

Sul piano individuale, si sta iniziando ad osservare un'ulteriore evoluzione della prestazione di lavoro: il "lavoro 4.0" è un lavoro immateriale e dematerializzato¹⁴⁰, in cui le componenti fondamentali, sono le conoscenze, le competenze, le capacità relazionali e di progettazione¹⁴¹. La trasformazione del lavoro non si identifica con il risultato dell'adattamento alle innovazioni introdotte dalle trasformazioni tecnologiche¹⁴², sembrerebbe piuttosto un cambiamento qualitativo che attiene ai piani della relazionalità, autonomia e responsabilità, del contenuto creativo e cognitivo del lavoro¹⁴³, che diventa meno controllabile, così come accade al valore aggiunto da esso prodotto¹⁴⁴.

¹³⁸ Per una precisa e aggiornata ricognizione sulle innovazioni tecnologiche che maggiormente stanno caratterizzando la nuova fase in oggetto, si veda M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 225 ss.

¹³⁹ M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in «Labour Law Issues», II (2), 2016, I.16

¹⁴⁰ B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1/2018, p. 81; C. LAZZARI, *la tutela della dignità professionale del lavoratore*, in DLRI, 2017, 4, 85 ss.

¹⁴¹ Si veda, tra i contributi più recenti, E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 31, che fornisce una lettura complessiva ed integrata del fenomeno, a partire dall'analisi di alcuni fattori ritenuti fondativi della trasformazione tecnologica del lavoro sostituzione tecnologica del lavoro; modalità con cui si realizza l'incontro tra domanda e offerta sulle piattaforme tecnologiche, possibilità, spesso realizzata di lavorare ovunque e in qualsiasi momento, confusione tra vita privata e lavorativa, utilizzo dei c.d. big data nella gestione del personale, crescita e sviluppo di nuovi modelli produttivi e nuove modalità di lavoro (c.d. makers).

¹⁴² S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Tecnologia, lavoro, organizzazione nell'Industria 4.0* in algoritmo AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 382

¹⁴³ A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro*, Boringhieri, Torino 1992; R. FLORIDA, *L'ascesa della nuova classe creativa*, Mondadori, Milano 2003; R. DORE, *Il lavoro nel mondo che cambia*, il Mulino, Bologna 2005; S. NEGRELLI, *Le trasformazioni del lavoro. Modelli e tendenze nel capitalismo globale*, Laterza, Roma-Bari 2013.

¹⁴⁴ S. MUSSO, *Le trasformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali*, in algoritmo AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 364

In ragione delle elevate competenze possedute, il lavoratore in questo nuovo contesto svolge il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione con un maggiore livello di autonomia e responsabilizzazione¹⁴⁵. È un lavoro che richiede la gestione di grandi flussi di informazioni (al punto che si è parlato di lavoro ad “elevata intensità di conoscenza”¹⁴⁶), e il dispiego di creatività riguardo la progettazione, lo sviluppo e all'impiego degli output¹⁴⁷; risulta preponderante la dimensione dell'autorganizzazione¹⁴⁸ e del raggiungimento dell'obiettivo¹⁴⁹. Quest'ultimo diventa il parametro di valutazione principale del lavoro svolto, che si inquadra propriamente nella dimensione del progetto.

Tale direzione appare compresa e confermata anche da parte del legislatore, che ha definito il lavoro agile “quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”. Tralasciando di approfondire gli effetti radicali che questo può sortire sulla nozione tralatizia di subordinazione, della quale residuerebbe soltanto la componente della eterodirezione, per quello che rileva in questa sede, è opportuno evidenziare che si riconosce, a livello legislativo, che il lavoro subordinato può essere svolto “per fasi cicli e obiettivi”. Questo viene affermato in parallelo alla perdita di rilevanza della dimensione del “vincolo di orario”. Probabilmente, soprattutto a fini applicativi, l'opzione ermeneutica da preferire è quella per cui in modalità di lavoro agile diventi irrilevante l'articolazione dell'orario di lavoro durante la giornata, e non il numero di ore in cui il lavoratore presta servizio.

Se però, in chiave evolutiva, questo arrivasse ad interessare anche la dimensione della quantità di ore lavorative rese, l'effetto sarebbe, ancora una volta, quello di abbandonare l'idea della mansione svolta in maniera uniforme per un determinato lasso di tempo e la modalità di valutazione della prestazione

¹⁴⁵ E. DAGNINIO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 31

¹⁴⁶ R. DEL PUNTA, *Il diritto per il lavoro 4.0*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 230

¹⁴⁷ V. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale* in algoritmo AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018

¹⁴⁸ V. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale in Italia*, in algoritmo AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018

¹⁴⁹ G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 256

diventerebbe quella del risultato e del raggiungimento dell'obiettivo¹⁵⁰. L'interesse datoriale all'interno dell'organizzazione produttiva sarebbe quindi rivolto al contributo del singolo lavoratore all'interno di processi collaborativi di creazione del valore;¹⁵¹ è stato scritto, in merito, che "l'unità di tempo sarà quella del progetto"¹⁵². Da questo deriva il superamento della dimensione dell'istruzione, intesa come "disposizioni per l'esecuzione" del lavoro stesso¹⁵³, in favore di una modalità lavorativa improntata ad autonomia e autorganizzazione.

Similmente, il venire meno di "vincoli" spaziali incide profondamente sulle modalità di controllo dell'esecuzione della prestazione¹⁵⁴, che non essendo più legato alla presenza fisica del soggetto in un luogo, non può che basarsi sul riscontro del raggiungimento o meno dell'obiettivo assegnato, o concordato¹⁵⁵. Giova richiamare, così come ha fatto autorevole dottrina¹⁵⁶, le parole di Axel Honneth, che prevede una revisione del principio meritocratico, nella misura in cui «tutte quelle dimostrazioni di autonomia, creatività e flessibilità che un tempo erano riservate al solo imprenditore verranno ora richieste anche al lavoratore dipendente», per cui è su questi parametri che dovrà essere valutato il suo merito, giacché egli dovrà ricavarne non soltanto una soddisfazione morale, ma anche un tangibile «riconoscimento» istituzionale da parte dell'organizzazione¹⁵⁷.

Anche per questo è stato scritto, in materia di smart working, che questo abbia recepito le istanze di maggior "soggettivizzazione" derivante dalla degerarchizzazione dell'organizzazione aziendale¹⁵⁸, dal momento gli elementi

¹⁵⁰ M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, 4, 959

¹⁵¹ B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1/2018, p. 81; C. SPINELLI, *tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 40

¹⁵² E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 32

¹⁵³ M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 243

¹⁵⁴ M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in «Labour Law Issues», II (2), 2016, I.26

¹⁵⁵ G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 258

¹⁵⁶ R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, FIRENZE UNIVERSITY PRESS 2018, p. 231

¹⁵⁷ A. HONNETH, *Riconoscimento come ideologia*, in *La libertà negli altri*, il Mulino, Bologna 2017, pp. 183-211,

¹⁵⁸ A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, 1, p. 151 ss.

precipui di questa modalità di organizzazione del lavoro dovrebbero diventare la responsabilizzazione dei dipendenti, il potenziamento del lavoro virtuale e la dimensione del gruppo di lavoro organizzato per risultati.¹⁵⁹

A livello organizzativo è stato riscontrato, coerentemente con questa tendenza evolutiva, l'affievolimento della dimensione gerarchica delle relazioni di lavoro, in favore di una distribuzione più orizzontale e collaborativa del lavoro e delle responsabilità. Da un lato questo costituisce un effetto della maggiore distribuzione, tra lavori diversi e inquadrati su diversi livelli gerarchici, di un elevato contenuto intrinseco di conoscenza: nei casi in cui il lavoro svolto da ogni componente dell'organizzazione richiede competenze specifiche e spesso elevate, non è possibile che il superiore gerarchico sia in grado di valutare nel merito la prestazione di ognuno. Dall'altro è riconducibile alla natura maggiormente collaborativa del lavoro stesso che, presentando nuovi profili di complessità, richiede la sinergia a livello di gruppo, che si articola attorno alla dimensione del progetto. Da questo deriva un diverso modo di intendere il controllo, la delega e la gerarchia.

Questa breve disamina delle caratteristiche del “nuovo lavoro” sembra poter orientare l'interprete verso una lettura della trasformazione del lavoro in una direzione che lo avvicina, in alcuni dei tratti salienti, alla fisionomia del lavoro di ricerca, quali il predominio della conoscenza, la dimensione organizzativa orizzontale, la collaborazione, la dimensione del progetto, la non totale prevedibilità delle mansioni e la rilevanza del risultato.

Al palesarsi di queste rilevanti trasformazioni, diversi esponenti del pensiero giuslavorista si sono interrogati sulla adeguatezza al panorama attuale dei sistemi di inquadramento consegnati dalla tradizione alla contemporaneità, atteso che essi non hanno subito rilevanti modifiche qualitative e strutturali, dal tempo in cui le parti sociali hanno adottato il sistema dell'inquadramento unico¹⁶⁰.

Tendenzialmente, è stata segnalata l'inadeguatezza dell'attuale sistema di inquadramento professionale al lavoro trasformato e questo viene ricondotto sia agli elementi di obsolescenza provocati dalle profonde trasformazioni sociali e del mercato del lavoro, sia alle modalità con le quali il sistema di inquadramento unico è stato nella pratica attuato nelle imprese. Viene riscontrata, inoltre, una certa

¹⁵⁹ M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in «Labour Law Issues», II (2), 2016, I.25; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, p. 31

¹⁶⁰ P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità?* In *diritto delle relazioni industriali*, 4/2019, p. 1155, che rileva il perdurare dell'assetto tradizionale organizzato in declaratorie e profili professionali.

genericità dei concetti impiegati per la definizione delle declaratorie associate ai singoli livelli quali, ad esempio, “natura delle attività lavorative”, “complessità del lavoro”, “autonomia”, “coordinamento” che non riescono ad assolvere pienamente alla funzione cui sono preposti. La loro definizione non è esplicitata chiaramente, sono utilizzati in modo frammentario, e se ne segnala l'insufficienza ad esprimere la professionalità richiesta al lavoratore¹⁶¹.

La perdita di efficacia dei sistemi di inquadramento tradizionali, ad avviso di chi scrive, può essere ricondotta a chiavi tematiche essenziali che riguardano diversi aspetti della trasformazione del lavoro. Innanzitutto, l'evoluzione delle competenze richieste e attese da parte di chi lavora, esito del connubio tra il crescente tasso di scolarizzazione dei lavoratori e l'aumentata complessità delle funzioni che egli è chiamato a svolgere. I “vetusti sistemi di inquadramento” non vengono più ritenuti in grado di dare collocazione ed esprimere adeguatamente questa nuova dimensione e, anche per questo motivo, se ne auspica una revisione¹⁶². Diverse proposte, da questo, hanno avuto ad oggetto la revisione dei sistemi tradizionali in modo tale da realizzare la centralità del tema delle competenze¹⁶³, che tuttavia trova un ostacolo di difficile superamento nel mancato riconoscimento della nozione di competenza all'interno del mercato del lavoro, sia attraverso un sistema di certificazione, sia attraverso un riconoscimento delle parti sociali.¹⁶⁴

A questo si aggiunge una diversa modalità di espressione del merito e delle capacità professionali e individuali, che non si colloca più nella dimensione dell'impegno prestato uniformemente per un intervallo di tempo predeterminato, bensì nell'ottica del conseguimento del risultato e del dispiegamento delle risorse professionali¹⁶⁵. Questa dimensione non è sfuggita, invero, alle parti sociali che

¹⁶¹ S. TAGLIAVINI, *Una proposta di riforma del sistema di inquadramento in Professionalità Studi* Numero 1/II – 2018. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press, p. 179; in senso sostanzialmente concorde, P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale in Diritto delle relazioni industriali*, 4/2019, p. 1156

¹⁶² Recentemente: S. CIUCCIOVINO, *le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, ASTRIL, Working Paper n° 36/2018, p. 1063; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1/2018, p. 81; C. LAZZARI, *la tutela della dignità professionale del lavoratore*, in DLRI, 2017, 4, 685 ss.

¹⁶³ S. TAGLIAVINI, *Una proposta di riforma del sistema di inquadramento in Professionalità Studi* Numero 1/II – 2018. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press

¹⁶⁴ G. BERTAGNA, M. TIRABOSCHI, L. CASANO, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*. 2012.

¹⁶⁵ G. FARINA, *L'innovazione nell'Industria e Industria 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di) *Il lavoro 4.0 La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

hanno ripetutamente segnalato, in sede di trattativa sindacale volta ai rinnovi contrattuali, la presenza di questo margine di miglioramento e l'istanza di rinnovamento. Tuttavia, a ciò non è mai seguita una effettiva revisione qualitativa del sistema, infatti il tema della valorizzazione della professionalità nei sistemi di inquadramento professionale, da realizzare attraverso una riforma sostanziale¹⁶⁶, risulta oggi di stringente attualità¹⁶⁷.

Accanto a tutto questo, e coerentemente con la nuova visione che si dà alla figura del lavoratore, cambia il modo in cui egli si colloca e si relaziona all'interno dell'organizzazione, nonché gli equilibri e le dinamiche che caratterizzano la sua interazione.

A causa della maggior complessità e dell'aumentato valore conoscitivo della prestazione, non è più possibile, per il superiore gerarchico, operare un controllo totale su di essa; questo determina l'evoluzione da una relazione gerarchica ad una basata sul coordinamento e la supervisione, che includa anche fiducia e responsabilizzazione in capo al dipendente.

Contemporaneamente, si consolida la tendenza, avviata già negli anni '90 appena trascorsi, a sviluppare il lavoro in gruppo che introduce, a propria volta, una dimensione collaborativa ed orizzontale piuttosto che piramidale. Tutto questo ha indotto gli autori a sottolineare ulteriormente il disallineamento tra sistemi di classificazione e inquadramento del personale, basati sull'astratta definizione delle declaratorie e dei profili professionali, e il contenuto attuale del lavoro¹⁶⁸.

La stessa rigidità per così dire, metodologica, che caratterizza i sistemi di inquadramento professionale, viene ritenuta inadeguata alle nuove esigenze del lavoro: è stato scritto che il sistema produttivo sembra richiedere oggi (ma invero ormai da qualche tempo¹⁶⁹) "una fluidità organizzativa e una polivalenza di funzioni tale che si dubita della stessa intrinseca adeguatezza dei sistemi di classificazione (almeno se intesi in senso tradizionale) a svolgere la funzione cui vengono chiamati, in quanto, come abbiamo visto, destinati per loro stessa natura a cristallizzare una realtà organizzativa, divenuta ora estremamente mutevole"¹⁷⁰.

Il senso e il motivo dello svolgimento di questo percorso diacronico attraverso l'evoluzione dei sistemi di inquadramento, in parallelo con le trasformazioni del

¹⁶⁶ S. TAGLIAVINI, *Una proposta di riforma del sistema di inquadramento in Professionalità Studi* Numero 1/II – 2018. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press, p. 169

¹⁶⁷ P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità?* In *diritto delle relazioni industriali*, 4/2019, p. 1149.

¹⁶⁸ P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità?* In *diritto delle relazioni industriali*, cit. 4/2019, p. 1153

¹⁶⁹ B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di Regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007.

¹⁷⁰ R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, cit., 233

lavoro e della produzione è stato quello di evidenziare la progressiva perdita di aderenza del sistema di inquadramento basato sulla logica taylor fordista ai caratteri del lavoro che cambiava.

Parallelamente, si è cercato di evidenziare che il lavoro, trasformandosi, ha assunto caratteri che l'hanno reso paragonabile al lavoro di ricerca, in quanto basato sulle capacità individuali e sulle conoscenze del soggetto, sulla collaborazione e l'autonomia del lavoratore.

In particolare, ci si è soffermati, tra le diverse angolazioni da cui il tema può essere letto, sul profilo della impostazione gerarchica che caratterizza i sistemi di inquadramento tradizionali.

I lavoratori, infatti, vengono inquadrati in posizioni all'interno di livelli di inquadramento in cui ognuno è sotto-ordinato rispetto a chi si trova al livello superiore e sovraordinato a chi si trova inquadrato nel livello inferiore.

Da qui, un'idea di controllo e responsabilità che si articola a cascata dal vertice alla base della piramide.

Il fatto che questo sistema, di cui si riconosce l'appartenenza e l'adeguatezza ad un determinato momento storico e a uno specifico modo di intendere la produzione ed il lavoro, non risulti più adatto a regolare un lavoro che ha assunto caratteri simili al lavoro di ricerca, risulta un tema di analisi importante nel momento in cui ci si chiede se suddetti sistemi di inquadramento possano essere adatti al lavoro di ricerca stesso.

Si impone un caveat alla validazione di questo passaggio logico, in quanto non è, invero, convinzione di scrive che il lavoro di ricerca si possa identificare completamente con il lavoro 4.0. Senz'altro il "nuovo lavoro" è altamente qualificato, mediamente lo è più di tutti i modi di lavorare che si sono succeduti nella storia, e presenta quei caratteri di non totale determinabilità, che da sempre hanno caratterizzato la ricerca non accademica. Tuttavia, in nessuno scenario prospettico si è mai ipotizzato che per lo svolgimento del lavoro "medio" si possa richiedere il conseguimento della medesima preparazione scientifica e specialistica propria del ricercatore, e non si reputa realistico ritenere che in futuro la qualificazione scientifica e l'appartenenza a un dominio del sapere avranno, rispetto al lavoratore, il valore identitario e qualificante che hanno per il ricercatore.

Questo tratto, che si ritiene essere distintivo del lavoro di ricerca, fa sì che il primo non sia mai del tutto riducibile ai secondi, che il ricercatore non accademico rappresenti un tipo di lavoratore diverso dagli altri, incardinato nell'organizzazione in cui presta servizio, ma appartenente ad una comunità scientifica, caratterizzata da una deontologia e da precise dinamiche proprie.

Al netto di questo, che appare un fattore da tenere in considerazione non soltanto per un doveroso discorso di completezza scientifica, ma anche perché rilevante ai fini delle tematiche di organizzazione e gestione della prestazione, si è comunque convinti che i fattori di similitudine tra il lavoro 4.0 e il lavoro di ricerca abbiano un contenuto e un valore epistemologico.

Infatti, queste due dimensioni non sono mai state tanto vicine e ciò consente di studiare il lavoro di ricerca avvalendosi di una gamma di idee e riflessioni giuslavoristiche che prima non erano disponibili; va detto, come è emerso da questa ricostruzione diacronica, che i sistemi di inquadramento industriali sono oggetto di importanti rilievi critici già da qualche decennio, ma si ritiene che la completezza degli strumenti e la maturità della riflessione introdotta dall'attuale trasformazione del lavoro non abbia uguali nella riflessione preesistente.

Quello che si intende fare nella prosecuzione del presente lavoro, una volta dato il quadro degli orientamenti teorici e dottrinali, è operare una disamina dell'esistente, soffermandosi sui punti di incontro tra i sistemi di inquadramento presenti nell'ordinamento giuslavoristico e il lavoro di ricerca. Si analizzeranno, dunque, le realtà contrattuali che tengono in considerazione la figura dei ricercatori, cercando di capire se, e come, l'utilizzo degli strumenti che la tradizione ha consegnato alle parti sociali siano stati adatti allo scopo.

CAPITOLO IV

I SISTEMI DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sommario: **1.** – I principali Contratti Collettivi Nazionali; **1.1** – Gomma-Plastica; **1.2.** - Chimica; **1.3.** – Metalmeccanici; **1.4.** – Ricerca Pubblica; **2.** – I Contratti Integrativi Aziendali dei Centri di Ricerca; **2.1** – Elettra Sincrotrone Trieste; **2.2.** – Istituto Italiano di Tecnologia; **2.3.** – CRS4; **2.4.** – CMCC Lecce; **3.** – Prime considerazioni sui sistemi di inquadramento contrattuale; **4.** – Tavole sinottiche

1. I PRINCIPALI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

1.1. – Gomma-Plastica

Nel “Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche” dell’ 8 gennaio 2014 (di seguito, CCNL Gomma-Plastica) la classificazione del personale¹ avviene mediante un sistema di inquadramento strutturato su aree funzionali, che sono “amministrazione e contabilità”, “commerciale / logistica”, “manutenzione”, “personale / organizzazione / EDP”, “produzione”, “qualità”, “ricerca e sviluppo”, “servizi vari”.

Nell’ambito di ogni area funzionale si identificano scale classificatorie distinte, rispetto alle quali i lavoratori vengono collocati in base alle declaratorie e alle posizioni professionali. Il contratto riporta in allegato l’elenco delle “declaratorie” e delle posizioni professionali” e definisce il significato da attribuire ai suddetti termini: si tratta di una specificazione non superflua, in quanto come visto - la questione definitoria risulta un tema dibattuto anche dalla dottrina. Le declaratorie indicano le caratteristiche soggettive del lavoratore², mentre le posizioni professionali fanno riferimento all’aspetto oggettivo, inteso come “minimo contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello”.

¹ Art 4: Classificazione del personale che rinvia ad Allegato 2, “Declaratorie e posizioni professionali”

² CCNL Gomma plastica, articolo 4: “la declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, si reputano indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato.”

Le declaratorie vengono indicate con una lettera, da A ad H, in ordine gerarchico decrescente; all'interno di ciascuna declaratoria si trovano le posizioni professionali, le quali sono a propria volta suddivise in "gruppi" che indicano la riconducibilità del livello di inquadramento alle categorie legali³: al Gruppo 1 corrispondono gli impiegati, al Gruppo 2 i lavoratori con "qualifica speciale" e al Gruppo 3 gli operai. Un discorso a sé stante riguarda i quadri che sono collocati ad un livello gerarchicamente sovraordinato rispetto al sistema di cui al presente paragrafo ed inquadrati in una sola declaratoria trasversale alle aree funzionali⁴, che si ispira ai contenuti della legge 190/1985.⁵

L'inquadramento di impiegati e operai finora descritto è sintetizzabile nella seguente tabella:

Area amministrazione	A – B – C – F
Area manutenzione	A – C – E – F – G – H
Area produzione	A – C – D – E – F – H
Area ricerca e sviluppo	A – C – E – F – H
Area commerciale / logistica	A – C – E – F – G – H – L
Area personale / organizzazione / EDP	A – C – E – F – G – H
Area qualità	A – C – E – F – H
Area servizi vari	A – C – E – F – H

La presente analisi si concentra sull'area funzionale ricerca e sviluppo (in seguito, R&S): come si vede dalla tabella i livelli su cui si articola l'organizzazione dell'area funzionale sono cinque (A – C – E – F – H).

Il livello A, il più alto per la categoria impiegatizia, contiene al Gruppo 1 le figure del ricercatore, del tecnologo, dell'assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo e del progettista disegnatore.

In questo livello, stando alla declaratoria, sono inquadrati i lavoratori che, in possesso delle conoscenze corrispondenti al ciclo delle scuole medie superiori, svolgono attività che comportano "rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di

³ articolo 4 paragrafo C

⁴ articolo 4, paragrafo A, comma 9

⁵ I tratti che caratterizzano la figura dei quadri sono la rilevanza delle funzioni svolte "ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa", il coordinamento, controllo e responsabilità di unità organizzative, la relativa discrezionalità di poteri e la responsabilità dei risultati per l'attuazione di programmi assegnati, oppure l'espletamento di autonome mansioni specialistiche "di equivalente importanza e responsabilità". Si richiede inoltre l'approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelli correlati, "oppure una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi"; per quanto non sia sviluppato, è interessante il fatto che vi sia uno specifico riferimento all'attività di ricerca all'interno della declaratoria dei quadri.

appartenenza”, con funzioni di guida, coordinamento e controllo rispetto al lavoro dei colleghi. Operano in condizioni di “autonomia direttiva”, svolgendo attività che implicano scelte discrezionali “entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività” e ricevono soltanto una supervisione dei risultati complessivi dell'attività. I caratteri contenuti in questa declaratoria non sembrano i più adatti a descrivere l'attività del ricercatore: tralasciando il riferimento al livello di istruzione, evidentemente non corrispondente a quello necessario per svolgere attività di ricerca, questa descrizione restituisce l'idea di un profilo “semi – direttivo”, caratterizzato dallo svolgimento di funzioni quali la guida e il controllo di altri e di ruoli di responsabilità rispetto all'andamento delle attività aziendali.

La descrizione, di per sé, è perfettamente adatta a quello che deve descrivere, cioè i compiti e le funzioni del personale inquadrato al vertice di una organizzazione gerarchica di lavoratori dell'industria; il motivo per cui non risulta confacente a descrivere il lavoro di ricerca, che pure vi è ricompreso, è che i ricercatori, nella maggior parte dei casi, non sono lavoratori al vertice dell'organizzazione produttiva di un impianto industriale.

Le parti hanno convenuto di inquadrarli in questa posizione in quanto rappresentano risorse ad alto valore aggiunto, ma nel fare questo hanno indirettamente attribuito alla professione caratteri che non le appartengono; questa declaratoria sarebbe stata corretta se avesse incluso soltanto i “capi” della ripartizione della ricerca e non tutti i ricercatori e tutti i tecnologi.

A proposito di “capi” nell'attività di ricerca, si segnala che dal momento che il ricercatore e il tecnologo si trovano soltanto in questo livello, al vertice della categoria impiegatizia, il sistema di inquadramento non prende in considerazione che vi sia un'articolazione gerarchica tra i ricercatori. Va detto, altresì, che tra questi livelli non figurano i quadri, per cui è possibile che una minima articolazione gerarchica si configuri rispetto ai quadri incaricati delle strutture afferenti all'area R&S.

Il discorso cambia per il profilo di “assistente capo alle prove” che svolge l'attività del tecnico di laboratorio con funzioni di coordinamento e guida di colleghi e si trova al vertice di una gerarchia di tecnici⁶, articolata su tutti i livelli che compongono la stratificazione dell'area R&S.

Il fatto che la contrattazione abbia previsto un solo livello per il lavoro dei ricercatori e un'articolazione gerarchica strutturata per il lavoro dei tecnici, può dire qualcosa circa la diversa conoscenza e gestione delle due attività.

Evidentemente, la professione del tecnico è ritenuta più applicativa e controllabile, quindi adatta ad essere scomposta all'interno delle mansioni e dei

⁶ Dal momento che la figura di vertice dei tecnici è collocata al livello A degli impiegati, si ritiene che il percorso di carriera dei tecnici non possa approdare alla categoria dei quadri

livelli tipici dei sistemi di inquadramento dell'industria, mentre il lavoro di ricerca non viene definito analiticamente dalle parti. Si compie la scelta, ricorrente, di collocare tutti i ricercatori al vertice della gerarchia degli inquadramenti in un'ottica remunerativa dell'alto valore aggiunto che la risorsa dovrebbe portare alla realtà produttiva e delle elevate qualificazioni richieste al profilo. Probabilmente un'articolazione gerarchica interna si realizza nel rapporto con i quadri, in modo da riconoscere l'attività di organizzazione, gestione e coordinamento, oltre alle maggiori responsabilità, del personale inquadrato in questa categoria. Dunque, si conferma l'impostazione tradizionale per cui il percorso di carriera è scandito dal conseguimento di ruoli e responsabilità organizzative e gestionali.

Quanto alle definizioni dell'attività di ricerca, contenute nei singoli profili professionali, il ricercatore è colui che “sulla base di indirizzi di massima del superiore, conduce ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione. Provvede allo sviluppo del tema della ricerca, programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature”. È una figura che organizza in maniera autonoma il proprio lavoro, dall'inizio alla fine, gestendo tutte le fasi: cura la realizzazione di prove ed esperimenti ed elabora in prima persona i dati ottenuti, verificando l'idoneità delle metodologie impiegate in funzione degli obiettivi perseguiti; redige, poi, relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati e le discute con il superiore. La declaratoria, infine, enuncia espressamente un aspetto intrinseco alla professione, cioè il continuo studio e aggiornamento sugli sviluppi scientifici e tecnologici della sua area di specializzazione.

Il tecnologo, invece, è colui che sviluppa su input del superiore o di altri enti interessati, “studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, materiali, composti, processi e/o volti al miglioramento, sotto il profilo tecnico ed economico, di quelli esistenti.” Anche il tecnologo gestisce tutti i passaggi principali che devono essere compiuti per raggiungere l'obiettivo: “esegue disegni, effettua calcoli, elabora risultati di prove di laboratorio, partecipa alla progettazione e/o alla messa a punto di macchinari, predispone la stesura di massima delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto”. Infine, “segue la realizzazione di prototipi e/o la messa a punto del processo e/o di materiali (presso sala prove, laboratori, unità operative)

e lo svolgimento delle prove, valutandone i risultati; apporta le necessarie modifiche alle specifiche, alla luce dei problemi e delle esigenze emersi.”

Si può osservare che le attività descritte non sono radicalmente diverse: a parere di chi scrive, il tratto che differenzia maggiormente le due professioni è la finalità per cui queste vengono svolte: secondo una distinzione concettuale che ricalca quella, coeva, contenuta nella Comunicazione della Commissione sugli aiuti di stato (capitolo 1), il ricercatore lavora per studiare nuove reazioni, processi, materiali, mentre il tecnologo per realizzare prodotti, materiali, composti nuovi o migliorati.

Il fatto che questi lavori si identifichino primariamente per la finalità a cui sono volti induce a confermare l'idea che si tratti di professioni intrinsecamente basate e connotate dalla nozione dell'obiettivo, ferma restando la peculiarità dell'attività svolta.

L'assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo, come si accennava, costituisce la figura di vertice rispetto a tutti i tecnici di laboratorio: svolge funzioni di coordinamento, gestione e controllo del lavoro dei colleghi⁷ e, al tempo stesso, conduce la propria attività di tecnico a livello individuale: “mette a punto nuove procedure operative di prova; adatta, quando necessario, le apparecchiature e le strumentazioni utilizzate, mantenendo i contatti con i fornitori. Gestisce i mezzi oppure le apparecchiature controllandone l'efficienza e la taratura, in conformità alle normative aziendali ed alle norme di legge anche codificate da istituti riconosciuti”.

Il progettista disegnatore fa parte dell'area ricerca e sviluppo, ma non svolge attività di ricerca nell'accezione adottata dal presente lavoro, così come le figure sotto ordinate afferenti all'attività di disegno e progettazione che sono state inquadrare in questa area⁸.

⁷ CCNL per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, 8 gennaio 2014, Allegato 2, “assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo”: “Guida, coordina e controlla assistenti ed addetti ai quali fornisce indicazioni circa i tipi di prova da effettuare, per l'analisi delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di prodotti e materiali. Valuta e certifica i risultati delle prove e delle analisi e cura la stesura di relazioni tecniche”, p. 74

⁸ CCNL per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, 8 gennaio 2014, Allegato 2, “progettista disegnatore”: “Sviluppa, su input del superiore e sulla base di informazioni contenute nelle specifiche di prodotto/processo, progetti esecutivi e/o specifiche tecniche per la realizzazione di nuovi impianti, macchinari, attrezzature e/o di loro gruppi componenti, oppure per il miglioramento e la modifica di quelli esistenti. Interpella gli enti interessati al fine di integrare le informazioni necessarie alla realizzazione dei progetti. Cura lo sviluppo di disegni costruttivi e di dettaglio, coordinando aiuto progetti sui e/o uffici tecnici anche esterni. Segue, presso officine interne e/o esterne, la costruzione delle varie parti, verificandone la rispondenza al progetto e la relativa ottimizzazione economica. Partecipa al collaudo per verificare

Il livello immediatamente successivo che si trova all'interno dell'area della R&S è il livello C; i caratteri individuati dalla declaratoria sono il possesso di conoscenze generali e tecniche riconducibili alla scuola media superiore e di una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza.

Questi lavoratori hanno la responsabilità di attività caratterizzate da variabilità ed incertezza dei risultati, che comportano “scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale”; sono figure che agiscono con margine di discrezionalità, prendono decisioni in autonomia seppur muovendosi in un solco abbastanza definito (“norme e pratiche stabilite”) e ricevono un controllo rispetto al risultato complessivo delle attività svolte, quindi sono autonomi e pienamente responsabile rispetto alla definizione dei passaggi intermedi. In questo livello, rispetto all'area R&S si trovano il disegnatore aiuto progettista e il tecnico delle prove di ricerca e sviluppo.

Il tecnico delle prove è il lavoratore che “esegue prove e misurazioni complesse, che richiedono solitamente l'utilizzo di particolari strumentazioni, predisponendo il prodotto, le apparecchiature e gli strumenti di prova”. Anche questa figura gestisce in autonomia il proprio lavoro e il controllo delle fasi di cui è composto: dopo aver svolto le prove è in grado di interpretare ed elaborare i risultati ottenuti, anche sviluppando programmi software; a tal fine e se necessario, prepara la documentazione relativa. Anche a questo profilo si ascrive un contenuto innovativo, visto che è in grado di mettere a punto “nuove procedure operative, apportando modifiche semplici a strumenti esistenti”

Svolge un ruolo importante nel garantire che tutti possano lavorare correttamente nel laboratorio, dal momento che è responsabile del corretto funzionamento delle attrezzature e degli strumenti di prova di sua competenza; inoltre, fornisce l'assistenza tecnica necessaria al corretto utilizzo delle metodologie di prova ed alla scelta e predisposizione delle attrezzature. Infine, coordina e controlla il lavoro di più collaboratori.

Accanto al tecnico delle prove, nel livello C, si trova anche l'assistente tecnologo/ricercatore: differentemente da quanto la denominazione del profilo potrebbe far pensare, non si tratta di una figura di ingresso, a mo' di ricercatore o

la rispondenza del macchinario alle caratteristiche del progetto e ne segue, in collaborazione con gli enti interessati, l'installazione, la messa a punto e l'avviamento in produzione. Predispone materiale e informazioni per la redazione dei manuali d'istruzione, per il corretto uso della macchina/impianto”.

tecnologo junior, che affianca l'esperto per poi diventare autonomo. È, invece, una figura di supporto tecnico al ricercatore e al tecnologo, coinvolto nello "sviluppo di dettaglio di studi e progetti (o di loro particolari aspetti) volti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi e materiali e al miglioramento sotto il profilo tecnico, economico e di produttività di quelli esistenti". Collabora alla realizzazione del prototipo, alla definizione del processo e può essere impegnato nella stesura delle specifiche tecniche eventualmente necessarie.

Il livello successivo è il livello E dove, ancora, per i profili di nostro interesse compare soltanto la figura del tecnico di laboratorio⁹ ("conduttore prove ad esecuzione complessa di R&S") che appartiene al Gruppo 3, quindi è inquadrato legalmente come operaio.

I lavoratori inquadrati nel livello E, stando alla declaratoria, possiedono conoscenze "generali e tecniche" (riconducibili alle scuole professionali / medie) e una "specifica formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza". Sono responsabili della scelta, nell'ambito di opzioni possibili in relazione a norme e procedure definite, del tipo e delle modalità degli interventi funzionali al risultato da raggiungere. Operano, dunque, condizioni di autonomia "delimitata" e possono essere incaricati della supervisione e del controllo di colleghi inquadrati ai livelli inferiori.

Il tecnico di laboratorio (conduttore prove ad esecuzione complessa di R&S) svolge esattamente l'attività del tecnico senza compiti ulteriori: effettua prove di laboratorio rispettando procedure e protocolli predefiniti per il "controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti". Imposta gli strumenti necessari ed è responsabile della conduzione delle prove e dei loro risultati, che elabora e valuta anche in termini di significatività, mediante confronti con parametri statistici predefiniti. In caso di anomalie risultanti da tale confronto, provvede a ripetere la prova e a rintracciare le "cause dei problemi". Infine, controlla la funzionalità degli strumenti, provvedendo alla loro manutenzione ordinaria.

La gerarchia dei tecnici si completa con i livelli F e H, dove si trovano, rispettivamente, l'addetto alle prove di R&S e l'operatore alle prove di R&S¹⁰.

⁹ Le altre sono: E1 – Disegnatore / lucidista particolarista ed E3 – Aggiustatore / montatore, impiantista su prototipi

¹⁰ L'addetto alle prove di R&S, con le conoscenze acquisite attraverso le scuole professionali e in possesso di "particolari capacità operative e particolari abilità manuali" svolge compiti operativi mettendo in pratica procedure prestabilite; lavora con autonomia operativa e ha la responsabilità degli interventi svolti, affinché siano conformi ai risultati attesi e siano svolti secondo "istruzioni

La classificazione professionale dei lavoratori inquadrati come tecnici, diversamente da quella dedicata ai ricercatori è estremamente complessa ed articolata, organizzata in una molteplicità di livelli ai quali corrispondono compiti e attività diverse.

Si è ritenuto opportuno renderne conto in questa sede per evidenziare la diversità di trattamento tra la professione del ricercatore e le altre, che, comunque, sono vicine all'attività di ricerca. Questo, ad avviso di chi scrive, può essere inteso come un segnale della scarsa predisposizione del lavoro di ricerca ad essere contenuto entro limiti rigidi e definiti in maniera analitica e dettagliata.

Proprio per questo motivo, sembrerebbe di poter affermare che il sistema a matrice che funge da impalcatura logica nell'inquadramento unico, in cui le singole posizioni si individuano dall'incrocio tra le caratteristiche soggettive del lavoratore inquadrato a un certo livello e il contenuto dell'attività professionale svolta sia poco consoni ad inquadrare il lavoro di ricerca.

Innanzitutto, non sembra necessario perché non ci sono così tanti livelli da organizzare e stratificare; inoltre, se il sistema prevede che i lavoratori vengano collocati al vertice in quanto incaricati di compiti di coordinamento e gestione, e invece le parti inseriscono al vertice i ricercatori per altri motivi (cioè l'elevata qualificazione e il costo della risorsa) risulta che i ricercatori vengono inquadrati all'interno di un livello caratterizzato da attività diverse dalla ricerca, in quanto non tutti i ricercatori svolgono attività direttive.

ricevute nell'ambito di procedure e metodi prestabiliti". Svolge prove di laboratorio applicando metodi e protocolli predefiniti e verifica i risultati ottenuti, segnalando casi anomali al superiore. L'operatore alle prove di R&S, invece, possiede buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro (a livello di conoscenze si parla per questo livello di "insegnamento limitato" e di "addestramento specifico" ricevuti). Esegue prove semplici di laboratorio, operazioni manuali preliminari all'esecuzione delle prove e utilizza strumenti di lettura diretta in base a metodi definiti di analisi e di misurazione e direttive dettagliate impartite ("autonomia vincolata"). Ha la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività; riceve un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività."

1.2 - Chimica

Il settore chimico farmaceutico, oltre ad essere storicamente una braca cruciale del sistema industriale italiano, tradizionalmente ritenuto efficiente nella gestione delle risorse umane, e moderno quanto ai sistemi di inquadramento¹¹, è storicamente impegnato in attività di ricerca e sviluppo per la natura dell'attività svolta¹².

L'ultimo rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico – farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, in seguito CCNL Chimica 2019, risale al 19 luglio 2018, è vigente dal 1° gennaio 2019 e sarà oggetto della presente analisi.

La classificazione del personale è strutturata su un'unica scala composta da sei categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.

Categorie	Posizioni organizzative
A	1 – 2 – 3
B	1 – 2
C	1 – 2
D	1 – 2 – 3
E	1 – 2 – 3 – 4
F	

Le posizioni organizzative sono suddivise in gruppi, che definiscono la distribuzione dei livelli contrattuali sulle categorie legali: al Gruppo 1 corrisponde la qualifica di quadro, al Gruppo 2 quella impiegatizia, al Gruppo 3 la qualifica speciale e al Gruppo 4 la qualifica operaia.

Ad ogni categoria corrisponde una declaratoria che individua, attraverso otto fattori guida, le “caratteristiche e i requisiti indispensabili”, a loro volta definiti dalle parti per l'inquadramento nella categoria stessa. I fattori guida sono suddivisi in due tipologie:

- sei fattori essenziali: Conoscenza; Capacità Competenze, Esperienza, Autonomia, Responsabilità
- due fattori accessori, modalità di rapporto con i collaboratori e attività in gruppi di progetto.

¹¹ G. PETRONI, *L'organizzazione della ricerca industriale, strategie, strutture e risorse umane per l'innovazione*, ETAS Libri, Milano, 1979, p. 85

¹² FARMINDUSTRIA, *Rapporto I numeri dell'industria farmaceutica in Italia*, Luglio 2018

Quindi, anche in questo caso, con il termine “declaratorie” il contratto indica le espressioni che descrivono le caratteristiche soggettive dei lavoratori, mentre l’aspetto oggettivo, cioè il contenuto dell’attività svolta è definito “contenuto professionale”.

I livelli descritti dalle declaratorie si applicano in maniera trasversale a tutte le aree funzionali tra le quali si distribuisce il personale, vale a dire: amministrazione e controllo; commerciale marketing / vendite; logistica / acquisti; produzione; qualità; ricerca e sviluppo; risorse umane e organizzazione; servizi tecnici; servizi vari; sicurezza, salute e ambiente; sistemi informativi.

La combinazione di livelli, posizioni organizzative e contenuti professionali individua le singole figure professionali, 187 in totale¹³.

Il contratto indica anche i criteri con cui avviene l’attribuzione dell’inquadramento rispetto alla posizione di lavoro assegnata¹⁴: quello descritto dalla norma risulta essere un criterio sussuntivo articolato in tre fasi. *In primis* si definisce l’attività che si richiede sia svolta in una determinata posizione, poi si individua la corrispondenza tra questo contenuto oggettivo e le caratteristiche soggettive di cui la persona deve essere in possesso per svolgerlo adeguatamente, e - alla fine - si attribuisce l’inquadramento al singolo lavoratore in base alla concreta corrispondenza tra i requisiti richiesti dalla posizione e le caratteristiche della risorsa. Per completezza di informazione, nelle tabelle 1 – 8 si riportano i fattori guida che concorrono a definire le singole posizioni che costituiscono il sistema di inquadramento.

La definizione estesa delle categorie e l’indicazione dei contenuti delle singole figure professionali sono riportate nell’Appendice 1A, del contratto; in questa sede l’analisi sarà circoscritta alle figure professionali che sono inquadrate nell’area Ricerca e Sviluppo (R&S), cioè:

¹³ La denominazione di ogni figura professionale è accompagnata da una lettera che indica la categoria legale di appartenenza: Q (quadro), I (impiegato), QS (qualifica speciale), O (operaio)

¹⁴ CCNL chimica 2019, articolo 4, paragrafo C “L’attribuzione del corretto inquadramento, rispetto alla posizione di lavoro assegnata, avviene attraverso: l’analisi della posizione di lavoro e dei suoi contenuti professionali; l’esame della corrispondenza tra i contenuti professionali della posizione di lavoro e i contenuti delle declaratorie con l’ulteriore supporto delle figure professionali; l’attribuzione dell’inquadramento al lavoratore correlata al grado di copertura della posizione di lavoro (grado di corrispondenza tra i requisiti richiesti dalla posizione di lavoro e quelli espressi dal lavoratore)”

Livello	Figure professionali
A1	Responsabile gruppo di laboratori/unità di ricerca; Responsabile medico di prodotto di area terapeutica; Senior scientist
A3	Capo laboratorio specialistico; ricercatore senior; tecnologo di ricerca senior; sperimentatore clinico
B2	Specialista tecnico di laboratorio; ricercatore; tecnologo di ricerca
C2	Tecnico di laboratorio di ricerca;
D1	Operatore tecnico polivalente di ricerca
D3	Tecnico di stabulario; operatore di ricerca.
E3	Operatore laboratorio di ricerca; stabularista
E4	Ausiliario laboratorio di ricerca

I ricercatori sono inquadrati nei primi tre livelli (A1 – A3 – B2); esiste un solo livello di “ricercatore” senza ulteriori specificazioni e due livelli più elevati, caratterizzati da meriti scientifici o dallo svolgimento di attività di organizzazione e coordinamento di lavoro altrui. I tecnologi sono invece ripartiti tra due livelli di due categorie (A3 – B2), mentre i tecnici sono collocati in cinque livelli, distribuiti su tre categorie (C - D – E).

A partire dal vertice, si incontrano le figure professionali della posizione organizzativa A1, la prima della declaratoria del livello A.

Questa, che è valida per tutte le aree funzionali elencate nel contratto, identifica figure professionali “preposte ad importanti settori di attività aziendale e che richiedono: conoscenza e competenze interdisciplinari per svolgere mansioni per le quali necessita capacità gestionale integrata; esperienza gestionale integrata e/o diversificata in più discipline; autonomia decisionale nell'ambito delle politiche aziendali con obiettivi di carattere generale ed in relazione alle caratteristiche dell'azienda, anche di tipo internazionale; responsabilità rilevanti per l'impresa che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali”.

Eventualmente, tali figure possono essere dotate anche di capacità di supervisione, sviluppo, coordinamento di collaboratori e gestione di attività di articolati gruppi di progetto¹⁵.

Quella che emerge da questa declaratoria è una figura che svolge ruoli direttivi, come si capisce ancora più chiaramente se si considera che per “Capacità gestionale integrata” si intende la capacità di svolgere, con doti di leadership, attività che richiedono di prendere decisioni, di organizzare risorse e di concorrere a individuare obiettivi avendo una visione complessiva dell'impresa, mentre per “autonomia decisionale nell'ambito di politiche aziendali” si intende un grado di autonomia “che si esplica nell'ambito di politiche aziendali con obiettivi generali assegnati e comporta la gestione di priorità con diretta responsabilità sui risultati conseguenti alle decisioni intraprese che sono integrate in più aree funzionali dell'impresa”.

Questo è coerente, per il resto, con il fatto che le figure inquadrate in questo livello appartengono alla categoria legale dei quadri.

¹⁵ Il contratto, nella sezione “glossario” contiene chiarimenti in merito al significato da ascrivere alle singole nozioni impiegate per descrivere il contenuto della declaratoria:

- Conoscenza interdisciplinare: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) riferita a più ambiti del sapere.

- Capacità gestionale integrata: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere, con doti di leadership, una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni, di organizzare risorse e di concorrere a individuare obiettivi avendo una visione complessiva dell'impresa.

- Competenze interdisciplinari: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) in diversi ambiti del sapere.

- Esperienza gestionale integrata e/o diversificata in più discipline: esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata nell'ambito complessivo dell'impresa.

- Autonomia decisionale nell'ambito di politiche aziendali: autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di politiche aziendali con obiettivi generali assegnati e comporta la gestione di priorità con diretta responsabilità sui risultati conseguenti alle decisioni intraprese che sono integrate in più aree funzionali dell'impresa.

- Responsabilità rilevanti per l'impresa: influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica a livello di tutta l'impresa.

- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):

- Supervisione: analisi delle attività di collaboratori svolta attraverso il rispetto di criteri e linee di riferimento definiti;

- Sviluppo: realizzazione di percorsi per la crescita professionale dei collaboratori;

- Coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione.

- Gestione attività di articolati gruppi di progetto: gestione (attribuzione delle priorità, definizione delle risorse assegnate, responsabilità dell'organizzazione e del raggiungimento dei risultati del progetto) dell'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto) articolati (composti, in relazione alla particolare rilevanza degli obiettivi dati, da esponenti di più aree funzionali dell'impresa tra loro eterogenee).

Le figure professionali dell'area R&S inquadrare in questa posizione sono "Responsabile gruppo di laboratori/unità di ricerca"¹⁶, "Responsabile medico di prodotto di area terapeutica"¹⁷ e "Senior scientist"¹⁸. Quindi, da un lato, le figure a capo del coordinamento delle fasi di sviluppo dei nuovi farmaci, e i ricercatori che hanno assunto la guida di laboratori e dall'altro gli alti esponenti scientifici della branca disciplinare di riferimento.

Dalla lettura delle attività che si richiedono ai ricercatori al vertice della gerarchia, emerge che per in questo settore esistono due possibilità alternative per progredire nel percorso di carriera: la crescita sul piano scientifico, che consente di diventare un punto di riferimento nel panorama internazionale rispetto all'ambito del sapere di riferimento e, di conseguenza, dare lustro e visibilità all'ente, gestendo autorevolmente i rapporti con l'esterno e curando la pubblicazione di articoli scientifici; oppure, l'ibridazione del proprio profilo scientifico con un aspetto di tipo gestionale e, limitando lo svolgimento in prima persona dell'attività di ricerca, assumere la guida di persone e la gestione di risorse, mettendosi a capo di una sotto articolazione della struttura, quale può essere un laboratorio o un insieme di essi.

Questo implica vicinanza e collaborazione con la direzione soprattutto riguardo l'impostazione e la pianificazione dei progetti; dalla lettura delle declaratorie non sembra che si spinga fino alla scelta dei temi e delle linee di ricerca, che, effettivamente, è attività appannaggio della dirigenza.

Delle due strade possibili per raggiungere il vertice della piramide, tuttavia, soltanto la seconda si rivela coerente con il contenuto della declaratoria del primo livello, mentre invece il profilo dello scienziato insigne non è necessariamente connotata dai ruoli di direzione e dalle doti di leadership che sicuramente si trovano al vertice delle altre funzioni aziendali a cui si applicano le declaratorie in esame.

¹⁶ 16. Responsabile gruppo di laboratori/unità di ricerca (Q)

- È responsabile del coordinamento di più laboratori e della relativa ottimizzazione delle risorse.
- Assiste la direzione nella fase di impostazione e pianificazione dei progetti.
- Assegna i temi di ricerca ai singoli laboratori.
- Redige rapporti e pubblicazioni sull'attività sperimentale svolta.

¹⁷ 17. Responsabile medico di prodotto di area terapeutica (Q)

- Coordina tutta l'attività delle fasi di sviluppo clinico dei potenziali farmaci dalla fase 1 - sperimentazione su volontario sano - alla fase 3 - sperimentazione clinica allargata alla redazione del report finale e definizione del dossier di registrazione.

¹⁸ 18. Senior scientist (Q)

- Alto specialista in una branca specifica di una delle principali discipline di ricerca (chimica di sintesi, chimica analitica, farmacologia, galenica, farmacocinetica, tossicologia farmaceutica e biotecnologie).
- Tiene i rapporti scientifici con gli ambienti universitari, enti di ricerca, ecc.
- Redige pubblicazioni sull'attività sperimentale svolta.

Sempre nella categoria contrattuale A e nella categoria legale dei quadri, le successive figure impegnate in R&S sono collocate nella posizione organizzativa A3 che comprende “Capo laboratorio specialistico”¹⁹, “Ricercatore senior”²⁰, “Tecnologo di ricerca senior”²¹, “Sperimentatore clinico”²².

Questa è la posizione gerarchica di livello più alto nella quale figurano i tecnologi: quindi, il vertice della carriera di tecnologo, per quanto collocato in posizione apicale rispetto al sistema di inquadramento complessivamente considerato, non si colloca allo stesso livello a cui può aspirare il ricercatore, inserendo così una lieve differenziazione nel tendenziale parallelismo tra la carriera del ricercatore e quella del tecnologo, nell’ambito delle professionalità più elevate.

Quanto ai contenuti professionali, si rinviene la medesima dicotomia segnalata circa le figure dei ricercatori nell’ambito della posizione A1: da un lato si trova lo studioso rilevante sul panorama scientifico, dall’altro la figura alla guida di un laboratorio.

Nonostante questa apparente uniformità, è opportuno segnalare alcune differenze rispetto ai profili dei ricercatori: il tecnologo di ricerca senior è responsabile dello svolgimento di progetti ed è impegnato nello sviluppo o nel miglioramento di metodi. Non è definito “alto specialista” nella branca della disciplina di cui si occupa e non è previsto che produca pubblicazioni scientifiche sull’attività svolta: quindi la sua attività di ricerca può anche avere portata limitata

¹⁹ 45. Capo laboratorio specialistico (Q)

- È responsabile di un laboratorio ad alta tecnologia che utilizza conoscenze/metodiche scientifiche complesse.

- Supervisiona e coordina un gruppo di laureati e tecnici alle sue dirette dipendenze dei quali cura anche lo sviluppo professionale.

- Realizza più programmi di ricerca rispondendo dei risultati attesi.

- Formula idee originali sull’attività di ricerca in base ai risultati sperimentali ottenuti e/o alle informazioni desunte dalla letteratura.

²⁰ 46. Ricercatore senior (Q)

- Studia e mette a punto metodologie sperimentali nuove e comunque avanzate, documentando con relazioni interne e/o pubblicazioni i risultati innovativi della sua ricerca, nonché il contributo della stessa al raggiungimento degli obiettivi del progetto.

²¹ 47. Tecnologo di ricerca senior (Q)

- È responsabile dello svolgimento di progetti (o di una parte significativa di programmi/progetti più complessi).

- Sviluppa nuovi metodi o apporta variazioni a metodi anche complessi.

- Redige relazioni e propone ai livelli superiori scelte ed indirizzi alternativi per il conseguimento di risultati ottimali.

- Normalmente si avvale della collaborazione diretta di posizioni di livello tecnico.

²² 48. Sperimentatore clinico (Q)

- Assiste il responsabile medico di prodotto nella stesura del protocollo, nella presentazione dello stesso ai medici sperimentatori esterni (ospedali, cliniche, ecc.), nella elaborazione dei risultati nelle varie fasi (1, 2, 3), nonché nell’analisi dei dati elaborati da biometria.

Questo profilo non sarà oggetto di analisi nella trattazione in quanto non ritenuto direttamente ascrivibile allo svolgimento del lavoro di ricerca.

agli scopi e alle applicazioni funzionali allo svolgimento dell'attività industriale del singolo stabilimento.

Il capo laboratorio specialistico, diversamente dal Responsabile gruppo di laboratori/unità di ricerca, gestisce un solo laboratorio, non partecipa all'assegnazione dei temi di ricerca (quindi verosimilmente li riceve anche lui dal Responsabile) non è coinvolto nella gestione delle risorse e non collabora con la Direzione. Diversamente dal Responsabile, infine, si prevede espressamente che continui a svolgere in prima persona l'attività di ricerca e di sviluppo sperimentale in quanto è richiesto che formuli "idee originali sull'attività di ricerca in base ai risultati sperimentali ottenuti e/o alle informazioni desunte dalla letteratura" e che, dal momento che gestisce un solo laboratorio si prenda cura della crescita professionale di chi vi lavora, "alle sue dirette dipendenze".

Anche per queste tre figure si ritengono valide le riflessioni formulate in merito alla prima terna di figure professionali, cioè il fatto che sono figure qualitativamente eterogenee, e soltanto alcune di esse, cioè quelle che definiscono capi o responsabili di laboratori o gruppi, sono coerenti con i contenuti specificati dalla declaratoria del livello A.

All'interno del livello B si trovano lo specialista tecnico di laboratorio, il ricercatore e il tecnologo.

Quanto alla declaratoria, il contratto stabilisce che "Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati che espletano funzioni direttive. Per funzioni direttive si intendono funzioni gestionali e/o specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.

Alle predette posizioni sono assegnati ruoli che richiedono: conoscenza e competenze interfunzionali per svolgere mansioni per le quali necessitano capacità gestionali; esperienza gestionale e/o diversificata anche in diverse aree funzionali; autonomia decisionale correlata a responsabilità per aree funzionali dell'impresa e connesse alla realizzazione di programmi aziendali i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo."

Eventualmente la figura può svolgere attività di "supervisione, sviluppo, coordinamento di collaboratori e di gestione attività gruppi di progetto²³."

²³ Glossario:

- Conoscenza interfunzionale: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) riferita a più ambiti di attività.

- Capacità gestionale: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni e di organizzare risorse.

- Competenze interfunzionali: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) riferite a più aree funzionali dell'impresa.

- Esperienza gestionale e/o diversificata anche in diverse aree funzionali: esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata anche in diverse aree funzionali dell'impresa.

Questa declaratoria è molto interessante rispetto ai fini della presente indagine: inizia con un riferimento netto allo svolgimento delle funzioni direttive, ma viene subito smussato dalla fungibilità di queste con le funzioni specialistiche di grande rilevanza, come sicuramente l'attività di ricerca e sperimentazione lo è per il settore farmaceutico.

Proseguendo con l'analisi, emerge che sono inquadrati in questo livello figure preposte a prendere decisioni e organizzare risorse e responsabilità a livello di aree funzionali dell'impresa.

Quanto alle singole figure, nella posizione organizzativa B2, si trovano le figure di vertice relative alla professione dei tecnici di laboratorio, inquadrati nella categoria legale degli impiegati. Da questo si capisce che i tecnici, anche al termine della carriera, non raggiungono la qualifica di quadro.

Lo specialista tecnico di laboratorio²⁴ svolge un ruolo di supervisione e coordinamento di altre risorse e rappresenta il laboratorio all'esterno, quindi pur non essendo responsabile di persone o strutture, svolge un ruolo rilevante nella gestione del laboratorio; inoltre, sul piano scientifico, fornisce un contributo innovativo ed è coinvolto in molteplici attività.

Nella medesima posizione organizzativa trovano collocazione il "ricercatore"²⁵ e il "tecnologo"²⁶; anche tra queste figure professionali si osserva

- Autonomia decisionale nell'ambito di programmi aziendali: autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di programmi aziendali assegnati e comporta azioni diversificate, non definite e non sempre supportate da procedure e diretta responsabilità sulle conseguenti azioni intraprese.

- Responsabilità per aree funzionali: influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica a livello di aree funzionali dell'impresa.

- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):

- Supervisione: analisi delle attività di collaboratori svolta attraverso il rispetto di criteri e linee di riferimento definiti;

- Sviluppo: realizzazione di percorsi per la crescita professionale dei collaboratori;

- Coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione.

- Gestione attività di gruppi di progetto: gestione (attribuzione delle priorità, definizione delle risorse assegnate, responsabilità dell'organizzazione e del raggiungimento dei risultati del progetto) dell'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto).

²⁴ 80. Specialista tecnico di laboratorio (I)

- Fornisce un contributo di innovazione e di proposta nell'ambito delle molteplici attività in cui è coinvolto.

- Rappresenta il laboratorio nei confronti dell'esterno.

- Supervisiona e coordina l'attività di altro personale curandone anche lo sviluppo professionale.

²⁵ 81. Ricercatore (I)

- Effettua, nell'ambito di un programma prestabilito e in relazione agli obiettivi assegnati, attività di ricerca tecnico-scientifica.

²⁶ 82. Tecnologo di ricerca (I)

una lieve differenziazione nel tendenziale parallelismo tra i due saperi; infatti, il ricercatore (che si trova al terzo gradino gerarchico) opera nell'ambito di un programma prestabilito e in relazione ad obiettivi assegnati, mentre il tecnologo (che sopra di sé ha soltanto un livello) è responsabile dello svolgimento di temi o progetti, imposta la parte sperimentale "scegliendo metodi e mezzi" e redige relazioni sui risultati, potendo anche proporre modifiche all'indirizzo della ricerca. Quindi, a parità di posizione professionale, il tecnologo dispone di maggiore autonomia e responsabilità rispetto al ricercatore.

In questo livello, si segnala maggiore corrispondenza tra i contenuti professionali delle posizioni e quanto richiesto dalla declaratoria, in quanto è lo stesso glossario che afferma che l'autonomia decisionale si esprime nell'ambito di programmi assegnati²⁷. Quanto al fatto che questa comporti azioni diversificate, non definite e non sempre supportate da procedure e diretta responsabilità sulle conseguenti azioni intraprese, direi che non ci sono dubbi sulla corrispondenza con il lavoro di ricerca sebbene sia una declaratoria generale e applicabile a tutte le funzioni aziendali.

Soltanto la nozione di competenze interfunzionali, definita come l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo riferito a più aree funzionali dell'impresa, sembra inconferente rispetto al lavoro del ricercatore e del tecnologo, ma probabilmente si tratta di una nozione di scarsa applicabilità anche relativamente alle altre attività svolte in azienda, data la crescente specializzazione che si richiede per lo svolgimento di ogni attività lavorativa, che rende oggettivamente difficile che una persona possa svolgere ruoli direttivi rispetto a più di un'area funzionale dell'impresa.

Nell'area R&S posizione organizzativa C2, con qualifica impiegatizia, è riservata al tecnico di laboratorio ricerca²⁸; pertanto, il tecnico che non assume responsabilità rispetto al laboratorio e alla gestione dei colleghi raggiunge al massimo il gradino più basso della terza categoria. Le attività del tecnico vengono sinteticamente richiamate con l'espressione "operatività del laboratorio"; si

- È responsabile dello svolgimento di singoli temi di ricerca (parti di più ampi programmi/progetti) o di progetti di limitata complessità nell'ambito di ben definite aree scientifiche e tecniche.

- Imposta e coordina la parte sperimentale scegliendo metodi e mezzi.

- Redige relazioni intermedie e finali sui risultati sperimentali segnalando le opportunità di diverso indirizzo della ricerca affidatagli.

²⁷ Cfr. Glossario

²⁸ 110. Tecnico di laboratorio ricerca (I)

- Esegue tutte le operatività del laboratorio e contribuisce alla messa a punto di nuovi metodi di preparazione/controllo.

- Interagisce con altri laboratori/unità, nello svolgimento del lavoro affidatogli e nella messa a punto di nuove metodologie.

- Riporta per iscritto i risultati di lavoro.

specifica che anche dal lavoratore in questa posizione professionale ci si aspetta un contributo innovativo rispetto all'attività svolta ("messa a punto di nuovi metodi di riparazione/controllo.")

La posizione organizzativa D1, sempre con qualifica impiegatizia, comprende invece l'operatore tecnico polivalente di ricerca²⁹ cioè una figura professionale che applica metodi di analisi e svolge attività specialistiche e complesse rispetto ad un ambito circoscritto (campo analitico – strumentale). Dalla declaratoria si può desumere che la figura possa effettuare anche analisi di per sé complesse, che richiedono l'uso di strumenti e conoscenze specialistiche, senza però che gli sia richiesto di modificare o migliorare in nessun modo i metodi che applica

La posizione organizzativa D3, con qualifica impiegatizia per la prima figura e operaia per la seconda, comprende il tecnico di stabulario³⁰, che svolge operazioni operative e con margine di discrezionalità basso, ma che richiedono comunque una competenza e una capacità specifica, e l'operatore di ricerca³¹, al quale sono affidate operazioni sempre correlate all'attività di ricerca, ma tendenzialmente esecutive e ripetitive.

Delle restanti tre figure professionali, ricadenti nelle posizioni organizzative E3 ed E4, tutte con qualifica legale operaia, due svolgono attività di supporto³² esecutive e ripetitive, mentre l'ultima assicura l'igiene della vetreria.³³

²⁹ 126. Operatore tecnico polivalente di ricerca (I)

- Svolge attività specialistiche complesse e variabili nel campo analitico-strumentale per il raggiungimento di risultati definitivi.

³⁰ 149. Tecnico di stabulario (I)

- Controlla gli animali all'arrivo, li sistema secondo le condizioni sperimentali previste e li governa.

- Prepara le attrezzature per la raccolta di campioni biologici (es.: gabbie metaboliche).

- Eseguisce randomizzazioni ed identificazioni animali.

- Aiuta durante le necroscopie.

- Effettua sugli animali i necessari trattamenti e osservazioni (come peso corporeo, consumo cibo e consumo acqua) utilizzando sistemi computerizzati. Inoltre stampa, controlla ed archivia i "raw data" cartacei ottenuti.

- Prepara e compila i quaderni di laboratorio.

- Effettua occasionalmente prelievi di campioni biologici (es.: sangue).

³¹ 150. Operatore di ricerca (O)

- Svolge attività specialistiche nel campo analitico-strumentale.

- È in grado di operare con l'applicazione di tecniche e metodologie diversificate per il conseguimento dei risultati definitivi.

³² 176. Operatore laboratorio di ricerca (O)

- Realizza, su indicazioni di massima, programmi di prove sperimentali ripetitive.

177. Stabularista (O)

- Addetto alla cura e stabulazione degli animali.

³³ 186. Ausiliario laboratorio di ricerca (O)

Anche qui si segnala la forte asimmetria tra i sette livelli in cui si articola la carriera dei tecnici e i tre previsti per i ricercatori; la gerarchia dei tecnici è molto dettagliata e strutturata e nel complesso l'impostazione della divisione ricerca e sviluppo denota una visione, tipica della grande industria, con poche figure al vertice (i ricercatori, e in misura ancora minore, i responsabili di laboratorio) e molti lavoratori operativi, ognuno con la propria posizione e i relativi compiti ben specificati.

Tuttavia, vi è un tentativo di specificazione maggiore rispetto a quanto riscontrato nel contratto nazionale della Gomma-Plastica; rispetto ad esso, è prevista la possibilità che il ricercatore progredisca nel percorso di carriera anche senza assumere il coordinamento di risorse e strutture. Questo da un lato risulta indubbiamente appropriato al lavoro di ricerca e alle competenze e capacità su cui si basa; dall'altro, il sistema è strutturato in un modo per cui quando il ricercatore effettivamente fa carriera in quanto ricercatore e non in quanto manager, si pone un problema di coordinamento tra la figura professionale e la declaratoria di riferimento, come si era rilevato rispetto al contratto della Gomma-Plastica.

Questo, probabilmente, può indurre a ritenere che sia quella struttura concettuale a non essere adatta a racchiudere il lavoro di ricerca.

1.3 – Metalmeccanico

Un altro settore cruciale ai nostri fini, sia per il peso rispetto all'economia italiana ed europea, sia per la sua intrinseca vocazione alla sperimentazione, al progresso e all'innovazione, nella ricerca di risposte sempre nuove e migliorate, è quello dell'industria metalmeccanica.

L'ultimo rinnovo è quello relativo al triennio 2017 – 2019³⁴ (di seguito CCNL Metalmeccanica), proprio in questi mesi le parti sociali stanno portando avanti la trattativa per il prossimo rinnovo.

In occasione dell'ultimo rinnovo, proprio a conferma dell'attenzione al tema dell'inquadramento professionale, le parti sociali hanno preso atto che l'attuale sistema di inquadramento, risalente al 1973, richieda un intervento di aggiornamento “tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di

- È addetto al lavaggio vetreria (manuale e meccanico), alla pulizia dei laboratori, al trasporto materiali e reagenti, alla preparazione e sterilizzazione in stufe a secco della vetreria lavata.

- Svolge mansioni ausiliarie di laboratorio in seguito a dettagliate istruzioni (distribuzione di terreni colturali in beute, numerazione delle stesse, o di piastre, provette, ecc.; alimentazione degli animali, annotazione di eventuali morti).

³⁴ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, 26 novembre 2016

organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali”. A tal fine, hanno concordato che dall’inizio del 2017 la già costituita commissione paritetica per la riforma degli inquadramenti professionali avrebbe svolto una “ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori”; contestualmente, si prevedeva l’avvio di una sperimentazione “da parte delle aziende che daranno la loro disponibilità, di adattamenti classificatori con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, tenendo conto della composizione ed alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati”.

I primi accordi, sperimentali, per aderire al nuovo modello sono stati conclusi negli ultimi mesi e l’attività richiederà un monitoraggio nel tempo per verificare se effettivamente le istanze di rinnovamento sono state colte e implementate correttamente.

Quanto all’esistente, oggi è ancora in vigore il sistema di inquadramento professionale strutturato in una classificazione unica articolata su 10 categorie professionali³⁵; l’inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le descrizioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni.

La struttura logica del sistema di inquadramento si allinea a quella degli altri contratti analizzati, risultante dalla combinazione dei fattori soggettivi³⁶, contenuti nelle declaratorie, e di quelli oggettivi, cioè i contenuti professionali. Ad ogni livello è associata una sola declaratoria e diversi profili professionali; ad ogni profilo professionale è associato uno o più esempi

Dalla lettura delle singole declaratorie emerge che, in realtà, esse stesse risultano una commistione di elementi oggettivi e soggettivi, in quanto si operano, per identificare le caratteristiche soggettive della risorsa (conoscenze, capacità eccetera...), continui riferimenti alla complessità e al livello di specializzazione richiesto dall’attività svolta.³⁷

I profili riconducibili all’attività di ricerca e sviluppo occupano le categorie professionali ottava, nona e decima. (cioè le categorie sesta, settima e ottava)

³⁵ Sez. Quarta – Titolo II – Classificazione del personale

³⁶ “Requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati”

³⁷ CCNL metalmeccanici, Art. 1. – Classificazione dei lavoratori, Sez. Quarta – Titolo II – Classificazione del personale, p. 68 ss.

Nella sesta categoria si trova il “tecnico delle prove”³⁸: contrariamente a quanto può far supporre il nome, non si occupa solo di eseguire le prove ma anche di progettarle: definisce i cicli, i metodi, e gli strumenti (mezzi e impianti) da utilizzare, apportando senz’altro un contributo in termini di innovazione e miglioramento rispetto all’attività svolta. Inoltre, porta avanti il proprio lavoro in autonomia anche se lavora “su indicazione”, collaborando con altri enti “per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.”

La descrizione del profilo professionale contenuto nella relativa declaratoria sconta la genericità derivante dal fatto che racchiude personale sia amministrativo sia tecnico e rappresenta lavoratori che “*con specifica collaborazione*” svolgono “funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale”. Operano con margine di discrezionalità e hanno facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Il ricercatore è inquadrato nella categoria successiva, la settima, cioè quella posta al vertice della categoria impiegatizia.

La relativa declaratoria, generale per tutte le aree funzionali, individua i “lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6a categoria³⁹ ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell’azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali”.

Come era già stato segnalato, questa declaratoria non ha quasi alcun elemento che possa essere ricondotto alla determinazione delle qualità soggettive del lavoratore, ma contiene, di fatto, il duplice ruolo che può essere alternativamente svolto da chi si trova ad essere inquadrato al settimo livello cioè attività di coordinamento, oppure, per l’argomento di interesse nella presente analisi, di ricerca.

Il contenuto del profilo professionale, infatti, consiste quasi in una specificazione di quanto affermato dalla declaratoria, cioè che i lavoratori

³⁸ “Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell’ambito del loro campo di attività, progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti”.

³⁹ Sesta categoria: “appartengono a questa categoria i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite”.

inquadri al settimo livello “sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell’ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori”. Le figure, indicate a titolo di esempio, sono “Progettista di complessi”, “Specialista di sistemi di elaborazione dati”, “Specialista di pianificazione aziendale”, “Specialista finanziario”, “Specialista amministrativo”, “Ricercatore”, “Specialista di approvvigionamenti”; mancano, per questo livello, le descrizioni relative alle singole figure.

Il fatto che la declaratoria “soggettiva” contenga, di fatto, un’indicazione dei ruoli alternativi che la risorsa può svolgere evita, di fatto, i problemi di coordinamento che si sono visti finora in relazione agli altri contratti.

Quanto al contenuto del profilo professionale, la definizione sconta una certa genericità in ragione del fatto che include profili professionali eterogenei, che spaziano dal ricercatore allo specialista amministrativo, passando per lo specialista finanziario; pertanto il contenuto epistemologico in essa racchiuso non attiene al piano di quale sia l’attività svolta, ma del metodo con cui essa viene gestita (cioè attraverso studi di progettazione, con eventuale ricerca di sistemi e metodi innovativi) che può predicarsi in modo trasversale di attività lavorative diverse.

Anche qui sono preponderanti gli elementi della progettazione delle operazioni da realizzare e della gestione di tali progetti in ogni loro fase. Il contenuto innovativo dell’attività sembra attestarsi soltanto sul piano metodologico, mentre non risulta che ci siano riferimenti espliciti all’attività di produzione scientifica, intesa come aumento dei contenuti della conoscenza.

Nell’ottava categoria sono inquadrati i quadri, cioè il personale che, conformemente alle previsioni legali, a prescindere dall’area di appartenenza, svolge attività di coordinamento e organizzazione del lavoro di altre risorse umane, contribuendo alla definizione degli obiettivi dell’impresa e alla definizione delle strategie più efficaci per il loro raggiungimento.

Appartengono alla categoria dei quadri anche i lavoratori che “nell’ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l’elevato grado di specializzazione, sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l’economicità delle alternative, garantendo l’appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d’impostazione sia in

quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.”

Si è ritenuto opportuno riportare testualmente la descrizione di questa fattispecie non perché sia specifica o dedicata al lavoro di ricerca, inteso come attività svolta all'interno della funzione della R&S, ma perché, pur essendo applicabile a qualunque contenuto tecnico specifico, sembra contenere aspetti caratterizzanti intrinsecamente il lavoro di ricerca.

Per concludere, le risorse impegnate in attività di ricerca, in questo sistema di classificazione, risultano stratificati soltanto su tre categorie, la sesta, la settima e l'ottava, definite da declaratorie in comune con tutte le altre aree funzionali. Non c'è una ripartizione gerarchica interna, se non quella definita dal passaggio dalla qualifica impiegatizia a quella dei quadri, c'è una sola figura per il tecnico di laboratorio e non compare la figura del tecnologo.

Anche in questo caso, i livelli previsti per la carriera di ricerca sono due e la possibilità di accedere al superiore (appartenente alla categoria legale dei quadri) è vincolata al conseguimento di una posizione di controllo e direzione gerarchico.

1.4 - Ricerca Pubblica

La disamina sui contratti nazionali si completa con l'esame del contratto applicato agli enti pubblici di ricerca, confluito nel comparto istruzione e ricerca dopo il riordino dei comparti di contrattazione avvenuto nel 2009.

Preliminarmente, sembra utile rendere conto di come fosse strutturato l'inquadramento del personale anche prima di tale modifica dei comparti, in quanto anche oggi, seppur con le modifiche intervenute nel susseguirsi delle riforme, sono ben riconoscibili i tratti fondativi risalenti agli anni '90, che risalgono ai regolamenti scaturenti dagli accordi della legge quadro sul pubblico impiego. L'impianto generale è stato in buona parte conservato e reiterato dai contratti collettivi post-privatizzazione e poi completato dagli interventi normativi successivi, ascrivibili alla c.d. “seconda privatizzazione”, recepiti dai contratti collettivi relativi alla tornata 1998 - 2001.

Dal complesso della stratificazione normativa e contrattuale, emerge che nel settore della ricerca pubblica vige un sistema di inquadramento unico, che racchiude sia i profili professionali afferenti all'area scientifica (ricercatori e tecnologi), sia il personale amministrativo e tecnico. Le tipologie di professioni

individuare sono “ricercatori”, “tecnologi” e “amministrazione”; nell’inquadramento dei ricercatori sono inclusi i “collaboratori tecnici degli enti di ricerca” (da qui in avanti, anche “collaboratori T.E.R.”) e gli ausiliari tecnici, in quello dei tecnologi, ai livelli inferiori si trovano gli “operatori tecnici”, mentre nella sezione di inquadramento dedicata al personale amministrativo si trovano i “dirigenti”, i “funzionari amministrativi”, i “collaboratori amministrativi” e gli “operatori amministrativi”. A seguito delle modifiche apportate dalla contrattazione collettiva sono stati soppressi i livelli decimo e nono, e anche i profili di ausiliario tecnico e di amministrazione. Inizialmente, il sistema di inquadramento indicava anche la consistenza della pianta organica per le singole figure professionali, che erano ripartite – in maniera gerarchica – su più di un livello, ma poi tale meccanismo della pianta organica è stato abolito.

La classificazione del personale risultante dagli interventi di modifica operati dalla contrattazione collettiva appare come indicato dalla tabella che segue; per completezza di informazione, si riporta in appendice (Tav. IV) la tabella che descrive l’impianto originario.

Livello	Ricercatori	Tecnologi	Amministrazione	
I	Dirigente di ricerca	Dirigente. tecnologo	Dirigente generale	
II	Primo ricercatore.	Primo tecnologo	Dirigente prima fascia	
III	Ricercatore	Tecnologo	Dirigente	
IV	Collaboratore T.E.R. ⁴⁰		Funzionario amministrativo	
V	Collaboratore T.E.R.		Funzionario amministrativo	Collaboratore amministrativo
VI	Collaboratore T.E.R.	Operatore tecnico		Collaboratore amministrativo
VII		Operatore tecnico	Operatore amministrativo	Collaboratore amministrativo
VIII		Operatore tecnico	Operatore amministrativo	

I profili professionali delle figure citate (limitatamente all’ambito scientifico), diversamente dai contratti dell’industria, sono espressi mediante declaratorie descrittive, apparentemente basate sulle caratteristiche soggettive del lavoratore. Infatti, tutte le declaratorie iniziano con l’incipit “capacità / capacità acquisita di...” e poi viene indicata l’attività di cui il lavoratore è definito capace, che corrisponde

⁴⁰ Collaboratore tecnico enti di ricerca

al contenuto oggettivo della posizione professionale. Trattandosi di un contratto che trova applicazione in enti pubblici, per ogni profilo sono puntualmente indicati modalità e requisiti di accesso.

Al livello più alto si trovano le figure apicali dei ricercatori e dei tecnologi; il dirigente di ricerca si identifica per il profilo di studioso di alto livello, in quanto è capace di “determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significato e valore internazionale nel settore prevalente di ricerca”⁴¹; invece il dirigente tecnologo risulta una figura dai tratti più incerti e variabili. Leggendo la declaratoria⁴², infatti, si capisce che può essere incaricato di svolgere attività riconducibili allo sviluppo sperimentale, “e/o” di coordinare e dirigere servizi e strutture tecnico scientifico complesse e importanti per l’attività dell’ente⁴³. L’utilizzo della congiuntiva/disgiuntiva, carattere tipico dei contratti più vicini al pubblico impiego, è dovuto probabilmente all’intento di gestire le declaratorie in maniera flessibile ma, se interpretato alla lettera, potrebbe causare l’effetto di ampliare notevolmente l’ambito delle prestazioni esigibili dal lavoratore, anche con l’introduzione di attività difficilmente conciliabili.

Nel secondo livello professionale sono inquadrati il “primo ricercatore” che “determina autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività”⁴⁴ e, proseguendo con il parallelismo, il “primo tecnologo”, che “svolge autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate alle attività tecnologiche e/o professionali e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche”, anche in settori in cui è richiesto l’espletamento di attività professionali⁴⁵. Il ricercatore che si trova al terzo livello “determina avanzamenti nelle conoscenze” dello specifico settore⁴⁶, mentre il tecnologo svolge “compiti di revisione di analisi, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o

⁴¹ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli. Si prescinde dai limiti di età previsti dalla vigente normativa.

⁴² “Funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi e di strutture tecnico - scientifiche complesse di rilevante interesse e dimensione

⁴³ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli ed esame, si prescinde dai limiti di età previsti dalla vigente normativa; titolo di studio richiesto: diploma di laurea; superamento dell’esame di stato ed iscrizione all’albo ove richiesto per le funzioni da svolgere; almeno 12 anni di specifica esperienza professionale; conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

⁴⁴ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli ed esame; titolo di studio richiesto: diploma di laurea; età non superiore a quarantacinque anni, salvo che per il personale in servizio; conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

⁴⁵ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli ed esami; titolo di studio richiesto: diploma di laurea; superamento dell’esame di stato ed iscrizione all’albo ove richiesto per le funzioni da svolgere; almeno 8 anni di specifica esperienza professionale; età non superiore a 45 anni, salvo che per il personale in servizio; conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta

⁴⁶ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli ed esami; titolo di studio richiesto: diploma di laurea; esperienza di lavoro di almeno due anni post-laurea in attività di ricerca acquisita attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o da altri canali equivalenti di formazione; conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

di svolgere attività professionale nelle strutture dell'Ente e di svolgere compiti di revisioni di analisi⁴⁷.

Le declaratorie contenute in questo sistema di inquadramento, diversamente da quanto emerso circa i contratti industriali, attribuiscono al ricercatore lo svolgimento dell'attività prima e tipica del lavoro di ricerca, cioè contribuire all'avanzamento del sapere in un determinato ambito disciplinare. Questa attività viene graduata tra i diversi livelli realizzando una sorta di *décalage*, che nel complesso realizza una visione sistematica coerente.

La gerarchia di ricercatori e tecnologi si esaurisce al terzo livello, dal quarto in poi si trovano i "collaboratori T.E.R.". Reclutati per concorso pubblico, agiscono con autonomia nell'ambito delle direttive impartite e sono pienamente responsabili dell'attività svolta e dei relativi risultati.

Questa figura, diversamente da quelle viste finora, è connotata in maniera abbastanza dettagliata rispetto alle caratteristiche soggettive, in quanto si legge che svolge mansioni tecniche specializzate che richiedono sia "una visione d'insieme di più attività interrelate per soddisfare esigenze operative diverse", sia "la completa conoscenza delle tecniche del funzionamento e delle modalità di uso di macchine, strumenti e/o impianti e/o elaborazione di dati complessi" sia, infine, "la capacità di valutazione per la scelta di elementi e l'esame dell'attendibilità dei risultati"

Il profilo di collaboratore tecnico degli Enti di ricerca è articolato su tre livelli, IV, V, VI con parallela attribuzione di capacità professionale attesa decrescente, da collocare nell'ambito della organizzazione del lavoro dell'Ente; in particolare, per il collaboratore tecnico Enti di ricerca IV livello, è prevista anche la possibilità di assumere la funzione di coordinamento delle professionalità attinenti al medesimo profilo, ma di livello meno elevato. Infine, nei livelli VI, VII ed VIII vengono poi inquadrati gli operatori tecnici, che svolgono funzioni prevalentemente funzioni esecutive, con ridotti margini di autonomia

Le progressioni di carriera all'interno del comparto sono state regolate, con riferimento ai singoli passaggi di carriera, dalle disposizioni contrattuali, che si sono stratificate nel corso dei rinnovi⁴⁸, che prevedono due diverse tipologie di avanzamento: uno di carattere economico e l'altro relativo al livello di inquadramento nell'ambito del profilo di appartenenza. Rispetto alle progressioni

⁴⁷ Modalità di accesso: concorso pubblico nazionale per titoli ed esami; titolo di studio richiesto: diploma di laurea; superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo, ove richiesto, per le funzioni da svolgere; conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

⁴⁸ Per le progressioni che hanno interessato i livelli IV-VIII: artt. 53 e 54 Ccnl 1998-2001; art. 8 Ccnl 2002-2005; art. 3 Ccnl 2006-2009. Per le progressioni relative ai livelli I-III si vedano: art. 64 Ccnl 1998-2001; art. 15 Ccnl 2002-2005; art. 8 Ccnl 2004-2005 (biennio economico); artt. 16 e 23 Ccnl 2006-2009.

economiche, il decorso del tempo svolge un ruolo preponderante, mentre le progressioni di livello avvengono in base al meccanismo del concorso pubblico. Si segnala al riguardo l'articolo 23 comma 1 del CCNL 2006 – 2009 che ha introdotto la possibilità per i lavoratori inquadrati al quarto livello (collaboratori T.E.R.) di espletare, *una tantum*, le procedure concorsuali riservate agli interni per l'accesso al III livello, “nei limiti del 50% della disponibilità complessiva”, rendendo possibile, almeno in teoria all'accesso alle professioni di ricercatore o tecnologo. È stato detto, al riguardo, che questo conferma il carattere spurio del sistema di classificazione professionale del comparto, in cui convivono funzionari amministrativi, personale operativo, ricercatori e tecnologi e che questa circostanza va a scapito della valorizzazione delle specificità professionali di ricercatori e tecnologi⁴⁹.

Probabilmente questa affermazione può essere precisata: si condivide l'opinione per cui il sistema di inquadramento e di progressioni professionali, così come strutturato nel contratto della ricerca pubblica, non sia particolarmente efficace nella valorizzazione della professionalità dei ricercatori; d'altra parte non si ritiene di ascrivere questo effetto alla compresenza di profili diversi nel medesimo sistema di inquadramento, come se questo, di per sé, costituisse un ostacolo alla valorizzazione professionale dei profili di ricerca. L'elemento indicato dall'autore come *vulnus* del sistema, cioè la possibilità per il personale del quarto livello di progredire al terzo, dove si trovano ricercatori e tecnologi, non sembra in realtà particolarmente problematico: l'effetto che può sortire sui percorsi di carriera del personale è semplicemente la possibilità per un collaboratore già operante nel lavoro di ricerca, in senso lato, di ambire a diventare ricercatore o, più verosimilmente, tecnologo. Sembra anzi che questa possibilità, se resa concretamente effettiva nei limiti derivanti dalla previsione contrattuale, possa consentire una crescita professionale delle risorse impegnate nella ricerca.

Infine, si segnala che per i livelli secondo e terzo è consentito il c.d. passaggio orizzontale, cioè dal profilo professionale di ricercatore a quello di tecnologo (o viceversa) di pari livello, a condizione che si sia in possesso di un'anzianità minima nel livello e nel profilo di appartenenza e dei requisiti anche professionali propri del profilo e livello di destinazione. La sussistenza di tali requisiti viene accertata da Commissioni appositamente costituite composte da esperti del settore sulla base di criteri generali oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali.

Come detto, a seguito della modifica dei comparti di contrattazione introdotte dai Contratti collettivi nazionali quadro di definizione dei comparti di contrattazione (CCNQ) del 2009 e del 2016, il comparto “ricerca” è confluito nel

⁴⁹ V. TALAMO, V.A. IANNITI, *Il sistema di progressioni professionali nel comparto ricerca: problematiche applicative e dubbi sistematici*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 126/2011

comparto “istruzione e ricerca”, che accorpa le previsioni relative a istituzioni scolastiche ed educative; Università e aziende ospedaliere – universitarie; istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica; istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione. Ad oggi, pertanto, al personale di ricerca nel pubblico impiego, si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto istruzione e ricerca (CCNL Ricerca pubblica) valido per il triennio 2016 – 2018.

Questo contratto è strutturato in una parte comune e in quattro sezioni, ognuna di queste dedicata ad un settore. La classificazione del personale non rientra tra le materie di competenza del contratto, in quanto deriva dalla legge; l'ultimo intervento normativo in materia, il d.lgs. 216/2018 (c.d. Riforma Madia), non ha apportato modifiche al sistema preesistente. Ad oggi, dunque, risultano in vigore i livelli di inquadramento e i profili professionali derivanti dal d.p.r. 171/1991, con successive modifiche e integrazioni, di fonte legale e contrattuale, che sono stati sinora analizzati.

Il CCNL Ricerca Pubblica 2016 contiene un titolo (il terzo della sezione terza)⁵⁰ dal nome “ricercatori e tecnologi” in cui, richiamati i principi di cui al d.lgs. 218/2016 e alla Carta europea del ricercatore, si ribadisce che ricercatori e tecnologi “costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti” e che “rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli Enti”. Il richiamo all'autonomia viene rafforzato dal riferimento alla norma di cui all'art. 15 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, secondo la quale il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza per quanto concerne la gestione della ricerca, e ai principi (anch'essi di matrice legale) che tutelano i diritti di proprietà intellettuale delle invenzioni di cui ricercatori e tecnologi risultano autori.

Questa norma, che ormai ha quasi vent'anni, svolge una importante funzione concettuale, in quanto, ad avviso di chi scrive, non si limita a tutelare la libertà dello svolgimento della ricerca scientifica, ma scinde anche il nesso tra il ruolo, inteso qui anche come autorità gerarchica, e la competenza scientifica, sancendo che non vanno di pari passo.

Complessivamente, nonostante la longevità delle declaratorie contenute nel contratto, risalenti al 1991, esse risultano appropriate a descrivere il lavoro di ricerca, per quanto sia difficile valutare una prestazione lavorativa complessa ed evanescente come l'avanzamento della conoscenza nel settore di riferimento.

Un utile aiuto avrebbe potuto derivare, sotto questo profilo, dal sistema di progressione di carriera basato sul concorso pubblico, che avrebbe potuto garantire una valutazione approfondita del profilo della risorsa e dei risultati conseguiti;

⁵⁰ CCNL ricerca pubblica 2016, artt. 80 – 81 – 82

tuttavia, in sede applicativa, questo è diventato una delle principali cause di rigidità del sistema e dei percorsi di carriera.

Bisogna segnalare, comunque, che questo è l'unico dei contratti analizzati finora che determina il livello di inquadramento del ricercatore soltanto in base al grado di capacità e incisività con cui egli svolge l'attività di ricerca, senza operare commistioni con ruoli organizzativi o di coordinamento.

Probabilmente questo si deve al fatto che il contratto della ricerca pubblica non deriva da un contratto stipulato per l'industria negli anni '70 e, quindi, non risente dell'impostazione concettuale da cui proviene il sistema dell'inquadramento unico, che, invece, è ancora centrale nei contratti dell'industria.

2. CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI DEI CENTRI DI RICERCA

2.1 – *Elettra Sincrotrone Trieste*

Elettra Sincrotrone Trieste è un centro di ricerca multidisciplinare internazionale, istituito nel 1987, specializzato nella generazione di luce di sincrotrone e di luce di laser ad elettroni liberi, nonché nell'applicazione di queste tecnologie alle scienze dei materiali e della vita.

Sul piano giuridico, l'ente è costituito in forma di Società Consortile per Azioni di interesse nazionale ai sensi della legge 370/99, sostenuta da finanziamenti statali, come concordato tra la Regione Friuli-Venezia Giulia e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Gli azionisti della società sono il Consorzio per l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste (53,70%), la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia (37,63%), il Consiglio Nazionale delle Ricerche (4,85%) e Invitalia Partecipazioni S.p.A. (3,82%).

Il centro è dotato di due sorgenti avanzate di luce, l'anello di accumulazione Elettra ed il laser a elettroni liberi (FEL) FERMI, che forniscono, nel complesso, ad oltre 30 stazioni sperimentali, luce con caratteristiche tali da consentire di caratterizzare la struttura e la funzione dei materiali con sensibilità fino al livello molecolare ed atomico. Questi strumenti sperimentali sono impiegati da una vasta comunità di ricercatori provenienti dall'accademia⁵¹. e dall'industria per fabbricare nanostrutture e dispositivi e per sviluppare nuovi processi tecnologici; gli accessi alle stazioni sperimentali sono regolati mediante un meccanismo di selezione delle proposte progettuali per il cui svolgimento è necessario l'impiego di uno dei due tipi di "luce". Le proposte, di provenienza internazionale, vengono selezionate da comitati di esperti sulla base del merito scientifico e dell'impatto atteso del progetto.

L'attività di ricerca è organizzata in cinque iniziative strategiche, alle quali corrispondono cinque "cluster progettuali": "Elettra", "Fermi", "Esperimenti", "Piattaforma Tecnologica" e "Progetti Internazionali", ciascuno dei quali raggruppa i progetti per complementarità di scopo. I progetti definiscono iniziative con obiettivi specifici, la cui realizzazione è affidata ad un responsabile di progetto. I progetti a propria volta sono organizzati in attività, dedicate al raggiungimento di

⁵¹L'ente, oltre alle collaborazioni vincolate ai singoli progetti, di cui si vedrà infra, ha instaurato relazioni di associazione e affiliazione a vario titolo (partnerships) con diverse realtà accademiche nazionali e internazionali l'Accademia delle Scienze della Repubblica Ceca, il Dipartimento Indiano di Scienza e Tecnologia (DST) e l'Istituto Scientifico Indiano (IISc), il Centro Internazionale di Fisica Teorica dell'UNESCO (ICTP), la Scuola Internazionale degli Studi Avanzati (ISAS/SISSA), e le Università di Graz, Milano, Nova Gorica, Trento, Trieste e Udine

obiettivi specifici nell'ambito del progetto, sotto la guida di un Responsabile di Attività.

Sul piano contrattuale, il centro applica il Contratto Collettivo Nazionale dell'industria metalmeccanica e una contrattazione integrativa, che è stata oggetto di diversi rinnovi. In questa sede si prendono in considerazione il “Contratto integrativo aziendale sincrotrone Trieste” (testo coordinato al 29 giugno 2001), il “Verbale di accordo” del 23 luglio 2007 e il “Verbale di accordo” del 20 aprile 2017.

Le regole generali circa il sistema di inquadramento del personale sono contenute nel “Contratto integrativo aziendale Sincrotrone Trieste” (testo coordinato al 29 giugno 2001) all'articolo 3, “Inquadramento dei lavoratori”, che prende le mosse dalla constatazione che è necessario adattare i profili professionali e le mansioni dei lavoratori allo svolgimento dell'attività di ricerca, in virtù della aumentata interazione, in termini di collaborazione scientifica, con gli enti di ricerca e i relativi lavoratori⁵².

A tal fine, “fermo restando l'inquadramento dei lavoratori sulla base di un unico sistema di classificazione, così come previsto dall'art 4, Disciplina Generale – Sezione Terza del vigente CCNL (accordo del 01/03/2000), nonché i relativi automatismi di mobilità verticale in esso contenuti” si rende opportuna l'individuazione di profili professionali coerenti con l'attività svolta dalla Società e la “semplificazione dei mansionari a suo tempo individuati negli accordi individuali, rendendoli il più possibile omogenei per livello di inquadramento e per Settore di operatività”.

Coerentemente con queste importanti premesse, l'allegato 1 “Inquadramenti, declaratorie mansioni, profili professionali” contiene indicazioni specifiche sul sistema di inquadramento adottato dall'Ente, che si basa sulle qualifiche legali e, all'interno di queste, opera suddivisioni ulteriori in categorie: sei per il personale con qualifica di operaio, otto per gli impiegati e i quadri al vertice.

Come visto per il CCNL Metalmeccanica il sistema di classificazione si basa sulla combinazione di “declaratorie” (definite all'allegato 1) e “profili professionali” (di cui all'allegato 2).

Alcuni profili professionali sono trasversali rispetto a più categorie di inquadramento (specificati dalle declaratorie): l'inquadramento del singolo

⁵² “Art. 3 - Inquadramento dei lavoratori: 1. I comuni programmi di collaborazione scientifica della Società con gli Enti Nazionali di Ricerca, nonché la crescente interazione con i loro G.d.R. operanti presso il Laboratorio Elettra, pongono la necessità di un graduale adeguamento agli Enti stessi dei profili professionali e delle mansioni assegnati al personale dipendente della Sincrotrone Trieste.

lavoratore all'interno di una categoria dipende da "la capacità professionale, la sfera di autonomia, il grado di responsabilità e le conseguenti mansioni assegnate".

Per quanto riguarda specificamente i profili dedicati ai lavoratori che svolgono attività di ricerca, ce ne sono tre per i collaboratori scientifici⁵³ e tecnici⁵⁴, riconducibili ai tecnici di ricerca, articolati sulle categorie impiegate quinta, quinta super e sesta, e due per ricercatori e tecnologi, inquadrati nella settima categoria e in quella dei quadri ("primo ricercatore" e "primo tecnologo").

1° categoria		
2° categoria		
3° categoria		
4° categoria		
5° categoria	Collaboratore scientifico	Collaboratore tecnico
5° categoria. super	Collaboratore scientifico	Collaboratore tecnico
6° categoria	Collaboratore scientifico	Collaboratore tecnico
7° categoria	Ricercatore	Tecnologo
Quadri	Primo ricercatore	Primo tecnologo

Si segnala che, quindi, il contratto integrativo differisce rispetto alla contrattazione nazionale già nella misura in cui articola il profilo del tecnologo su due livelli, introducendo un sistema di carriere parallele per ricercatori e tecnologi.

Per quanto attiene ai singoli profili, il collaboratore scientifico "svolge attività connesse a compiti di natura scientifica", comportanti un contributo alla valutazione e all'interpretazione dei risultati e per cui si richiedono conoscenze teoriche di base complesse. Il collaboratore tecnico invece svolge "attività tecniche specializzate" per le quali si richiede ugualmente un approccio di tipo teorico, ma finalizzato ad "applicare tecniche, procedure e metodi di lavoro di tipo specialistico".

⁵³ Collaboratore scientifico

Lavoratore che svolge attività connesse a compiti di natura scientifica richiedenti conoscenze teoriche di base complesse e comportanti contributo alla valutazione ed interpretazione dei risultati. Il profilo di 'Collaboratore scientifico' è articolato sulle seguenti posizioni: collaboratore scientifico di 5a categoria; collaboratore scientifico di 5a categoria livello superiore; collaboratore scientifico di 6a categoria.

⁵⁴ Collaboratore tecnico

Lavoratore che svolge attività tecniche specializzate la cui esecuzione richiede un approccio di tipo teorico per applicare tecniche, procedure e metodi di lavoro di tipo specialistico e/o che possieda la capacità di valutazione per l'adozione di scelte operative e di elementi e per l'esame dell'attendibilità dei risultati. In campo informatico provvede alla realizzazione tecnica di procedure ed archivi e cura la gestione operativa dei sistemi e delle reti.

Il profilo di 'Collaboratore tecnico' è articolato sulle seguenti posizioni: collaboratore tecnico di 5a categoria; collaboratore tecnico di 5a categoria livello superiore; collaboratore tecnico di 6a categoria.

Il profilo del ricercatore⁵⁵ richiama testualmente quello contenuto nella contrattazione nazionale, cui si rinvia, mentre quello del tecnologo⁵⁶, inserito da questa contrattazione, descrive un lavoratore che svolge attività di “revisione di analisi” e di “collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche”. Il primo ricercatore⁵⁷ e il primo tecnologo⁵⁸, che sono quadri, non si discostano molto sul piano delle attività svolte rispetto al ricercatore e al tecnologo; il *quid pluris* della loro attività, proprio in quanto quadri, consiste principalmente nella guida di gruppi e nell’assunzione di decisioni di maggiore impatto per l’ente. Questo fattore, quindi, costituisce il discrimine necessario per il conseguimento di un livello di inquadramento più alto.

I successivi verbali di accordo non hanno intaccato la struttura del sistema di inquadramento sinora descritto, ma contengono informazioni rilevanti circa la gestione del personale di ricerca e la loro lettura diacronica consente di seguire l’evoluzione della sensibilità e della consapevolezza delle parti in materia.

Nel verbale di accordo del 23 luglio 2007, ad esempio, si dichiara chiaramente l’esigenza di provvedere a “una maggiore definizione dei profili professionali e delle mansioni assegnate al personale della Sincrotrone Trieste, affinché risultino in sintonia con i più avanzati scenari di ricerca europei”⁵⁹, mantenendo al tempo stesso l’allineamento con la contrattazione nazionale.

Per questo motivo, le parti si sono impegnate a dare inizio “entro tre mesi dal rinnovo del CCNL, ad appositi incontri finalizzati all’armonizzazione fra l’attuale sistema di inquadramento e quanto eventualmente stabilito a livello nazionale, tenendo conto delle peculiarità delle figure professionali presenti nel Laboratorio, con l’obiettivo di definire anche percorsi di sviluppo professionale e retributivo”.

⁵⁵ Ricercatore

Lavoratore che, nell’ambito del proprio campo di attività di ricerca, possiede attitudine, comprovata da elementi oggettivi, a determinare avanzamenti nelle conoscenze nel settore preminente di attività.

⁵⁶ Tecnologo

Lavoratore che possiede capacità acquisita di svolgere compiti di revisione di analisi, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche.

⁵⁷ Primo ricercatore

Lavoratore che, nell’ambito del proprio campo di attività di ricerca, possiede capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività.

⁵⁸ Primo tecnologo

Lavoratore che possiede capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all’attività tecnologiche e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l’espletamento di attività professionali.

⁵⁹ verbale di accordo 23 luglio 2007, art. 3, “inquadramento”

Viene inoltre esteso l'ambito di applicabilità della previsione speciale sulla flessibilità oraria per il personale di ricerca⁶⁰, a norma della quale, fermo restando il rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge, è previsto che il personale di ricerca possa “determinare il proprio orario di ingresso e di uscita di ciascun periodo giornaliero”; in sede di rilevazione mensile, il numero complessivo di ore effettuate dovrà essere compreso tra venti ore in difetto e quaranta in eccesso rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di riferimento. La disposizione era contenuta già nel contratto integrativo del 2001 ma prevedeva limiti all'utilizzabilità diversi a seconda della categoria di appartenenza che sono qui stati superati.

Infine, l'ultimo documento prodotto dalla contrattazione aziendale (Verbale di accordo 20 aprile 2017), si segnala per l'introduzione di un nuovo meccanismo di valutazione dell'attività svolta, finalizzato all'erogazione del premio di risultato annuale, tarato specificamente sulle attività dell'ente e sugli obiettivi cruciali per la sua vita.

Il premio di risultato (articolo 42) viene corrisposto in funzione del raggiungimento di obiettivi aziendali, raggruppati in classi: raggiungimento obiettivi operativi; funzionamento macchine operatrici; partecipazione del personale. Rispetto al raggiungimento degli obiettivi operativi, è stato elaborato il sistema di valutazione della prestazione, basato su “indicatori di performance” specifici per la tipologia di attività svolta dall'ente.

Più nel dettaglio, come si evince nel contratto stesso, il punto di partenza è l'individuazione della *mission* dell'ente, cioè la promozione della ricerca di base e applicata, che viene realizzata sia conducendo ricerca in proprio sia offrendo all'utenza internazionale l'accesso alle proprie infrastrutture di ricerca (in genere, i cosiddetti *slot* di luce di sincrotrone).

I soggetti che avranno accesso al Sincrotrone vengono individuati mediante bandi internazionali, a cui i potenziali utenti rispondono inviando le proprie proposte sperimentali che vengono valutate da commissioni apposite per le singole aree scientifiche (“proposal peer review committees”), assegnando un punteggio che tiene conto del merito scientifico e del probabile impatto dei progetti proposti.

La valutazione dell'efficacia delle attività svolte in questo ambito dalla società dipende dal numero complessivo di proposte ricevute (NTOT) e dalla loro qualità; quest'ultimo valore, a propria volta, si determina in base al voto minimo ricevuto dalle proposte che hanno superato la selezione per accedere ad uno slot disponibile e calcolando la media di questo voto su tutti gli slot di luce a disposizione dell'ente (VMIN).

⁶⁰ articolo 7 dell'accordo 23 luglio 2007, articolo 4 del contratto integrativo del 29 giugno 2001

La rilevanza della ricerca svolta presso la società, invece, viene valutata in base alle pubblicazioni ottenute su riviste internazionali con *peer review*.

Dal momento che la mission dell'ente comprende anche la formazione tecnica e scientifica sono stati individuati ulteriori parametri di misurazione *ad hoc*.

Gli strumenti impiegati sono, da un lato, l'erogazione di strumenti a sostegno della formazione quali borse di studio, borse di dottorato, contratti di tirocinio in collaborazione con i programmi della regione Friuli-Venezia Giulia e contratti a tempo determinato per post doc. Dall'altro lato, l'organizzazione di corsi su tematiche tecniche specifiche quali utilizzo di hardware e software avanzati.

Quindi, relativamente a questa famiglia di obiettivi aziendali, gli indicatori sono stati individuati nel numero complessivo di personale in formazione (tirocinanti, borsisti, dottorandi, postdoc) presente annualmente in società (FOR1) e nel numero di persone che ha frequentato corsi su tematiche tecniche specifiche organizzati annualmente dalla società (FOR2).

La tabella successiva riporta un esempio di definizione annuale degli obiettivi.

Indicatore	Acronimo	Target
Numero proposte	NTOT	≥ 900
Qualità proposte	VMIN	≤ 3.50
Pubblicazioni ISI	PUBL	≥ 400
Personale in formazione	FOR1	≥ 100
Frequenza corsi	FOR2	≥ 80

La contrattazione ha previsto la corresponsione di un premio, “premio annuale di eccellenza”, anche per le attività definite “non ricorrenti”, cioè diverse ed ulteriori rispetto a quella istituzionale di produzione di luce di sincrotrone per utenti scientifici e industriali. Tali attività, a scopo esemplificativo, possono essere lo svolgimento di commesse commerciali, la partecipazione a progetti scientifici internazionali, la divulgazione scientifica e tecnologica, lo sviluppo di azioni a favore del territorio, il miglioramento di prodotti – processi – servizi, l'evoluzione di *macchine di luce*, l'implementazione di progetti infrastrutturali interni, lo sviluppo del sistema di gestione e raggiungimento delle certificazioni o l'adozione di iniziative specifiche in tema di salute e sicurezza.

Data la natura “non ricorrente” delle attività da cui dipende l'erogazione del premio, le parti non ne hanno determinato il funzionamento, bensì il meccanismo

procedurale con cui impostarlo a seconda delle esigenze, disegnandolo di volta in volta in maniera funzionale alla tipologia di attività svolta e agli obiettivi cruciali.

Viene dunque stabilito che le attività strategiche vengano individuate annualmente dalla direzione, che fissa gli obiettivi generali. Successivamente, una commissione paritetica, appositamente nominata, fissa le attività di dettaglio su cui definire il calcolo del premio, con l'esplicitazione dei pertinenti indicatori e della relativa metrica.

Data la complessità di questa operazione, la contrattazione ha previsto anche, a tutela dei lavoratori, che, in difetto dell'individuazione da parte della direzione delle attività oggetto del premio o in mancanza del raggiungimento dell'accordo nell'ambito della commissione paritetica, venga comunque erogato un premio di valore corrispondente all'80% del valore massimo che può essere erogato attraverso il premio annuale di eccellenza (400 euro all'anno).

Il sistema di premi sin qui descritto si segnala come meritevole di attenzione in quanto specificamente costruito sulla natura peculiare delle attività svolte dall'ente e sugli obiettivi ad essa riconducibili. Questo rappresenta un correttivo alla rigidità del sistema retributivo tipico della contrattazione collettiva nazionale, che mal si adatta alle caratteristiche del lavoro di ricerca, e al tempo stesso fornisce uno spunto di riflessione circa il tema della valutazione della prestazione del ricercatore, da sempre uno dei temi più critici rispetto alla gestione contrattuale (sia a livello collettivo, sia individuale). Bisogna dire, in verità, che il sistema premiale di Elettra Sincrotrone nasce semplicemente da una identificazione precisa degli obiettivi aziendali e da una trasposizione chiara di questi in parametri verificabili e misurabili. Non presenta profili di specialità e diversità dagli altri strumenti incentivanti perché ha ad oggetto l'attività di ricerca: il motivo per cui risulta innovativo è che è l'attività dell'ente ad essere quasi unica nel suo genere e questo si riverbera, come è corretto che sia, sulla gestione delle risorse umane che vi lavorano.

2.2. – Istituto Italiano di Tecnologia

L'Istituto Italiano di Tecnologia è un ente che svolge ricerca non accademica articolata su quattro tematiche principali, definite *domini*, e precisamente: “robotics”, “nanomaterials”, “life tech” e, “computational sciences”; ciascun dominio è articolato in linee di ricerca e sviluppato dai *principal investigators* nei laboratori di ricerca collocati in diverse regioni d'Italia. L'Istituto si avvale anche, per lo svolgimento delle proprie attività, di una rete di undici centri di ricerca collocati presso altrettante università italiane, tra cui le due scuole di eccellenza pisane (Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna). Al tempo stesso,

viene svolta una significativa attività di trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca anche mediante lo sviluppo di laboratori congiunti con aziende italiane⁶¹ e la fondazione di imprese start up; ove possibile, i risultati delle attività di ricerca sviluppate vengono coperti con la tutela brevettuale delle invenzioni⁶².

Dal punto di vista giuridico, l'Istituto è una fondazione di diritto privato i cui organi sono: Consiglio, Comitato esecutivo, Collegio sindacale, Direttore scientifico; l'organizzazione della ricerca ricalca la struttura basata sui quattro domini e le relative linee di ricerca.

L'Istituto Italiano di Tecnologia non ha adottato un vero e proprio contratto collettivo, ma un "Regolamento del rapporto professionale tra la fondazione IIT ed il personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale", predisposto ed approvato dal Comitato Esecutivo.

Quanto alla classificazione del personale, il regolamento prevedeva un inquadramento per il personale tecnico e amministrativo e uno per il personale scientifico; la sussunzione della risorsa all'interno di una posizione organizzativa si basava sulla valutazione del *curriculum vitae*, sulle competenze effettivamente possedute e sulla combinazione di questi fattori con le declaratorie contenute nel regolamento medesimo.

Il personale tecnico e amministrativo è suddiviso in tre livelli impiegatizi, di cui il primo e il secondo sono stati oggetto di una scissione in due sottolivelli, e nel livello dei quadri, come si vede dal seguente schema sinottico:

⁶¹ Per citarne solo alcuni: Bracco, Camozzi, Danieli Automation, CREST OPTICS – IIT. Per un quadro completo, si veda: <https://www.iit.it/it/trasferimento-tecnologico/laboratori-congiunti>

⁶² <https://www.iit.it/it/trasferimento-tecnologico/brevetti>

CLASSIFICAZIONE ATTUALE	CLASSIFICAZIONE PRECEDENTE
LIVELLO QUADRO	LIVELLO QUADRO
LIVELLO 1.1 mansioni direttive senior LIVELLO 1.2 mansioni direttive junior	LIVELLO 1
LIVELLO 2.1 mansioni di concetto senior LIVELLO 2.2 mansioni di concetto junior	LIVELLO 2
LIVELLO 3 mansioni d'ordine	LIVELLO 3

Il personale scientifico si stratificava su due livelli, quello dei quadri e il primo livello impiegatizio: la sussunzione avviene sempre mediante le declaratorie contenute nel Regolamento.

Alla categoria dei quadri appartiene, conformemente alle previsioni legali, “lo scienziato capace di contribuire significativamente allo sviluppo delle questioni scientifiche, dei programmi e delle strutture”; questa figura professionale, come visto a proposito del CCNL Industria Chimica, si può declinare in una doppia accezione. Da un lato, vi è il profilo scientifico, che si esprime sia attraverso il conseguimento di obiettivi in termini di numero e rilevanza di pubblicazioni e brevetti, sia attraverso la realizzazione di progetti scientifici, relativamente ai quali opera con “elevata autonomia”, coordina dottorandi o altro personale assegnato e gestisce risorse. Dall’altro, emerge un profilo di natura gestionale, in termini di progettazione e messa in opera di strutture dedicate alla ricerca o “di temi di ricerca di interesse di uno o più dipartimenti, facility, centri della rete”; si segnala anche un riferimento all’attività eventuale di facility management rispetto al quale questo Regolamento si segnala come unico nel quadro di quelli analizzati⁶³.

⁶³ Regolamento ... articolo 5: “È inquadrato nella categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, lo scienziato capace di contribuire significativamente allo sviluppo delle questioni scientifiche, dei programmi e delle strutture. In particolare vi appartiene lo scienziato il quale in modo fungibile ed alternativamente:

a) operi con elevata autonomia nella realizzazione degli obiettivi scientifici e di ricerca assegnati; b) è incaricato del coordinamento di studenti PhD o di altro personale assegnato; c) operi quale manager di ricerca; d) partecipa alla gestione di progetti speciali, anche di tipo esterno, istituzionale

Questo doppio binario, pur essendo molto simile a quello previsto nel contratto nazionale della Chimica, di cui sono state enucleate alcune criticità, non presenta, ad avviso di chi scrive, i medesimi problemi di coerenza interna perché la descrizione dei profili professionali non ha come sostrato logico l'individuazione di caratteri "soggettivi" che debbano riferirsi a tutti i lavoratori inquadrati contrattualmente nella declaratoria.

Non c'è alcun problema, allora, se le parti (o, come in questo caso, la parte aziendale) decidono di prevedere che un lavoratore inquadrato al livello più alto svolga attività di coordinamento di risorse, oppure di elevato valore scientifico nel proprio ambito disciplinare, perché non vi è alcuna regola sottostante che impone che per essere inquadrati al livello più alto sia necessario svolgere una funzione manageriale.

Per accedere alla categoria dei Quadri è necessario aver conseguito almeno 3 anni di esperienza di ricerca in qualità di Post Doc, oppure un grado ritenuto equipollente di esperienza e professionalità in ambito scientifico, resa evidente dai contributi scientifici apportati, dai risultati ottenuti e dai riconoscimenti conseguiti⁶⁴.

In merito ai criteri di sussunzione nella categoria dei Quadri, appare opportuna una precisazione. Il Regolamento dichiara esplicitamente che appartengono a tale categoria "a titolo esemplificativo, i Researcher di livello junior e i Technologist di livello senior". È, quindi, interessante notare che fin dal livello di ingresso un ricercatore può accedere alla categoria dei quadri, che è caratterizzata intrinsecamente da una componente di coordinamento e responsabilità di risorse e strutture; d'altra parte, l'apparente singolarità della disposizione è attenuata dal fatto che si richiede, come requisito per l'accesso, il possesso di un'esperienza equivalente a quella di un post doc almeno triennale, che a propria volta ha come presupposto il conseguimento di un titolo di dottore di ricerca. In conclusione, quindi, questo "livello di ingresso" è riservato a lavoratori che, nel complesso, abbiano svolto un periodo di ricerca complessivo di almeno sei, sette anni.

o commerciale; e) assume responsabilità di progettazione e messa in opera di strutture dedicate alla ricerca o di temi di ricerca di interesse di uno o più dipartimenti/facility/centri della rete; f) ha competenze ed obiettivi di numero e rilevanza di pubblicazioni, brevetti, realizzazione di progetti scientifici specifici; g) assume la responsabilità di manager di facility.

⁶⁴ L'accesso alla categoria dei Quadri è subordinato al possesso dei seguenti requisiti: a) almeno 3 anni di esperienza di ricerca in qualità di Post Doc presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato di ricerca, accreditato a livello nazionale o internazionale, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente; b) possesso di un dottorato di ricerca o di altra esperienza professionale ritenuta equipollente; c) anche in assenza dei requisiti di cui alle lettere precedenti, possesso di comprovata e riconosciuta esperienza e professionalità in ambito nazionale e/o internazionale, in ragione dei contributi scientifici apportati, dei risultati ottenuti e dei riconoscimenti conseguiti

Questa osservazione riduce anche l'apparente asimmetria che risulta dall'accostamento tra ricercatore junior e tecnologo senior, visto che, appunto, viene definito "ricercatore junior" un soggetto che abbia già conseguito un'esperienza pluriennale nel settore.

Al livello immediatamente inferiore, cioè il più alto nell'ambito della categoria impiegatizia, appartiene, a titolo esemplificativo, il "Technologist di livello junior". Sembra di poter rinvenire la prosecuzione del parallelismo tra un profilo eminentemente scientifico, che consegue un grado elevato di conoscenze o di specializzazione, attraverso le quali contribuisce all'avanzamento del settore disciplinare, e un profilo che si dispiega su un piano maggiormente operativo, riconducibile alla gestione di iniziative caratterizzate da assunzione di responsabilità, seppur nell'ambito delle attività affidate.⁶⁵

Questo emerge con ancor più chiarezza dal passaggio successivo, dove si riportano in maniera analitica le attività che la risorsa può essere chiamata a svolgere, sotto la supervisione del coordinatore della struttura di appartenenza "in modo fungibile e alternativamente", cioè operare con elevata autonomia nella realizzazione degli obiettivi scientifici e di ricerca assegnati, partecipare alla gestione di progetti speciali, anche di tipo esterno, istituzionale o commerciale, oppure assumere la responsabilità di supervisione di laboratorio.

Per accedere a questo livello si richiede il possesso di un dottorato di ricerca oppure di esperienza e professionalità ritenuta equivalente in base ai contributi scientifici apportati, ai risultati ottenuti e ai riconoscimenti conseguiti.⁶⁶

Formalmente, l'inquadramento del personale scientifico si esaurisce con questi due livelli; tuttavia, si noterà, rispetto ad essi, l'assenza del profilo dei tecnici di laboratorio. Inoltre, la declaratoria relativa al "Technologist di livello junior" fa riferimento al fatto che egli abbia la responsabilità di supervisione del laboratorio: tale indicazione risulterebbe vuota se non esistesse del personale che svolge attività riconducibile a quella del tecnico di ricerca in una posizione sotto ordinata rispetto a quella del ricercatore e del tecnologo. Si può supporre, quindi, che tale personale pur lavorando nell'ambito della ricerca, sia inserito nell'inquadramento professionale del personale tecnico o amministrativo.

⁶⁵ Regolamento... art. 5: "Al 1° livello è inquadrato lo scienziato che assume autonome responsabilità e iniziative nell'ambito delle attività affidate, o che sviluppa un livello di conoscenze o di specializzazione ad alto livello, tale da costituire un significativo contributo nel proprio campo di azione"

⁶⁶ Regolamento... art. 5: "L'accesso al 1° livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti: a) possesso di un dottorato di ricerca o di altra esperienza professionale ritenuta equipollente; b) anche in assenza del requisito di cui alla lettera precedente, possesso di comprovata e riconosciuta esperienza e professionalità in ambito nazionale e/o internazionale, in ragione dei contributi scientifici apportati, dei risultati ottenuti e dei riconoscimenti conseguiti."

Risulta opportuna una breve disamina dell'inquadramento del personale tecnico e amministrativo, al fine di chiarire anche questo aspetto.

Il personale tecnico e amministrativo, come evidenziato dalla tabella di cui supra è strutturato in tre livelli, di cui i primi due si articolano in due sottolivelli, senior e junior.

Al primo livello⁶⁷ (1.1 e 1.2) è inquadrato il personale incaricato, stabilmente o per effetto di una recente nomina, del coordinamento di un'unità produttiva o di funzione organizzativa; i profili riconducibili sono amministrativi e tecnici (sia senior sia con elevata professionalità; supervisor di uffici; coordinatori di uffici).

Al secondo livello⁶⁸ (2.1 e 2.2) si trovano i "lavoratori di concetto", che lavorano con autonomia operativa, seppur, nel caso dello junior, sotto il coordinamento e la supervisione del responsabile gerarchico. Il lavoratore di concetto senior, invece, può essere chiamato in via saltuaria a svolgere funzioni di coordinamento di task operativi che coinvolgono altri dipendenti; questo sottolivello include anche "il personale che esplica la propria attività con preponderante e necessario carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità". Quest'ultima specificazione potrebbe essere riferibile proprio alla figura del lavoratore impegnato come tecnico nello svolgimento di attività di

⁶⁷ Livello 1.1 (mansioni direttive senior)

A questo livello appartengono i dipendenti con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono stabilmente ad una unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A tale livello appartengono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministrativi e i tecnici senior, in possesso di elevata professionalità ed autonomia operativa; i supervisor di uffici amministrativi o tecnici.

Livello 1.2 (mansioni direttive junior)

A questo livello appartengono i dipendenti con funzioni ad alto contenuto professionale, di nuova nomina, anche con responsabilità di coordinamento di una unità produttiva o di una funzione organizzativa, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A tale livello appartengono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministrativi e i tecnici in possesso di elevata professionalità ed autonomia operativa; i coordinatori di uffici amministrativi o tecnici

⁶⁸ Livello 2.1 (mansioni di concetto senior)

A questo livello appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi, nonché il personale che esplica la propria attività con preponderante e necessario carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità. A tale livello appartengono altresì i lavoratori di concetto che sono chiamati in via saltuaria e non continuativa a svolgere attività di coordinamento di task operativi che coinvolgono altri dipendenti del medesimo o di altri uffici o unità organizzative amministrative o tecniche. A tale livello appartengono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministrativi e i tecnici esperti, in possesso di adeguata professionalità ed autonomia operativa.

Livello 2.2 (mansioni di concetto junior)

A questo livello appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi, seppure sotto il coordinamento e la supervisione del responsabile gerarchico. A tale livello appartengono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli amministrativi e i tecnici già formati, in possesso di adeguata professionalità ed autonomia operativa.

ricerca. I profili riconducibili sono quelli, amministrativi e tecnici, in possesso di elevata professionalità ed autonomia operativa oppure i coordinatori di uffici amministrativi o tecnici.

Al terzo livello⁶⁹, infine, si trovano inquadrati i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che non richiedono qualificazione specifica; a livello esemplificativo si indica il personale di supporto amministrativo e tecnico.

Nel 2017, l'Istituto si è dotato di due ulteriori documenti interni, negoziati con i rappresentanti dei lavoratori, specificamente dedicati alla gestione delle risorse umane: la "Policy per la Gestione Risorse Umane – Lavoratori autonomi e parasubordinati" e la "Policy per la Gestione Risorse Umane – Lavoratori dipendenti e subordinati".

La prima è quella che trova maggiore applicazione presso il personale di ricerca dell'ente, in quanto la maggior parte dei ricercatori è inquadrata come post – doc e assunta con contratti di collaborazione. In questo documento non si trovano declaratorie professionali, dal momento che contiene, appunto, indicazioni sulla gestione del personale. Tuttavia, si segnalano disposizioni molto interessanti sulla nozione di "responsabilizzazione dei collaboratori circa il risultato del lavoro", che si esprime, sul piano pratico, nella previsione di diversi meccanismi premiali ed incentivanti e nella retribuzione per obiettivi.

Una visione complessiva del Regolamento in vigore presso l'Istituto Italiano di Tecnologia consente di segnalare disposizioni ulteriori, rispetto a quelle di inquadramento e classificazione del personale, che dimostrano attenzione alle tematiche organizzative che vengono in evidenza in tema di lavoro di ricerca.

Innanzitutto, a proposito di orario, il Regolamento ricorda che esso è la base di valore normativo su cui si parametrizza la retribuzione complessiva, con cui si riconosce equità di trattamento economico alle diverse figure professionali; al tempo, la Fondazione, consapevole della peculiarità delle attività che costituiscono oggetto degli scopi statuari, intende l'orario di lavoro come "come strumento di flessibilità necessaria al fine di ottenere il massimo risultato individuale e complessivo nella gestione delle attività correnti e straordinarie".

Coerentemente con queste premesse, è presente una disposizione specifica circa i tempi di lavoro del personale scientifico (Art. 17) con la quale si dà incarico, ai responsabili delle unità che svolgono attività di ricerca scientifica, di garantire

⁶⁹ Livello 3 (mansioni d'ordine)

A questo livello appartengono i dipendenti che svolgono mansioni esecutive o tali da non richiedere particolari conoscenze tecniche o che svolgano lavori non qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e capacità tecnico-pratiche. A tale livello appartiene, a titolo esemplificativo, il personale di supporto amministrativo e tecnico.

che la determinazione e organizzazione del tempo di lavoro dei ricercatori sia gestita, nel rispetto dei vincoli di legge e del Regolamento, adeguandolo in modo flessibile alle esigenze della attività di ricerca, agli incarichi affidati, all'orario di accesso alla struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi della Fondazione. Si prevede, inoltre, che al personale scientifico non si applichino le limitazioni di orario previste dal Regolamento per il resto del personale⁷⁰.

È oggetto di attenzione anche un diverso, importante, aspetto del rapporto di lavoro, cioè la possibilità per il personale scientifico di usufruire dell'istituto dell'aspettativa per lo svolgimento del periodo sabbatico, di cui all'articolo 24 del Regolamento, secondo due diverse modalità. La prima è accessibile al personale a tempo determinato e indeterminato e si basa su un accordo specifico tra la Fondazione e l'istituzione ospitante, finalizzato allo svolgimento, per un periodo di tempo determinato, di un incarico di ricerca di interesse comune tra le due istituzioni ("joint appointment"). Questo tempo è retribuito in maniera ridotta, proporzionalmente all'impegno lavorativo prestato a favore della Fondazione stessa. La seconda è riservata al solo personale scientifico a tempo indeterminato, che matura il diritto a due mesi di periodo sabbatico ogni dodici mesi di lavoro; decorsi sei anni, il dipendente può chiedere di fruire di 12 mesi di periodo sabbatico non retribuito, che vengono accordati previa valutazione dell'organo delegato.

Disposizioni di tal genere possono essere effettivamente efficaci nel promuovere la mobilità sia geografica sia intersettoriale, in quanto tengono il ricercatore indenne dal rischio di vedere danneggiato il proprio percorso di carriera a seguito dello svolgimento del periodo sabbatico; occorre, infatti, ricordare che la mancanza di idonei strumenti a favore della mobilità costituisce uno dei massimi ostacoli di fatto alla realizzazione di un mercato del lavoro di ricerca fluido e dinamico.

Per conseguire l'obiettivo della mobilità, correttamente inquadrato nell'ottica di valorizzazione del personale di ricerca, la contrattazione ha previsto ulteriori strumenti di cui, per l'appunto, al capo V, "formazione e valorizzazione del personale". All'articolo 59 si legge che la Fondazione "al fine di favorire l'autoimprenditorialità, l'arricchimento professionale e l'applicazione di innovazioni scaturite dalla ricerca" agevola l'impiego di forme di lavoro a tempo parziale per consentire la sperimentazione delle innovazioni individuate, sostiene l'avvio di nuove attività tramite convenzioni con istituti di credito e soggetti

⁷⁰ 3. Al personale con funzioni di ricerca scientifica, di cui al precedente art. 5, non si applicano le limitazioni di orario di cui agli artt. 3 (orario normale di lavoro), 4 (durata massima dell'orario di lavoro), 5 (lavoro straordinario), 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 (organizzazione del lavoro notturno) e 13 (durata del lavoro notturno) del D.lgs. 8.4.2003 n. 66 e le connesse disposizioni contenute nel presente Regolamento.

pubblici finalizzate ad agevolare l'accesso al credito da parte dei ricercatori medesimi e, al rientro sul posto di lavoro, valorizza le competenze acquisite nel corso delle esperienze individuali.

Nel medesimo capo si trova un'altra disposizione significativa, "sostegno alla ricerca ed invenzioni" (art. 60) in cui, premesso che l'obiettivo dell'ente è quello di "promuovere lo sviluppo tecnologico del Paese, favorire la transizione del sistema produttivo nazionale verso assetti ad alto contenuto tecnologico, sviluppando e valorizzando, anche in collaborazione con imprese, conoscenze concorrenti alla generazione di prodotti, servizi e nuovi settori industriali strategici per la competitività nazionale", esso intende "promuovere lo sviluppo e la valorizzazione della proprietà intellettuale derivante dai risultati della ricerca dell'Istituto, favorendo inoltre il suo utilizzo mediante cessioni, licenze e/o altre forme di accordo che ne consentano un utilizzo commerciale e/o industriale".

Questa disposizione si segnala, oltre che per il contenuto senza dubbio attento alle esigenze del personale di ricerca, anche per la consapevolezza dimostrata circa il carattere e la rilevanza della ricerca non accademica e delle relative ricadute industriali e commerciali rispetto all'economia e allo sviluppo tecnologico della nazione.

Nel complesso, questo regolamento non risulta particolarmente innovativo sul piano dell'inquadramento contrattuale dei ricercatori, ma contiene una serie di istituti e previsioni che si mostra in linea con le specificità della carriera e risultano adatti alla gestione delle esigenze di gestione che questa solleva.

2.3 Il Centro di Ricerca, Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna - CRS4

Il CRS4 è un centro di ricerca interdisciplinare costituito nel 1990 dalla Regione Autonoma della Sardegna, il cui socio unico è l'agenzia regionale Sardegna Ricerche.

La missione del Centro è quella di promuovere la diffusione di un tessuto di imprese hi-tech in Sardegna; lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica del CRS4 si focalizzano sulle tecnologie computazionali abilitanti e sulla loro applicazione nei settori delle bioscienze, della società dell'informazione, dell'energia e dell'ambiente.

Lo Statuto, che elenca in modo analitico le attività svolte, enuclea diversi aspetti caratterizzanti la ricerca non accademica, quali, da un lato, la collaborazione con l'Università in un'ottica di integrazione tra ricerca di base e applicata; dall'altro, il rapporto con istituzioni e imprese, a cui l'ente fornisce servizi di elevato contenuto scientifico e tecnologico, e con il territorio, che si realizza nella "fertilizzazione del sistema economico e sociale sardo" e nell'"attrazione di

imprese ed interessi scientifici ed economici esterni all'isola", da promuovere in collaborazione con l'Amministrazione regionale. Tra gli obiettivi dell'ente figura anche l'organizzazione del collegamento con le imprese del territorio regionale per consentire la diffusione dei risultati della ricerca, e garantire le ricadute produttive.

La ricerca è strutturata in Programmi, ripartiti in linee di attività e corrispondenti ad aree di indagine, che costituiscono le unità organizzative principali; dal contratto integrativo aziendale ancora in vigore, siglato nel 2007, risultano attivi i Programmi "ICT", "energy & environment"; "bioinformatics"; "advanced computing and communications"; "infrastrutture e servizi di calcolo e reti"; "energie rinnovabili". Oggi questi Programmi hanno denominazioni diverse ("hpc for energy & environment"; "information society"; "data intensive computing"; "biosciences"; "high performance computing network"; "visual computing")⁷¹, ma le aree disciplinari non sembrano aver subito modifiche di rilievo.

La struttura organizzativa del Centro si basa sugli organi del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale e della presidenza; la contrattazione nazionale di riferimento è quella del settore metalmeccanico⁷², mentre a livello aziendale si applica il contratto integrativo siglato nel 2017.

Il personale è ripartito in tre "figure professionali": amministrativo, tecnologo e ricercatore, a propria volta suddivise tra due Aree: "programmi e linee di attività", in cui sono inquadrati ricercatori e tecnologi e "amministrazione", dove si trova il personale amministrativo.

All'interno di ognuna delle due aree sono individuate le qualifiche e i diversi livelli retributivi. Le qualifiche, tre per l'area "programmi e linee di attività" e quattro per quella "amministrazione"⁷³, sono state elaborate dalla stessa

⁷¹ <https://www.crs4.it/it/ricerca/>

⁷² Articolo 1 contratto integrativo aziendale ("premessa")

⁷³ In entrambe le Aree sono presenti i livelli Senior, Expert e Base; nell'Area amministrativa si trova anche il livello Unico. I ruoli individuati nell'ambito amministrativo sono quello del "direttore dei servizi amministrativi", che individua, imposta e organizza i processi di gestione amministrativa, con poteri direttivi, di coordinamento e di gestione delle risorse e il "responsabile di processo amministrativo", che assicura la corretta gestione tecnica, amministrativa e contabile delle attività assegnate; infine, la figura del "collaboratore amministrativo", coadiuva le prime due figure professionali e collabora con la figura di "assistente ai programmi e alle linee di attività", operante in stretto collegamento con il personale inquadrato nell'area dell'attività di R&S. Quest'ultima figura professionale dipende dal direttore di programma, quindi gravita attorno all'attività di ricerca, ma non in qualità di tecnico di laboratorio, bensì, si ritiene, nel ruolo di supporto amministrativo, in quanto la declaratoria di questa figura è la stessa di quella di "addetto all'area amministrazione". Completano il quadro le due figure del manutentore e del fattorino. Tutti i profili fin qui ricordati svolgono attività amministrativa, contabile, assicurano la regolarità e la correttezza delle procedure, adottate nello svolgimento delle attività del centro, e collaborano al raggiungimento degli obiettivi

contrattazione aziendale: identificano le competenze e le capacità richieste al lavoratore inquadrato in ciascuna di esse e si applicano trasversalmente alle diverse figure professionali che si trovano in ognuna delle due aree di attività; i livelli retributivi, invece, sono rapportati a quelli della contrattazione nazionale di riferimento.

All'interno dell'Area "programmi e linee di attività" i lavoratori si dividono tra ricercatori e tecnologi, rispetto ai quali la contrattazione ha enucleato poche differenziazioni, e, come detto, si inquadrano in base alla qualifica, che indica le caratteristiche soggettive del personale di appartenenza. Ricercatori e tecnologi hanno percorsi di carriera paralleli e possono accedere allo stesso modo a tutte e tre le qualifiche.

Nell'ambito dell'area programmi e linee di attività, oltre alle figure professionali e alle qualifiche, la contrattazione identifica alcune figure chiave, che essa stessa definisce "ruoli", il direttore di programma, il capo linea e il capo progetto, anch'essi aperti sia ai ricercatori sia ai tecnologi.

I ruoli identificano figure, all'interno dell'organizzazione aziendale, che svolgono compiti di gestione e coordinamento di risorse, fungendo da tramite tra la governance e la ricerca.

Il direttore di programma è una figura dirigenziale: individua gli obiettivi scientifici e applicativi dell'attività di ricerca e dei servizi tecnici di supporto alla ricerca; rappresenta l'organizzazione nei confronti del personale assegnato e verso l'esterno e ha responsabilità economica ed organizzativa della propria unità. Concorda con il consiglio di amministrazione gli obiettivi di risultato che riguardano sé stesso e i responsabili delle linee relative al programma, con cui condivide l'informazione e discute le strategie. Struttura, organizza e valuta le risorse a disposizione, si occupa della crescita continua delle professionalità del personale.

A livello inferiore rispetto al programma di attività si trova la struttura organizzativa denominata "linea di attività", guidata dal "capo linea", che risponde funzionalmente e gerarchicamente al direttore di programma. Egli, definito il "motore scientifico trainante delle attività definite all'interno della linea", fornisce supporto tecnico e metodologico al direttore di programma per la corretta impostazione delle attività progettuali comprese nella linea di competenza. Concorre in modo rilevante allo sviluppo e al conseguimento degli obiettivi definiti per la linea, assicurando un contributo qualificato e di alta specializzazione.

aziendali, nel rispetto delle scadenze richieste dal dirigente di riferimento. Ai livelli più bassi svolgono mansioni impiegatizie e di segreteria.

L'ultimo "ruolo" definito dalle parti in relazione all'area scientifica del centro è quello del "capo progetto", responsabile delle attività di uno o più progetti all'interno dell'unità di "programma" o di "linea"; può lavorare anche in posizione direttamente sotto ordinata rispetto al direttore di programma, che è la figura che assegna e revoca l'incarico di capo progetto.

Quanto alle declaratorie relative ai singoli livelli, il ricercatore di livello senior ha la capacità di "investigare e risolvere problemi complessi che richiedono capacità di innovazione", mentre il tecnologo è in grado di "sviluppare e gestire prodotti e servizi allo stato dell'arte e di qualità industriale".

Il lavoratore dell'area programmi e linee di attività inquadrato al livello Expert è in possesso di alta specializzazione nel proprio settore, ha una buona capacità di gestione di progetti complessi e di coordinamento di piccoli gruppi di lavoro. Affronta problemi complessi che richiedono grandi capacità di analisi, sviluppando e migliorando le tecniche e gli strumenti a propria disposizione.

La relativa declaratoria prevede che lavori in relativa autonomia nella gestione dei progetti sotto la direzione tecnica del proprio "Capo Programma" o del "Capo Linea" o del capo progetto; invece "lavora in autonomia nell'ambito dello sviluppo di progetti e/o di prodotti software in campi nuovi o avanzati".

Contribuisce alla definizione delle scadenze e alla pianificazione delle risorse necessarie alle attività di ricerca o di sviluppo sperimentale e può coordinare, sul piano tecnico e scientifico, un piccolo gruppo di colleghi o di tecnici.

Risalta anche qui il tratto del merito scientifico, seppur ad un livello meno eccellente rispetto a quello del collega inquadrato al livello Senior: partecipa a conferenze e seminari in Italia e all'estero e pubblica i risultati delle proprie ricerche su riviste tecnico – scientifiche.

Incontra il personale di altri enti, talvolta a livelli direttivi, per discutere di problemi tecnici all'interno di progetti in corso o di attività di promozione.

Infine, al livello Base sono inquadrati i lavoratori con "capacità di interagire in un gruppo di progetto formato da personale ad elevata specializzazione tecnico – scientifica", che supportano, lo sviluppo di progetti, prodotti o servizi collaborando con i colleghi, sotto la supervisione del Capo Programma o del Capo Linea o del responsabile tecnico di progetto, "con una moderata indipendenza di lavoro".

Contribuiscono alla scelta delle alternative da utilizzare per la gestione dei problemi tecnici e sono consapevoli degli aspetti gestionali ed organizzativi delle attività di ricerca o di sviluppo sperimentale di cui si occupano. Partecipano a conferenze e seminari in Italia e all'estero e redigono report contenenti i risultati del suo lavoro per uso interno.

La soluzione adottata da questo contratto risulta di interesse nella misura in cui separa il profilo delle competenze e delle funzioni manageriali da quello del merito scientifico, che, tra l'altro, viene riferito a capacità, quali la qualità delle pubblicazioni e il grado di sviluppo delle capacità progettuali, originali rispetto al panorama analizzato e coerenti con le peculiarità del lavoro di ricerca.

Infine, si segnala un'altra disposizione dedicata al personale, seppur da una prospettiva diversa, cioè quella relativa alla formazione.

Si legge, all'articolo 9 del contratto integrativo aziendale, che le parti considerano l'insieme delle conoscenze ed esperienze del personale del CRS4 patrimonio da accrescere e tutelare attraverso la formazione, che è necessaria per il mantenimento di un elevato e proficuo livello del lavoro svolto. La formazione deve essere strutturata in base alle competenze e alle valutazioni del personale "per soddisfare l'esigenza tipica dei centri di ricerca di trasmettere e far circolare l'informazione all'interno del centro": Il fatto di voler porre le competenze e le valutazioni dei lavoratori alla base dei programmi di formazione fa pensare alla predisposizione di un sistema di formazione dinamico e ritagliato sulle specificità delle professioni, che risulta particolarmente adatto ad una realtà come quella della ricerca non accademica.

Gli altri obiettivi che si vogliono conseguire mediante la formazione sono l'interazione efficiente tra i dipendenti che collaborano al medesimo progetto e la distribuzione dell'informazione sull'attività dei diversi gruppi e progetti, necessaria per il coordinamento e la razionalizzazione delle risorse.

2.4 Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici CMCC - Lecce

Il Centro euro Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici è una Fondazione di ricerca impegnata nello sviluppo di analisi e modelli che descrivano il sistema climatico e le sue interazioni con l'ecosistema antropico, al fine di fornire le conoscenze necessarie per stimolare una crescita sostenibile, proteggere l'ambiente e consentire al decisore politico di sviluppare azioni di adattamento e mitigazione nel contesto dei cambiamenti climatici. La Fondazione si impegna anche nel trasferimento dei risultati della ricerca attraverso attività di carattere applicativo svolte in cooperazione con la pubblica amministrazione, le imprese e le agenzie territoriali e di sviluppo. Infine, si impegna a facilitare il dialogo tra scienziati, portatori di interesse, decisori politici e il pubblico in generale e ad incoraggiare l'interdisciplinarietà, al fine di rendere le osservazioni, le analisi e i servizi offerti adatti ai bisogni della società.

Fondato nel 2005 su iniziativa del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR), del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (MATT), del Ministero delle politiche agricole e forestali (MIPAF) e del Ministero delle finanze (MEF), grazie al finanziamento del Fondo integrativo speciale della ricerca (FISR), nell'ambito del Programma strategico nazionale della ricerca, il Centro ha assunto nel 2015 la forma giuridica della Fondazione, come risulta dallo Statuto.

Oggi il Centro ha una struttura a rete: a Lecce si trova la sede centrale, mentre le funzioni della filiera degli studi sui cambiamenti climatici sono distribuite tra le sedi operative (Bologna, Capua, Milano, Sassari, Venezia e Viterbo).

I filoni di ricerca corrispondono ad altrettante “divisioni” e al momento sono denominate “advanced scientific computing” “climate simulations and predictions”, “economic analysis of climate impacts and policy” “impacts on agriculture, forests, and ecosystem services”, “ocean modelling and data assimilation”, “ocean predictions and applications”, “risk assessment and adaptation strategies” “regional models and geo-hydrological impacts”, “sustainable earth modelling economics”.

Per il conseguimento dei propri obiettivi scientifici, il centro si avvale anche della collaborazione con enti e istituzioni di ricerca pubblici e privati; oltre alle collaborazioni circoscritte alla dimensione della singola iniziativa o progetto, è stabilmente associato all'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, all'Università degli Studi del Salento, al Centro Italiano Ricerche Aerospaziali, all'Università Ca' Foscari di Venezia, all'Università di Sassari, all'Università della Tuscia, al Politecnico di Milano, all'iniziativa Resources for the Future e all'Università di Bologna.

Il Centro applica il CCNL nazionale del Commercio, rispetto al quale opera un pieno rinvio circa l'inquadramento del personale amministrativo, e un Regolamento interno denominato “Linee guida per il reclutamento, selezione e gestione del personale CMCC” che definisce l'inquadramento del personale scientifico, in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 112/08 art. 18 (norma dedicata al reclutamento del personale delle società pubbliche).

Nonostante questo riferimento normativo il Regolamento inizia premettendo che “configurandosi il CMCC come datore di lavoro privato, il reclutamento del personale si realizza attraverso procedure selettive riservate, volte all'accertamento delle professionalità, capacità e attitudini richieste”. Prosegue poi nello specificare che le assunzioni stabili nel settore scientifico, definite “posizioni permanenti scientifiche”, possono essere assegnate solo dopo il conseguimento di tre anni di

collaborazione positivamente valutata con le strutture del CMCC e devono rispondere ad un'esigenza organizzativa del Centro di vedere al proprio interno "figure professionali qualificate, non necessariamente vincolate ai singoli progetti di ricerca contraddistinti nella loro attuazione dalla autonomia realizzativa e dal conseguimento dello specifico risultato di progetto, bensì adibite a mansioni potenzialmente trasversali ad essi".

Questo da un lato conferma che il lavoro di ricerca è articolato su progetti, e denota la consapevolezza di ciò da parte degli enti impegnati in questo tipo di attività; dall'altro, anche se non emerge chiaramente, sembra delineare una visione per cui, proprio a causa della natura dell'attività di ricerca, il rapporto a termine costituisce la regola e quello a tempo indeterminato l'eccezione, di cui, appunto ci si avvale soltanto per le esigenze trasversali rispetto ai progetti e alle altre attività continuative.

La contrattazione determina il sistema di inquadramento del personale scientifico, mentre per quello amministrativo, come si accennava pocanzi, si applica quanto previsto dalla contrattazione nazionale di riferimento.

Il Regolamento è originale ed esaustivo, a parere di chi scrive, nel delineare le figure professionali del settore; l'unico *vulnus* è riconducibile alla mancata, esplicita, equiparazione tra i livelli professionali ivi contenuti e quelli della contrattazione collettiva. Questa circostanza impedisce sia di capire dove si collocano i ricercatori nella gerarchia complessiva, sia di determinarne la distribuzione rispetto alle categorie legali, sia – infine – di ancorare le posizioni ai rispettivi trattamenti retributivi.

Dopo queste brevi premesse, si procede all'analisi del sistema di inquadramento, nel quale non vengono esplicitate le categorie civilistiche di riferimento (mansioni, qualifiche) né quelle elaborate dalla contrattazione collettiva (declaratorie, profili, figure professionali, ruoli...); semplicemente si prospetta un'elencazione di profili professionali che, per comodità espositiva, si possono ricapitolare nella tabella che segue⁷⁴.

⁷⁴ Sia la tabella sia la suddivisione del personale scientifico in tre "famiglie" (ricercatori, gestionali, tecnici) non fanno parte del Regolamento, ma sono una classificazione adottata dall'autore per chiarezza espositiva

RICERCATORI	GESTIONALI	TECNICI
Senior scientist	Senior scientific manager	Senior research associate
Scientist		
Junior scientist	Junior scientific manager	Junior research associate
Post doc post degree		

Nell'ambito dell'insieme "Ricercatori", all'interno del personale scientifico, si rinvengono cinque profili: "senior scientist", "scientist", "junior scientist", "post doc" e "post degree". Gli ultimi due vengono considerati unitariamente in quanto le declaratorie (qui intese come descrizioni dei profili) sono pienamente sovrapponibili.

Il senior scientist si caratterizza per l'alto profilo scientifico e per la lunga esperienza nel settore della ricerca: ha conseguito un dottorato di ricerca ed un'esperienza lavorativa di almeno dieci anni; è autonomo nella soluzione di problemi complessi, svolge un ruolo di coordinamento di gruppi e progetti ed è in grado di valutare e definire politiche ed indirizzi di ricerca.

Inoltre, deve possedere "esperienza nella presentazione di proposte progettuali e capacità nel reperimento di finanziamenti esterni": questa nozione, unica nel suo genere, risulta estremamente pertinente rispetto alla gestione del percorso di carriera nel settore della ricerca, in quanto si riferisce ad un aspetto fondamentale nella carriera di un ricercatore e costituisce un dato misurabile, nei limiti di quanto consentito dal tipo di attività svolta e dall'alea ad essa connaturata.

Il profilo successivo ("scientist") individua un ricercatore esperto, che ha conseguito sei anni di esperienza dopo il dottorato ed è autonomo nello svolgimento dell'attività. Rispetto al "senior", manca il riferimento alla soluzione di problemi complessi, ma si ritrova la capacità di gestire attività che implicano l'assunzione di decisioni scientifiche e gestionali e la relativa responsabilità; inoltre, è "in grado di gestire gruppi di lavoro": si ritiene, quindi, che possa essere incaricato del coordinamento di altre risorse ma che ciò non sia un tratto definitorio del profilo.

Quanto all'attività progettuale, collabora alla presentazione delle proposte e "partecipa" al progetto assumendo la responsabilità di un'area o di una componente ("work-package"), quindi di un ambito più circoscritto rispetto a quello di cui si assume la gestione il "senior". Infine, si richiede che abbia "un buon livello di

pubblicazione dei risultati ottenuti”: anche questo parametro risulta appropriato alla gestione del lavoro di ricerca, nella misura in cui segnala la rilevanza, agli occhi della comunità scientifica, dei risultati conseguiti nello svolgimento dell’attività di ricerca.

Il profilo di junior scientist, come suggerisce la denominazione, è quello di un ricercatore giovane (due anni di esperienza dopo il dottorato); è in grado di “utilizzare tutti gli strumenti principali dell’attività di ricerca”, quindi è autonomo nel compiere l’attività stessa, collabora ai progetti di ricerca nazionali e internazionali e alla redazione dei rapporti di progetto, diversamente dai propri superiori. Può svolgere attività di elevata complessità ed è responsabile della correttezza complessiva delle procedure che gestisce; partecipa alla pubblicazione dei risultati della ricerca.

Infine, il “post doc” e il “post degree”, pur essendo differenziati dal fatto che solo il primo ha conseguito il titolo di dottore di ricerca, sono individuati attraverso la medesima declaratoria. Realizzano attività di ricerca sulla base di procedure prestabilite e, quindi, hanno soltanto la responsabilità relativa alla corretta esecuzione. Collaborano in progetti di ricerca nazionali e internazionali, contribuendo alla pubblicazione dei risultati della ricerca, probabilmente con livelli di controllo e complessità diversi.

Questo è l’unico contratto ad avere due livelli di inquadramento denominati come i titoli di studio richiesti per ricoprirli. Non costituiscono, di per sé, innovazioni dirimenti rispetto al tema dell’inquadramento contrattuale del lavoro di ricerca, ma denotano che le parti aziendali, nella libertà di farlo, dinanzi all’esigenza di regolare un lavoro diverso da tutti gli altri, lo regolano utilizzando – e creando – livelli e inquadramenti diversi da tutti quelli degli altri contratti, evitando di comprimere e adattare la realtà entro schemi e strutture logiche difformi e inadatte.

La sussunzione sotto la fattispecie di “personale scientifico” del personale incaricato delle attività di gestione e supporto alla ricerca risulta piuttosto significativa. Da un lato, in quanto denota attenzione al tipo di lavoro svolto e consapevolezza delle specificità che impone anche il solo lavorare a contatto con la ricerca, senza svolgere l’attività in prima persona; dall’altro per le sostanziali ricadute pratiche che questa scelta sortisce, dal momento che così facendo si sottrae questo tipo di personale dall’inquadramento all’interno del Contratto Nazionale del commercio.

Questo profilo viene definito “scientific manager” e si articola nei due livelli junior e senior; il titolo di studio necessario, per entrambi, è la laurea; per l’accesso

al profilo senior è necessario anche il pregresso svolgimento di almeno cinque anni di lavoro.

Entrambi i livelli si occupano della gestione di progetti di ricerca nazionali e internazionali, con la differenza che il lavoratore inquadrato al livello junior “collabora” alla gestione ed è responsabile in merito alla correttezza complessiva delle procedure, mentre il superiore (livello senior) gestisce il coordinamento di progetti complessi ed è in grado di valutare e definire politiche ed indirizzi di gestione.

Quelli che vengono in questa sede definiti tecnici, e che la contrattazione di riferimento ha denominato “research associate”, sono i lavoratori impegnati in attività riconducibili a quelle solitamente svolte dai tecnici di laboratorio, cioè manutenzione degli strumenti, assistenza tecnica per il corretto utilizzo, produzione dei software necessari allo svolgimento della ricerca ed esecuzione in prima persona di software e controlli.

Anche se l’inserimento di questo personale nella classificazione del personale scientifico appare meno innovativa rispetto alla medesima scelta operata riguardo al personale “gestionale”, dal momento che i “research associates” svolgono effettivamente attività di ricerca, tuttavia non è banale, in quanto non risulta così esplicitamente negli altri sistemi di inquadramento presi in considerazione e fa emergere che anche l’attività del tecnico viene ricondotta alla ricerca.

Il titolo di studio necessario per accedere alla carriera è il diploma e il lavoratore inquadrato al livello senior deve aver conseguito cinque anni di esperienza lavorativa; egli ricopre un ruolo di gestione, coordinamento e responsabilità rispetto all’intera attività, diversamente dal profilo junior, il cui ambito di azione e responsabilità è circoscritto al raggio delle attività assegnate e della corretta esecuzione. Coerentemente, il “research associate” senior è in grado di valutare e definire autonomamente i programmi delle proprie attività, mentre lo junior opera secondo procedure prestabilite.

Infine, il Regolamento prende in considerazione anche la figura dell’affiliato (“Affiliate scientist”), definendolo come un ricercatore “genericamente, ma non necessariamente, alle dipendenze dei Fondatori o dei partecipanti istituzionali o dei partner di altri progetti del CMCC, che occasionalmente potrà richiedere al CMCC di partecipare a meeting, convegni o altre iniziative di carattere scientifico di durata determinata nel tempo, in virtù delle sue specifiche competenze”; per conseguire la qualifica di Affiliate scientist è necessario presentare una candidatura che evidenzi la temporaneità dell’attività alla base della proposta di affiliazione e l’affinità di quest’ultima agli studi condotti dal CMCC.

Tali iniziative dovranno avere ad oggetto l'arricchimento delle conoscenze delle istituzioni pubbliche e della collettività, con riferimento alle precipue finalità della fondazione verso la promozione scientifica e applicativa nel campo dello studio dei cambiamenti climatici.

3. PRIME CONSIDERAZIONI SUGLI INQUADRAMENTI CONTRATTUALI.

Conclusivamente, si può affermare che le soluzioni più innovative sono state elaborate al livello della contrattazione aziendale, il che risulta ampiamente comprensibile alla luce della maggiore vicinanza al lavoro di ricerca, da cui deriva una maggiore consapevolezza e sensibilità rispetto alle esigenze della professione.

I contratti nazionali scontano la tradizionale struttura "industriale", con sistemi di inquadramento complessi ed onnicomprensivi, che racchiudono profili diversi e hanno l'obiettivo di ordinare il molteplice entro uno schema chiaro e logico.

È stato ampiamente illustrato, mediante la ricostruzione diacronica, prima, e l'analisi dei contratti collettivi, in seguito, che i contratti in vigore oggi nei settori produttivi dell'industria applicano il sistema di inquadramento unico elaborato nel 1973.

Nel terzo capitolo è stato evidenziato che il sistema dell'inquadramento unico nasce in un preciso contesto storico, come la risultante di istanze politiche e sindacali appartenenti ad una fase circoscritta dello sviluppo sociale ed industriale della Nazione; questa, a propria volta, si era delineata di pari passo con le trasformazioni che l'avanzamento tecnologico aveva provocato fino quel momento sul modo di lavorare. Il presupposto su cui si fondava il sistema dell'inquadramento unico era proprio la "non neutralità" dei sistemi di inquadramento contrattuale dei lavoratori rispetto alle esigenze organizzative e produttive, ma il fatto che essi, al contrario, fossero lo specchio della realtà che regolavano.

Il lavoro di ricerca, come si è mostrato dall'inizio della presente trattazione, e in particolare attraverso la ricostruzione storica contenuta nel secondo capitolo, ha sempre presentato caratteri completamente diversi da quelli del lavoro industriale. Negli ultimi decenni si è assistito ad una trasformazione del lavoro per cui anche la maggior parte delle altre professioni hanno ormai ben poco in comune con il modo di lavorare che aveva informato di sé i sistemi di inquadramento

contrattuale elaborati negli anni '70, e questo si è reso chiaro alla dottrina fin dalla metà degli anni '80.

Risulta comprensibile, pertanto, che ormai quei sistemi di inquadramento contrattuale sembrino inadatti a regolare il lavoro come si presenta oggi e che – per quanto principalmente interessa in questa sede – sia stato necessario operare delle forzature al sistema per inserire al suo interno il lavoro di ricerca.

Soprattutto, l'intuizione che era alla base dell'inquadramento unico, vale a dire l'articolazione "ortogonale" tra declaratorie e posizioni professionali, così com'è strutturata, non si presta ad includere al proprio interno il lavoro di ricerca.

Le declaratorie, infatti, che sono orizzontali e valgono per tutti, sono quelle che definiscono la progressione da un livello di inquadramento contrattuale al successivo e la scandiscono attraverso il conseguimento di compiti organizzativi e funzioni gerarchiche via via più complesse e "quantitativamente" importanti.

Si delinea una struttura tendenzialmente piramidale, con poche figure al vertice e una base ampia su cui si suddividono a cascata compiti e responsabilità.

Il sistema prevede anche, nel suo andamento progressivo verso l'alto, che la competenza e la conoscenza del lavoratore crescano di pari passo con le funzioni gerarchiche e la crescita professionale (in termini retributivi e normativi), instaurando una sorta di parallelismo tra "bravura", ruolo organizzativo e posizione all'interno dell'azienda. Questo disegno non è privo di fondamenta, in quanto probabilmente nel lavoro industriale degli anni '70 del Novecento le figure che erano preposte allo svolgimento di ruoli direttivi erano anche le più competenti e le più preparate, perché avevano un grado di istruzione più alto, o perché avevano acquisito una grande professionalità attraverso l'esperienza.

Il problema si palesa nella misura in cui quella che era stata concepita come una trasposizione giuridica dell'esistente in un sistema di inquadramento contrattuale, è poi diventata una regola da applicare anche a contesti diversi, con un sostanziale tradimento della premessa concettuale della "non neutralità" dei sistemi di inquadramento.

Questo sistema, ad esempio, non si presta bene a regolare il lavoro di ricerca, in quanto è un lavoro in cui non può affermarsi, a priori, che la figura al vertice sia più preparata e competente del ricercatore che ha appena conseguito il post – doc, ad esempio, e questo sia perché il picco di produttività dei ricercatori si colloca in età relativamente giovane, sia perché, semplicemente, la figura di guida per il laboratorio è costretta a sottrarre allo studio e alla sperimentazione tutte le ore necessarie a curare la gestione delle risorse umane e materiali che ha a disposizione.

Il risultato del tentativo di inserire i ricercatori in un sistema contrattuale di stampo “industriale”, infatti è stato quello di porli al vertice, in virtù della qualificazione, superiore alla media dei lavoratori e del ruolo di ideativo e progettuale che svolgono rispetto alla produzione, ma senza che abbiano anche il profilo manageriale che appartiene a quei livelli.

Il percorso di carriera viene articolato su due soli livelli, e questa scelta si ritiene condivisibile in quanto non è una professione che si presta ad essere scomposta in molteplici figure gerarchiche, e il più alto dei due viene collocato nella categoria legale dei quadri, esprimendo anche qui una progressione di carriera basata sullo svolgimento di ruoli direttivi. Questo produce, tendenzialmente, una situazione per cui il ricercatore, per ottenere un maggior livello di gratificazione e riconoscimento professionale, è chiamato a svolgere compiti che non sono necessariamente appartenenti all’attività di ricerca, quali il coordinamento di persone e risorse.

La scelta operata dal legislatore del codice civile, per quanto sintetica ed essenziale, oltre che riconducibile ad una temperie storica e sociale ancora più distante, si è rivelata più adattabile a lavori diversi e allora quasi sconosciuti, come il lavoro di ricerca.

Si ritiene che gli istituti della mansione e della qualifica si prestino ad essere utilizzati anche in riferimento al lavoro di ricerca, purché non si cerchi di determinarne il contenuto in maniera eccessivamente rigida; questo tema è emerso negli ultimi anni, anche in relazione al lavoro in generale, perché lo svolgimento di attività complesse e ad alto contenuto di conoscenza non si prestano ad essere scomposte rigidamente in componenti singole, ma questo, a parere di scrive, non inficia la validità dell’istituto giuridico in sé, essendo un’osservazione relativa alla sua applicazione.

Quanto al tema della categoria legale, effettivamente la formulazione codicistica, nella misura in cui afferma che i lavoratori possono essere operai, impiegati, quadri o dirigenti, stabilisce un ordine e una gerarchia che pone esattamente la stessa questione che è stata analizzata finora con riferimento ai contratti collettivi nazionali, cioè il fatto che – per come si sono delineate la categoria del quadro e quella del dirigente – per progredire nel percorso di carriera si debbano necessariamente conseguire ruoli direttive e competenze di leadership. Si potrebbe valorizzare, da questo punto di vista, il rinvio ad altre fonti che, sulla base del settore merceologico e delle specificità aziendali, determinino i requisiti di appartenenza alle singole categorie.

In particolare, i contratti integrativi aziendali, soprattutto in alcuni casi, hanno rivelato soluzioni creative particolarmente adatte alla gestione del lavoro di ricerca,

dimostrando che forse è possibile, mediante l'adozione di un processo induttivo più che deduttivo, e con una buona conoscenza della realtà della ricerca, regolare il mondo della ricerca in modo, consono anche utilizzando gli istituti giuridici "tradizionali". La trattazione che segue, sul caso di studio preso in considerazione durante il percorso di dottorato industriale, svolge la funzione di validare o meno questa affermazione da un punto di osservazione privilegiato.

4. TAVOLE DI DETTAGLIO

Settore chimico

TAV. I. Conoscenza: complesso di nozioni necessarie nella propria attività

- Categoria A Interdisciplinare: riferita a più ambiti del sapere
- Categoria B Interfunzionale: riferita a più ambiti di attività
- Categoria C Interspecialistica: approfondita in più ambiti specialistici diversificati
- Categoria D Specialistica: approfondita in ambiti specialistici collegati
- Categoria E Generalistica: formalizzata ma non approfondita in ambiti specialistici
- Categoria F Di base: non formalizzata e di tipo pratico

TAV. II. Capacità: esercizio delle proprie conoscenze

- Categoria A Gestionale integrata: capacità di svolgere, con doti di leadership, una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni, di organizzare risorse e di concorrere a individuare obiettivi avendo una visione complessiva dell'impresa
- Categoria B Gestionale: capacità di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni e di organizzare risorse
- Categoria C Articolata: capacità di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono anche conoscenze interspecialistiche.
- Categoria D Elevata: capacità di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono anche conoscenze specialistiche
- Categoria E Ordinaria: capacità di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono conoscenze di tipo generalistico
- Categoria F Elementare: capacità limitata ad ambiti semplici fondata su conoscenze di base di tipo pratico

TAV. III. Competenze: l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo

- Categoria A Interdisciplinari: in diversi ambiti del sapere
- Categoria B Interfunzionali: riferite a più aree funzionali dell'impresa

- Categoria C Specialistiche diversificate: nella propria o in più aree funzionali
- Categoria D Specialistiche: in più ambiti di specializzazioni
- Categoria E Specifiche: in più ambiti di una specializzazione
- Categoria F Generiche: di tipo pratico ed elementare

TAV. IV. Esperienza: insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica

- Categoria A Gestionale integrata e/o diversificata in più discipline
- Categoria B Gestionale e/o diversificata anche in diverse aree funzionali
- Categoria C In più specializzazioni anche di diverse aree funzionali
- Categoria D In più specializzazioni collegate
- Categoria E Specifica

TAV. V. Autonomia: misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività

- Categoria A **Decisionale** nell'ambito di politiche aziendali: sulla base di obiettivi generali assegnati comporta la gestione di priorità con diretta responsabilità sui risultati conseguenti alle decisioni intraprese che sono integrate in più aree funzionali dell'impresa
- Categoria B **Decisionale** nell'ambito di programmi aziendali assegnati: comporta azioni diversificate, non definite e non sempre supportate da procedure e diretta responsabilità sulle conseguenti azioni intraprese
- Categoria C Di tipo **procedurale**: si esplica nell'ambito di metodi e procedure di tipo generale assegnate, con scelte articolate di mezzi rispetto ad obiettivi dati
- Categoria D Di tipo **operativo**: si esplica nell'ambito di metodi e procedure assegnati, solo parzialmente definiti, con scelte relative di mezzi rispetto ad obiettivi dati alla propria specializzazione e agli ambiti correlati
- Categoria E Di tipo esecutivo: si esplica nell'ambito di metodi e procedure assegnati e sostanzialmente definiti

TAV. VI. Responsabilità: misura, con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici, l'influenza della posizione e la sua correlazione con altre posizioni nella struttura

- Categoria A A livello di impresa
- Categoria B A livello di aree funzionali dell'impresa
- Categoria C A livello di area funzionale di attività
- Categoria D Negli ambiti di intervento
- Categoria E Nell'ambito di intervento

TAV. VII. Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa: meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura

- Categorie A, B Supervisione: analisi delle attività di collaboratori svolta attraverso il rispetto di criteri e linee di riferimento definiti
- Categorie A, B Sviluppo: realizzazione di percorsi per la crescita professionale dei collaboratori
- Categorie A, B, C Coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione
- Categorie C, D, E Guida: attività di conduzione e/o addestramento dei collaboratori orientata al raggiungimento dei risultati specifici loro assegnati
- Categorie C, D, E Controllo: monitoraggio sistematico dell'attività dei collaboratori

TAV. VIII. Attività in gruppi di progetto: insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto

- Categorie A, B Gestione: attribuzione delle priorità, definizione delle risorse assegnate, responsabilità dell'organizzazione e del raggiungimento dei risultati del progetto
- Categoria C Coordinamento: organizzazione e raccolta dei contributi dei componenti il gruppo di progetto
- Categorie D, E Partecipazione: messa a disposizione delle proprie competenze utili alla realizzazione del progetto

Settore pubblicoSistema di inquadramento (d.p.r. 171/1991)

<u>Livello</u>	<u>Ricercatori</u>	<u>Tecnologi</u>	<u>Amministrazione</u>	
<u>I</u>	<u>Dirig. ricerca</u> <u>(20%)</u>	<u>Dirig. tecnologo</u> <u>(20%)</u>	<u>Dirig. generale</u> <u>(20%)</u>	
<u>II</u>	<u>1° ric. (40%)</u>	<u>1° tecnologo</u> <u>(40%)</u>	<u>Dirig. 1° fascia</u> <u>(40%)</u>	
<u>III</u>	<u>Ricercatore</u> <u>(40%)</u>	<u>Tecnologo (40%)</u>	<u>Dirigente (60%)</u>	
<u>IV</u>	<u>Collab. T.E.R.⁷⁵</u> <u>(25%)</u>		<u>Funz. amm.</u> <u>(50%)</u>	
<u>V</u>	<u>Collab. T.E.R.</u> <u>(35%)</u>		<u>Funz. amm.</u> <u>(50%)</u>	<u>Collab. amm.</u> <u>(20%)</u>
<u>VI</u>	<u>Collab. T.E.R.</u> <u>(40%)</u>	<u>Operat. tecnico</u> <u>(20%)</u>		<u>Collab. amm.</u> <u>(30%)</u>
<u>VII</u>		<u>Operat. tecnico</u> <u>(30%)</u>	<u>Operat. amm.</u> <u>(20%)</u>	<u>Collab. amm.</u> <u>(50%)</u>
<u>VIII</u>	<u>Ausiliario tecnico</u> <u>(20%)</u>	<u>Operat. tecnico</u> <u>(50%)</u>	<u>Operat. amm.</u> <u>(30%)</u>	
<u>IX</u>	<u>Ausil. tecn.</u> <u>(30%)</u>		<u>Operat. amm.</u> <u>(50%)</u>	<u>Ausil. amm.</u> <u>(50%)</u>
<u>X</u>	<u>Ausil. tecn.</u> <u>(50%)</u>			<u>Ausil. amm.</u> <u>(50%)</u>

⁷⁵ Collaboratore tecnico enti di ricerca

CAPITOLO V
IL CASO DI STUDIO
LA FONDAZIONE EDMUND MACH DI SAN MICHELE
ALL'ADIGE

Sommario: **1.** - La Fondazione Edmund Mach; **2.** - Storia ed evoluzione normativa; **2.1.** - L'Istituto Agrario di San Michele all'Adige; **2.2.** - Nascita della Fondazione; **3.** - La gestione del personale di ricerca; **4.** - Il sistema di inquadramento del personale; **5.** - Il sistema di Inquadramento al vaglio dell'esperienza concreta; **5.1.** - Le interviste; **5.2.** - Le risposte; **5.3.** - La situazione contrattuale odierna; **6.** - Appendice

1. LA FONDAZIONE EDMUND MACH

Dopo aver analizzato i caratteri del lavoro di ricerca non accademica e i tratti distintivi dei sistemi di inquadramento contrattuale di stampo industriale, si cerca di rispondere alla domanda della presente ricerca, cioè se i sistemi di inquadramento con una struttura di tipo industriale siano adatti alla gestione del lavoro di ricerca non accademica. A questo scopo, si adotterà la metodologia dello studio di caso, basato sull'esperienza di internship triennale svolto presso la Fondazione Edmund Mach.

La Fondazione, costituita ex art. 14 c.c., è un ente di ricerca di diritto privato a prevalente finanziamento pubblico (attraverso la Provincia Autonoma di Trento) e, sul piano del rapporto di lavoro, si qualifica come un datore privato, dunque soggetto all'integrale applicazione della disciplina contenuta nel libro V del Codice civile e di tutta la ulteriore legislazione sull'impiego privato.

Molte delle peculiarità dell'ente, che si riverberano direttamente sui temi oggetto di attenzione della presente trattazione, derivano direttamente dalla sua storia, sia sul piano della commistione e interazione tra il versante pubblico e quello privato, sia su quello della pluralità di attività diversificate, che si svolgono al proprio interno, alla quale si deve la coesistenza di professionalità e soluzioni organizzative profondamente eterogenee.

Oggi, infatti, la Fondazione si articola in tre centri: Centro Istruzione e Formazione, Centro di Trasferimento Tecnologico, Centro di Ricerca e

Innovazione. Ognuno di essi ha una direzione autonoma, facente capo alla direzione generale, e una mission diversa, seppur integrata alle altre due, nell'ottica complessiva di supportare e valorizzare attività agricola e produttiva del territorio, mediante la formazione, il supporto tecnico e l'attività di ricerca e formazione.

Il Centro Istruzione e Formazione è un centro di formazione secondaria superiore, composto da un istituto tecnico con tre indirizzi diversi (produzione e trasformazione, gestione ambiente e territorio, viticoltura e enologia) e un istituto professionale, al termine del quale è possibile conseguire il titolo di Tecnico Imprenditore Agricolo oppure di Tecnico di Imprenditore della trasformazione. Il Centro di Trasferimento Tecnologico è dedicato al supporto e alla consulenza tecnica prestato a favore alle imprese degli agricoltori e dei produttori del Trentino. Il Centro di Ricerca e Innovazione è quello più specificamente dedicato alla ricerca scientifica, in quanto ospita studi di genetica, chimica e biologia volti a trovare soluzioni innovative alle questioni ritenute rilevanti per lo sviluppo del settore agricolo, zootecnico e per la tutela ambientale.

Lo studio del caso si concentrerà sul Centro di Trasferimento Tecnologico e sul Centro di Ricerca e Innovazione, presso dove prestano servizio ricercatori e tecnologi, ai quali si applica il Contratto Collettivo Provinciale delle Fondazioni di cui alla Legge Provinciale 2 agosto 2005, n. 14.

Ognuno dei due Centri è strutturato in Dipartimenti, distinti per aree di attività e ricerca: nel Centro di Ricerca e Innovazione si trovano “Agroecosistemi sostenibili e biorisorse”, “Biodiversità ed ecologia molecolare”, “Genomica e biologia delle piante da frutto”, “Qualità alimentare e nutrizione” ed infine la piattaforma di Biologia computazionale. Il centro di Trasferimento Tecnologico, invece, è articolato nei dipartimenti “Alimenti e trasformazione”, “Innovazione delle produzioni vegetali”, “Ambiente e agricoltura di montagna”. Ogni Dipartimento è suddiviso a propria volta in Unità, che spesso corrispondono a singoli gruppi di ricerca.

Si ritiene che questi brevi cenni siano sufficienti a comprendere la complessità dell'ente e l'eterogeneità delle professionalità che vi operano; questo si interseca ad una storia complessa e articolata, di cui si intende dar conto in modo da chiarire i principali nodi tematici in tema di lavoro di ricerca, che rendono la Fondazione un caso di studio estremamente rilevante per lo studio del tema.

2. STORIA ED EVOLUZIONE NORMATIVA

L'ente presenta una struttura composita fin dalla propria origine: fu istituito il 12 gennaio 1874 dalla Dieta regionale tirolese di Innsbruck, che aveva acquistato il monastero e relativi beni, con l'intento di attivare a San Michele all'Adige una scuola agraria, con annessa stazione sperimentale, affinché entrambe cooperassero alla rinascita dell'agricoltura nel Tirolo.

Fin da subito, le due anime del nuovo Istituto Agrario si sono concentrate e caratterizzate nello svolgimento delle relative funzioni.

La scuola, inizialmente frequentata da studenti tirolesi, formava i ragazzi in ambito agrario, enologico, caseario, zootecnico e di gestione aziendale, con il fine di insegnare loro a coltivare in modo più proficuo le terre dove avrebbero lavorato, grazie al bagaglio di conoscenze acquisite mediante lo studio.

La stazione sperimentale, invece, cercava di apportare migliorie alle tecnologie esistenti in ambito agricolo con lo scopo di trasmetterle agli agricoltori locali e, al tempo stesso, svolgeva attività prettamente sperimentale. In particolare, si ricorda che la stazione ha ospitato i primi tentativi di quella tecnica che oggi si definirebbe "miglioramento genetico della pianta di vite": nella prima metà del Novecento, infatti, i ricercatori della stazione sperimentale, inserendo un innesto di vite europea su un ceppo di vite americana, riuscirono ad arginare l'epidemia di peronospora e di oidio che aveva colpito le coltivazioni trentine ed europee.

L'ente - durante i decenni - è cresciuto, nonostante qualche battuta di arresto, causata dalle vicende storiche che hanno attraversato quella terra di confine; come per tutto il resto del territorio, un momento particolarmente critico si presentò nel secondo dopoguerra. La battuta di arresto vissuta dall'Istituto venne arginata dall'intervento di Bruno Kessler che, nella duplice veste di Presidente della Provincia autonoma di Trento e di Presidente dell'Istituto Agrario, attuò un vasto piano di rilancio dell'ente. Negli anni settanta la scuola si è profondamente rinnovata e ha iniziato a competere nelle sfide dei tempi moderni, aprendosi anche a collaborazioni con altre realtà simili europee, soprattutto nel mondo di lingua tedesca.

2.1 *L'Istituto Agrario di San Michele all'Adige*

Nel 1990, con la legge provinciale del 5 novembre 1990, n. 28, viene istituito l'Istituto Agrario di San Michele all'Adige, con personalità giuridica di diritto pubblico.

La legge istitutiva elenca i compiti dell'ente, che "effettua e promuove attività di ricerca e sperimentazione scientifica, di istruzione e formazione nonché di servizio alle imprese, finalizzate alla crescita socio-economica e culturale degli addetti all'agricoltura nonché allo sviluppo del sistema agro-alimentare e forestale, con particolare riferimento alle interconnessioni ambientali e in armonia con la tutela del territorio."

Questa affermazione iniziale denota immediatamente la varietà delle attività svolte dall'Istituto e il forte rapporto con il territorio, che si sostanzia attraverso la collaborazione con i soggetti impegnati nell'agricoltura.

Più nel dettaglio, si nota la chiara finalizzazione dell'attività di ricerca che mira "al miglioramento qualitativo delle produzioni, all'innovazione, al perfezionamento delle tecnologie di produzione, conservazione e immissione al consumo nonché alla salubrità delle produzioni stesse", con una impostazione coerente con i caratteri della ricerca non accademica che sono stati tratteggiati nel capitolo 2 di questo lavoro.

Si legge anche che le attività svolte sono "di interesse provinciale": questo riferimento viene sviluppato quando si scrive che l'ente può "assumere intese con gli organi statali per il coordinamento delle attività di ricerca e di sperimentazione interessanti la provincia di Trento, favorire il coordinamento tra gli organismi pubblici e privati che svolgono attività di ricerca e sperimentazione nella provincia di Trento, nonché con il Ministero dell'agricoltura e delle foreste e con enti internazionali, comunitari e nazionali". Non solo, dunque, l'Istituto aveva forti legami con la Provincia Autonoma di Trento, com'è ovvio che fosse, ma nasceva anche come soggetto rilevante nel panorama dei soggetti impegnati in attività di ricerca in ambito agricolo, sia pubblici sia privati. A tal proposito, avrebbe svolto anche la funzione di "promuovere la costituzione e partecipare a consorzi o società con enti pubblici e privati di ricerca o con operatori del sistema produttivo ed in particolare con le università".

D'altro canto, e in aggiunta alle attività didattiche e formative, aveva anche il compito di "svolgere attività di consulenza specialistica e di servizio, compreso il servizio di contabilità agraria e analisi della gestione aziendale nonché di analisi chimico-agrarie per conto di enti e di privati" e, per finire, ogni altro compito che fosse stato affidato dalla Giunta provinciale.

La legge descrive anche l'articolazione dell'Istituto, che - nella fase iniziale - consta di due soli centri, la scuola e il centro sperimentale. Quest'ultimo è dedicato, allo stesso tempo, ad attività di ricerca e sperimentazione scientifica, di servizio alle imprese, di supporto al centro scolastico e di gestione dell'azienda agricola (articolo 4, legge 28/1990).

Quanto alla gestione del personale, in forza presso l'Istituto, l'articolo 17 della legge provinciale definisce le fonti rilevanti: la normativa nazionale e il regolamento organico, adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali più rappresentative del personale, che fissa la dotazione organica dell'ente.

In particolare, lo stato giuridico e il trattamento economico del personale docente sono determinati con riferimento alla normativa di carattere nazionale del personale della scuola, mentre, per il rimanente personale, si opera "con riferimento alla normativa del comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68".¹

La norma richiamata dalla legge provinciale è quella che individua, tra i soggetti che appartengono al comparto di contrattazione collettiva del personale di ricerca, gli enti scientifici di ricerca e sperimentazione "di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n. 70", cioè gli enti pubblici di ricerca dei quali si è parlato nel secondo capitolo della presente trattazione. Quindi la Fondazione Edmund Mach, in questa fase storica riveste la forma giuridica di soggetto di diritto pubblico e condivide le sorti dei suddetti enti pubblici di ricerca.

Si trova esplicita conferma di questa impostazione nell'accordo collettivo provinciale² relativo al quadriennio normativo 1994 – 1997 che costituisce, come si legge dalle stesse premesse "recepimento dell'accordo stipulato a livello nazionale per il personale degli enti di ricerca". Questo accordo (che in realtà è stato firmato nel 2001) ha ad oggetto soltanto i trattamenti economici per il personale interessato, senza discostarsi in alcun modo da quanto previsto a livello nazionale per gli enti pubblici di ricerca.

Nel 1997 si assiste, però, ad una modifica organizzativa dell'Istituto, che contribuisce alla definizione della fisionomia attuale, elevando da due a tre il numero dei centri in cui si articola l'ente (art. 4 legge provinciale 28/1990, nella versione del 1997) cioè il centro scolastico, il centro sperimentale, "che svolge attività di ricerca e sperimentazione scientifica e di servizi alle imprese nonché di documentazione delle caratteristiche organolettiche dei prodotti agroalimentari del Trentino, attraverso ricerche di tipo chimico, fisico-chimico, biochimico, microbiologico e nutrizionale" e il centro per l'assistenza tecnica.

¹ Decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 Determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93

² "Accordo collettivo provinciale per il personale ricercatore dell'istituto trentino di cultura e dell'istituto agrario di San Michele all'Adige e altre norme relative all'istituto trentino di cultura", 1994 – 1997

Quest'ultimo (art. 15) svolge consulenza e assistenza tecnica e socio-economica a favore delle aziende agricole; consulenza tecnica specialistica a favore di cooperative agricole, dei loro consorzi e delle organizzazioni dei produttori agricoli; attività di informazione, animazione e assistenza a sostegno di progetti di sviluppo rurale e di cooperazione allo sviluppo; consulenza e assistenza per le problematiche inerenti alla sicurezza e all'innovazione tecnologica in agricoltura.

In sostanza, si prende formalmente atto dell'esistenza di una duplice attività svolta, fin dalle origini, dalla stazione sperimentale e si provvede a gestirle in maniera specifica, e distinta, istituendo un centro dedicato all'attività di consulenza.

Quanto alle disposizioni in materia di personale (art. 17), la nuova formulazione della norma dà segno di aver recepito la recente riforma di privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, affermando che "il rapporto di lavoro del personale dell'istituto è costituito e regolato contrattualmente ed è disciplinato dalle norme di diritto comune del lavoro; i contratti individuali di lavoro si uniformano alle disposizioni dei contratti collettivi."

È previsto che al personale di ricerca si applichi il contratto collettivo per il personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, confermando ancora l'omogeneità regolativa con gli EPR, disciplinati a livello nazionale.

Questa stagione di omogeneità rispetto al panorama nazionale, tuttavia, è destinata a vita breve, in quanto nel 1997 era già intervenuta a livello provinciale la legge numero 7/97³, che aveva previsto l'istituzione dei comparti di contrattazione provinciale, previa individuazione di questi ultimi da parte della Giunta, nelle materie di competenza provinciale⁴.

L'effettiva definizione dei comparti di contrattazione avverrà soltanto nel 2003, mediante un apposito accordo collettivo provinciale⁵, che ricalca i comparti di contrattazione nazionale (art. 1), prevedendo l'istituzione dei comparti Autonomie locali, Scuola, Sanità, Ricerca.

Quest'ultimo comparto comprende "il personale assunto con qualifica di ricercatore e tecnologo degli Enti funzionali della Provincia autonoma di Trento

³ Legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, di revisione dell'ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento

⁴ L'art. 54 della l.p. n. 7/1997 al comma 1 prevede che la contrattazione collettiva provinciale "si svolge per comparti comprendenti settori dell'amministrazione omogenei o affini su tutte le materie relative al rapporto di lavoro con esclusione di quelle riservate alla legge provinciale, ad atti normativi e amministrativi, secondo quanto disposto dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"; il comma 2 dell'art. 54 prevede altresì che "la Giunta con apposito regolamento può individuare comparti di contrattazione nelle materie di competenza provinciale, tenuto conto dei comparti individuati a livello nazionale e sulla base di accordi stipulati tra l'Agenzia di cui all'articolo 58 e le confederazioni maggiormente rappresentative del personale";⁴

⁵ ipotesi di accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva, 25 settembre 2003

che svolgono attività di ricerca”, tra cui, quindi l’Istituto Agrario di San Michele all’Adige e l’Istituto Trentino di Cultura.

Dopo queste evoluzioni, il primo contratto provinciale di lavoro per gli enti di ricerca viene stipulato il 27 dicembre 2004, con riferimento al periodo 2002 – 2005⁶, nell’ambito della contrattazione pubblica, seppur a livello provinciale e non più nazionale, in forza del peculiare regime di autonomia di cui gode la Provincia Autonoma di Trento.

Il reclutamento del personale, coerentemente con la natura pubblicistica della contrattazione, avviene per concorso, con l’eccezione dell’istituto della chiamata diretta, che può essere utilizzato per assumere a tempo determinato personale di rilievo nel panorama della ricerca nazionale e internazionale, nel limite del 10% dell’organico dei ricercatori⁷.

Anche qui, come nei contratti nazionali, che si applicano negli enti pubblici di ricerca, si rinviene una serie di norme a conferma e garanzia dell’autonomia del ricercatore⁸.

A livello generale, si afferma che il ricercatore e il tecnologo hanno diritto di essere qualificati col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito e ad essere riconosciuti come autori delle ricerche, inventori, titolari dei progetti.

Si legge, poi, che gli enti provinciali di ricerca favoriscono la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Enti pubblici o privati, italiani o internazionali, e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca. Infine, è previsto che la gestione dei progetti finanziati con risorse esterne venga affidata a chi li ha proposti e che enti promuovano la pubblicazione dei risultati ottenuti, anche affrontando le eventuali spese connesse.

È presente una forte misura di supporto ed incentivo alla mobilità dei ricercatori, nella misura in cui si prevede che i ricercatori ed il personale tecnico addetto ad attività di ricerca possono recarsi presso Istituti o Laboratori esterni, nonché presso Istituzioni internazionali e comunitarie, per motivi di studio o di ricerca scientifica aventi una durata massima di quattro anni nel decennio⁹. La parte realmente avanzata della norma è il comma 3, a detta del quale “i periodi di servizio disciplinati dal presente articolo per motivi di studio o di ricerca scientifica, qualora retribuiti, sono validi a tutti gli effetti. Durante tali periodi il dipendente mantiene

⁶ Contratto collettivo provinciale di lavoro relativo al personale del comparto ricerca per il quadriennio normativo 2002/2005, biennio economico 2002/2003.

⁷ Art. 7, Assunzioni a tempo determinato per chiamata diretta di figure di eccellenza professionale

⁸ art. 16, diritti

⁹ Art 14: aspettativa per studio e ricerca

il normale trattamento economico, fatta eccezione per le indennità di carattere particolare, salvo che non usufruisca di trattamento economico da parte degli Istituti o laboratori esterni o da parte delle istituzioni internazionali o comunitarie.”

Il significato di questa previsione è che il periodo di lavoro svolto all'estero è in ogni caso retribuito per il ricercatore, o dall'ente ospitante o dall'ente inviante: se si analizza questa previsione normativa alla luce di quanto indicato, in apertura di questo lavoro, circa gli ostacoli concreti alla mobilità dei ricercatori, caratteristica peraltro indicata dalla Commissione Europea come elemento chiave per lo sviluppo del settore, risulta evidente il carattere progressista e moderno della norma in esame.

Al riguardo, è opportuno segnalare che nei coevi contratti nazionali del comparto della ricerca non sono presenti disposizioni analoghe: fino al 2002 si prevedeva che soltanto i dipendenti degli enti ammessi a corsi di dottorato di ricerca oppure vincitori di borse di studio fossero collocati in aspettativa per motivi di studio senza assegni.¹⁰ Vi era poi l'eventualità, a discrezione dell'ente, che ricercatori e tecnologi potessero svolgere periodi sabbatici, non retribuiti¹¹. Nel rinnovo del contratto nazionale del 2006, l'articolo rubricato “Aspettativa senza assegni” aggiunge la fattispecie per cui “al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, nell'ambito del 5% dell'organico, periodi di aspettativa per un anno senza assegni e senza decorrenza di anzianità per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova”.¹²

Questa previsione è stata definita “debole” da uno dei pochi studiosi della materia¹³ in quanto, da un lato, si atteggia come mera possibilità, che deve essere valutata dal singolo ente nel quadro delle proprie disponibilità finanziarie; dall'altro la possibilità di fruire del periodo di aspettativa è circoscritta in via quasi esclusiva al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con esclusione di tutti i lavoratori assunti con contratti di lavoro, in senso lato precari. Inoltre, diversamente da quanto avviene nel contratto provinciale, non viene compiuto nessun riferimento esplicito alla mobilità transnazionale dei ricercatori: questo, come è stato correttamente segnalato, certamente non impedisce ai ricercatori che svolgono periodi di mobilità di optare per una destinazione fuori dai

¹⁰ CCNL 21 febbraio 2002: art. 13 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

¹¹ Ccnl 21 febbraio 2002, Art. 62

¹² CCNL 2006 – 2009: art. 17 - Aspettativa senza assegni

¹³ M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 308

confini nazionali, ma denota una radicale insensibilità alla tematica da parte di chi ha stipulato il contratto stesso.¹⁴

Sempre in tema di formazione, la contrattazione provinciale contiene una previsione relativa allo stanziamento di un fondo corrispondente all'1% del monte retributivo, da investire in attività di formazione e aggiornamento organizzate dall'ente stesso, direttamente o mediante forme di collaborazione con Università, Istituti e Centri di formazione pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione poteva essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per frequentare stages presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie¹⁵.

La collaborazione con la realtà industriale e imprenditoriale non si limitava al versante formativo: come prevede lo stesso contratto, gli enti potevano disporre la temporanea assegnazione di ricercatori e tecnici di ricerca presso imprese locali, in modo da consentire la realizzazione della duplice finalità di formazione professionale, per il ricercatore, e di acquisizione di assistenza tecnica, per i servizi di natura tecnologica a favore delle imprese¹⁶. Questo significa che, alle parti firmatarie dell'accordo in questione, era ben chiara l'importanza della sinergia tra ricerca e industria ed anche la necessità di adottare norme specifiche per i lavoratori, che costituiscono l'essenza del sistema stesso.

Per quanto di precipuo interesse in questa sede, il contratto introduce un sistema di classificazione del personale, dedicato ai ricercatori e ai tecnologi¹⁷, con declaratorie differenziate e immaginate per l'attività di ricerca e sviluppo sperimentale.

L'inquadramento dei ricercatori si articola su quattro livelli, diversamente da quanto accade per gli enti pubblici di ricerca:

- 1) Ricercatore straordinario
- 2) Ricercatore I fascia (R 1)
- 3) Ricercatore II fascia (R 2)
- 4) Ricercatore III fascia (R 3)

In realtà, quello del ricercatore straordinario è un livello che può essere coperto soltanto a tempo determinato e si atteggia, quindi, come una sorta di livello di ingresso; per i ricercatori che fanno parte dell'organico, quindi, i livelli diventano tre, come per gli EPR. Le declaratorie di ogni livello indicano i requisiti richiesti

¹⁴ M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 308

¹⁵ Art. 18: formazione e aggiornamento

¹⁶ Art. 15: attività di collaborazione con imprese locali

¹⁷ Allegato C) del contratto in analisi

per l'accesso e le modalità di reclutamento. Questo avviene nel rispetto dei limiti previsti dal meccanismo della pianta organica, rispetto al quale l'ente determina ogni due anni, insieme alle organizzazioni sindacali, quante posizioni aprire.¹⁸ Il reclutamento, sia come ricercatore straordinario, sia come ricercatore di prima fascia, avviene per concorso pubblico, mentre i passaggi ai livelli superiori avvengono a seguito di un concorso per titoli ed esame.

La valutazione dei candidati ha ad oggetto l'attività di ricerca svolta e, in particolare "dovrà verificare in particolare che il candidato sappia porsi da protagonista nei confronti dell'attività di ricerca". Quest'ultima appare una dicitura interessante: senz'altro originale, come si può affermare con certezza alla luce della disamina contrattuale di cui al terzo capitolo, e a parere di chi scrive, degna di considerazione per l'atteggiamento che denota nei confronti dell'attività di ricerca. Sconta senz'altro una certa genericità, che pure dovrebbe essere arginata dal meccanismo di valutazione di cui subito in seguito, eppure sembrerebbe aver colto l'atteggiamento che dovrebbe richiedersi a chi lavora con la ricerca, che sia attivo, propositivo e, per quanto possibile, in controllo rispetto ai processi.

Ai fini della valutazione, in ogni caso, concorre il contenuto della relazione annuale che viene redatta dai responsabili di struttura per ogni dipendente, anche attraverso schede sintetiche di valutazione del raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi formalizzati.

Segue un'interessante esemplificazione dei temi oggetto di valutazione, quali la capacità di collaborare con altre linee di ricerca e di organizzare programmi di ricerca e gestire collaborazioni nazionali o internazionali; si valutano altresì le capacità gestionali, di coordinamento di eventuali unità affidate e quella di cooperazione, tramite la propria attività, al raggiungimento degli obiettivi ritenuti strategici dall'Istituto. Inoltre, vengono valutate le pubblicazioni, i riconoscimenti della comunità scientifica, la partecipazione a comitati o consigli scientifici, gli inviti in qualità di relatori e le comunicazioni a congressi, l'attività di referee per riviste scientifiche o atti di congressi, la produzione di brevetti.

La scelta di questi aspetti risulta appropriata a definire le capacità che dovrebbero riscontrarsi in un buon ricercatore: dalla collaborazione con altre linee si evincono la predisposizione a lavorare in team e all'interdisciplinarietà; l'organizzazione di programmi di ricerca richiede la capacità di gestire il lavoro proprio e altrui e di controllare lavori complessi, articolati in fasi e basati sul coordinamento di attori diversi. Il dato sulla finalizzazione dell'attività agli obiettivi dell'ente rende l'idea di una risorsa consapevole dello scopo comune, per cui sta contribuendo, e intenzionata, fermo restando il rispetto della libertà dell'attività di ricerca, a partecipare attivamente.

¹⁸ Art 39: concorso per la progressione professionale

Queste disposizioni risultano ancora più adatte allo scopo per cui sono state scritte quanto se si confrontano con la realtà esistente sul piano della contrattazione nazionale negli stessi anni.

A livello legislativo nazionale, infatti, l'unica norma che si riferiva alla valutazione dell'attività di ricercatori e tecnologi era il d.lgs. 19/1999 (legge di riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche) che, in tema di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, prevedeva, alla scadenza del termine contrattuale, la formulazione di "giudizi sull'attività svolta, secondo parametri riconosciuti in ambito internazionale" da parte di apposite commissioni. Tali giudizi avrebbero poi concorso alla valutazione della risorsa, ai fini dell'eventuale rinnovo del rapporto oppure nell'ambito di una procedura selettiva per la stabilizzazione¹⁹.

Sul piano della contrattazione collettiva, l'operatività di questa norma è stata, poi, generalizzata dalle previsioni in materia di personale contenute nel coevo contratto nazionale del comparto ricerca²⁰. Si dispone, infatti, che questa procedura venga utilizzata sia in relazione all'accesso al terzo livello di ricercatore e tecnologo, sia per compiere le valutazioni triennali dell'attività di ricerca svolta dal personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, da attivare su richiesta dell'interessato.

Quanto al percorso di carriera, a livello nazionale, nell'ambito del CCNL 1998 – 2001, la realizzazione delle progressioni professionali è subordinata alla sussistenza di una serie di presupposti sostanziali²¹: una prolungata stasi dei lavoratori all'interno dei livelli di inquadramento (permanenza diffusa all'interno del medesimo livello per più di dodici anni) e il rispetto del limite delle risorse indicate dalla programmazione triennale. Inoltre si individuano vincoli di tipo procedurale, nel senso che la procedura può essere attivata soltanto una volta, con bandi da emanarsi entro tre mesi dalla data di definitiva sottoscrizione del contratto e da portare a termine entro il 31 dicembre 2002.

Se sussistono i requisiti, l'ente è tenuto a porre in essere due distinte tipologie di procedure concorsuali: una rivolta a tutta la comunità scientifica e l'altra riservata ai ricercatori interni: a questi ultimi deve essere riservato il 50% dei posti disponibili. Al superamento delle prove di esame, si procede alla formazione della graduatoria assegnando "un punteggio di valorizzazione della esperienza professionale acquisita, rapportato alle fasce retributive di appartenenza: 5 punti per la prima fascia, 15 per la seconda e 25 per la terza". La norma non contiene

¹⁹ d.lgs. 19/1999, art. 11 comma 3

²⁰ CCNL 1998 – 2001, artt. 63 e seguenti

²¹ Art. 64 CCNL 2002 - Opportunità di sviluppo professionale (testo completo dell'articolo in appendice)

indicazioni circa i criteri e le modalità di valutazione dei titoli ai fini dell'assegnazione dei punteggi e lascia l'onere di determinare tali criteri ai singoli enti²².

La norma contenuta nella successiva edizione del contratto nazionale di comparto²³ ricalca ancora più da vicino le previsioni legislative, quando afferma che, sia l'accesso al terzo livello, sia i passaggi da un livello a quello successivo, si regolano mediante le modalità preesistenti e le "procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate con cadenza biennale all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo. Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore".

Inoltre si prevede che gli enti che non abbiano ancora ultimato le procedure avviate ex articolo 64 comma 1, del CCNL 1998 – 2001, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali, si attivino per terminarle, oppure per procedere alle promozioni dei ricercatori e tecnologi che, pur risultati idonei al termine della suddetta procedura, non abbiano conseguito l'avanzamento di livello.

La lettura combinata degli articoli 63 e 64 del CCNL 1998 – 2001 e dell'articolo 15 del CCNL 2002 – 2005 evidenzia che, in quegli anni, negli enti pubblici di ricerca, esisteva un diffuso problema di blocco delle progressioni di carriera e di effettiva messa in essere delle procedure, in verità abbastanza complesse, che avrebbero dovuto consentire gli avanzamenti di carriera.

A livello nazionale, quindi, il contesto giuridico e contrattuale in cui si collocano le vicende che hanno interessato l'Istituto Agrario nei primi anni duemila, è caratterizzato dall'astensione delle parti sociali dalla selezione dei fattori e dei caratteri che avrebbero dovuto individuare le risorse meritevoli di avanzare nel percorso di carriera. Questo da un lato costituisce, a parere di chi scrive, un'occasione persa rispetto alla possibilità di costruire un pensiero condiviso sul lavoro di ricerca e definire una figura professionale, per così dire, idealtipica del mestiere del ricercatore; dall'altra, lascia ai singoli enti un margine di autonomia ed autodeterminazione, che avrebbe potuto consentire ad ognuno di ritagliare i caratteri della figura sulle proprie esigenze specifiche.

²² M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 297

²³ CCNL 2002 – 2006, Art. 15 - opportunità di sviluppo professionale

Dalla lettura delle previsioni dei contratti nazionali risulta, inoltre, che i periodi di aspettativa e di sabbatico, non retribuiti, come si è già evidenziato, non costituivano nemmeno titoli preferenziali ai fini delle valutazioni rilevanti per le progressioni di carriera. Il risultato di questo è che lo svolgimento di periodi di mobilità è complessivamente disincentivato, dal momento che, all'eventuale disagio economico, non fa da contraltare neppure un vantaggio competitivo al momento della selezione per l'accesso ad una posizione più prestigiosa e remunerativa.

Infine, proposito di incentivi, si segnala che, nei CCNL poco sopra richiamati, il sistema degli incrementi retributivi è vincolato esclusivamente all'anzianità di servizio, mancando previsioni volte a promuovere il merito. Come è stato opportunamente segnalato²⁴ questo metodo, non ancorato ad un sistema di valutazione sulla qualità dell'attività svolta, rischia di condurre ad un risultato di appiattimento, anziché di valorizzazione dell'attività di ricerca nel suo complesso.

Rispetto al quadro or ora delineato, il contratto stipulato a livello locale nella Provincia Autonoma di Trento presenta maggiori opportunità di valorizzazione del personale di ricerca: da un lato, come si è visto, prevede un supporto concreto allo svolgimento di periodi di mobilità. Dall'altro, in tema di percorsi di carriera, la contrattazione specifica i criteri che vengono valutati al fine dell'approvazione delle progressioni, rendendo possibile, per le persone, indirizzare la propria attività lavorativa, focalizzandosi sugli aspetti in relazione ai quali saranno valutate.

Nel merito del funzionamento del sistema di inquadramento, le parti firmatarie del contratto provinciale hanno redatto declaratorie specifiche per il personale ricercatore e tecnologo.

Nella struttura delle declaratorie dei ricercatori, sembra di poter intravedere questo tipo di logica: viene delineata l'unità minima di attività del ricercatore, cioè lo svolgimento di programmi di ricerca, sperimentazione e sviluppo tecnologico, e ricorre in tutti i livelli. Con la progressione nel percorso di carriera, aumenta il grado di maturità e controllo con cui si richiede che l'attività sia svolta e si aggiungono attribuzioni in tema di responsabilità e coordinamento di risorse umane e materiali.²⁵

²⁴M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 298

²⁵ Per consentire un più agevole confronto tra le declaratorie relative alle diverse figure professionali, in appendice si riportano i requisiti richiesti dal contratto.

Il ricercatore straordinario²⁶ “contribuisce allo svolgimento di programmi di ricerca e sperimentazione e/o sviluppo tecnologico partecipando alla loro definizione e stabilendo le metodologie”. Poiché si tratta di un livello di ingresso, a tempo determinato, non si richiede di svolgere attività ulteriori rispetto a quelle minime richieste dalla professione, analogamente a quanto previsto per il ricercatore di prima fascia²⁷. A quest’ultimo, in più, si richiede soltanto la “capacità di incrementare le conoscenze dello specifico settore di attività”: questa graduazione risulta comprensibile, se si considera che si tratta del livello base tra quelli a tempo indeterminato.

Al ricercatore di seconda fascia²⁸, invece, si richiede, oltre allo svolgimento dell’attività di ricerca, di partecipare alla formulazione delle strategie di ricerca dell’Istituto e di concorrere alla determinazione della strumentazione e delle risorse necessarie per l’attuazione dei programmi. Quest’ultima attribuzione risulta consona rispetto al profilo della figura, in quanto il ricercatore di seconda fascia rappresenta un livello quasi apicale ed è appropriato che venga coinvolto nella determinazione degli obiettivi strategici dell’ente.

È altresì possibile che sia posto a capo di un’unità, oppure che gestisca collaborazioni nazionali o internazionali; anche questa previsione appare equilibrata, nella misura in cui lo svolgimento di attività organizzative e manageriali si pone come eventuale.

Il ricercatore di terza fascia²⁹, collocato al vertice della scala gerarchica, concorre all’individuazione degli obiettivi e delle strategie dell’Istituto, e svolge programmi di ricerca, sperimentazione, sviluppo tecnologico con un grande potere di indirizzo, in quanto li determina, in correlazione agli indirizzi generali dell’Istituto, e ne stabilisce le metodologie. Inoltre, determina la scelta degli strumenti necessari alla ricerca e collabora alla definizione delle risorse necessarie. Il coordinamento di unità e la gestione di collaborazioni sono attività intrinseche al livello, e non più incarichi che vengono attribuiti in modo eventuale: questo significa che il raggiungimento del livello apicale può essere conseguito soltanto ottenendo la responsabilità di strutture e che, pertanto, il ricercatore di fascia più alta è una figura preposta allo svolgimento di funzioni direttive.

Il sistema di inquadramento dei tecnologi prevede tre livelli e non quattro, in quanto è assente il livello “straordinario” a tempo determinato.

Il livello di ingresso, allora, è il tecnologo di prima fascia³⁰, che svolge “attività di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o attività

²⁶ Requisiti culturali del ricercatore straordinario in appendice.

²⁷ Requisiti culturali del ricercatore di prima fascia in appendice.

²⁸ Requisiti culturali del ricercatore di seconda fascia in appendice.

²⁹ Requisiti culturali del ricercatore di terza fascia in appendice.

³⁰ Requisiti culturali del tecnologo di terza fascia in appendice.

professionale e compiti di revisione di analisi nelle strutture dell'Istituto" e ha la capacità di incrementare le conoscenze dello specifico settore di attività. Questa definizione, diversamente da quanto riscontrabile in quella relativa all'attività di ricerca, risulta caratterizzata da una certa oscurità: non è ben chiaro cosa si intenda per collaborazione tecnica né per l'attività "tecnologica e/o professionale".

La declaratoria del tecnologo di seconda fascia³¹ si differenzia rispetto alla precedente non solo sul piano delle modalità con cui l'attività si svolge, ma anche su quello del contenuto dell'attività stessa. Si legge, infatti, che "svolge autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali e/o coordina a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali". Questa definizione risulta maggiormente analitica e determina più chiaramente quali sono gli ambiti di attività della risorsa inquadrata come tecnologo di seconda fascia, anche se persiste la perplessità su cosa si intenda per "attività professionali". In una sorta di parallelismo con la declaratoria del ricercatore di seconda fascia, si prevede che anche il tecnologo concorra alla determinazione della strumentazione e delle risorse necessarie per l'attuazione dei programmi di sviluppo tecnologico.

Infine, il tecnologo di terza fascia³², apicale rispetto all'inquadramento, svolge "in piena autonomia" le stesse attività del tecnologo di seconda fascia e assume il coordinamento e la direzione di unità tecnico scientifiche complesse.

Al netto di qualche difficoltà ermeneutica, il sistema di inquadramento contenuto in questa contrattazione risulta maggiormente appropriato alle esigenze della ricerca, rispetto al corrispettivo contratto nazionale

È infine prevista la possibilità, su domanda dell'interessato, di esercitare la mobilità dal profilo di ricercatore a quello di tecnologo³³ e viceversa; è necessario che il lavoratore abbia cinque anni di anzianità effettiva nel livello, e nel profilo di appartenenza, oltre ai requisiti professionali propri del profilo e livello di destinazione. Quest'ultimo aspetto viene comprovato da apposite commissioni costituite dall'Ente, composte da esperti del settore, in relazione alle specificità professionali, e sulla base di criteri generali. oggetto di informazione nei confronti delle organizzazioni sindacali.

È interessante osservare la dinamica disegnata in tema di retribuzione, con particolare attenzione alla componente variabile, utile per capire le logiche che presiedono ai meccanismi incentivanti.

³¹ Requisiti culturali del tecnologo di seconda fascia in appendice.

³² Requisiti culturali del tecnologo di terza fascia in appendice.

³³ Art. 40: Mobilità tra i profili di ricercatore e tecnologo

Ai sensi dell'art. 19 del contratto, la retribuzione si basa su una componente fissa e su una variabile. Quanto alla componente fissa, si prevede un andamento in crescita, all'interno di ogni livello di inquadramento, a cui corrispondono sette fasce stipendiali; la progressione da una fascia alla successiva dipende dall'aumento degli anni di anzianità (si prevede uno scatto ogni 3 – 4 anni) e dall' "accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato". L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base delle relazioni dei responsabili di struttura di cui *infra* (art. 22).

La componente variabile si articola in indennità (posizione, funzione e coordinamento, attività disagiate e utilizzo di gas tossici) e in compensi per la produttività e il miglioramento di servizi.

È interessante la previsione di una indennità specificamente dedicata allo svolgimento di incarichi di docenza da parte del personale di ricerca³⁴ e un trattamento accessorio per lo svolgimento di funzioni inerenti altri settori di attività (regolati da altri contratti nell'ambito dell'Ente di appartenenza)³⁵, secondo una visione effettivamente volta ad incentivare la sinergia tra l'attività di ricerca non accademica e l'insegnamento o l'attività di industria e di impresa.

Nell'ambito delle indennità di posizione, funzione e/o coordinamento (art. 27), vi sono previsioni specifiche per il personale che svolge attività di ricerca: è infatti previsto che l'indennità stessa sia attribuita ai responsabili di strutture organizzative interne, ufficialmente istituite, e si lega allo svolgimento di "compiti di elevato contenuto specialistico, di amministrazione attiva complessa" e di specifiche funzioni di consulenza tecnica a gruppi di lavoro e agli organi dell'Ente³⁶; un'altra fattispecie è riconducibile alla "direzione e gestione di risorse, economiche e non, nell'ambito di commesse e/o progetti di ricerca, ed è proporzionata alle risorse gestite e/o alla percentuale di autofinanziamento". Si prevede inoltre una indennità di responsabilità professionale, attribuibile entro il limite massimo del 50% del quantum corrisposto a titolo di indennità di direzione e gestione risorse, ai ricercatori inquadrati nei livelli professionali R1, R2 e R3 che esercitino nell'Ente funzioni per cui è richiesta l'iscrizione ad albi professionali, in relazione all'attività svolta e alle responsabilità rivestite. Infine si prevede la possibilità di attribuire un'indennità di posizione, aggiuntiva al trattamento spettante, per chi ricopre l'incarico di direttore e vice direttore del centro (art.30). L'indennità specifica per il responsabile del servizio gas tossici, invece, è ascrivibile ad una ratio diversa.

³⁴ Art. 28

³⁵ Art. 29

³⁶ Definito così dall'articolo successivo

È significativo, ad avviso di chi scrive, che la posizione e l'incarico dirigenziale siano oggetto di specifica remunerazione; tuttavia, la circostanza che l'attribuzione di questi incarichi condizioni anche la progressione verticale, cioè il passaggio da un livello al successivo, rischia di dare luogo a duplicazioni retributive.

Accanto alle forme di incentivo e promozione individuale, esiste un sistema remunerativo definibile "di gruppo", relativo al raggiungimento, su base collettiva, degli obiettivi individuati dall'amministrazione, a valere sul "Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi" appositamente costituito (art. 31).

La quota di autofinanziamento del Fondo è commisurata ad un importo pari al 12% dei proventi per attività di ricerca, accertati nell'anno di riferimento, moltiplicato per un coefficiente ricavato dal rapporto tra entrate e uscite di competenza, verificatesi nell'anno; le modalità di erogazione di questo incentivo sono disciplinate dall'art. 36 del contratto.³⁷

L'obiettivo di utilizzo del Fondo è quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture, promuovendo il coinvolgimento dei lavoratori nella definizione dei processi di riorganizzazione, intervenendo sulle strutture organizzative, sulle procedure e sui vincoli, anche allo scopo di favorire la verifica dei risultati ed il controllo di gestione.

Il contratto, inoltre, individua i parametri che devono essere tenuti in considerazione ai fini dell'erogazione del compenso, in quanto basato sulla produttività³⁸ e si fa riferimento al raggiungimento del programma della struttura, tenuto conto del tempo e del livello di professionalità impiegato, della capacità d'iniziativa e dell'impegno partecipativo. Si esclude apertamente la possibilità di erogazione generalizzata collegata esclusivamente alla presenza.

Sono oggetto di specifico riconoscimento anche le iniziative volte ad incentivare la flessibilizzazione degli orari, la modificazione dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio, polivalenza del personale), nonché alla sperimentazione di nuove forme organizzative e il conseguimento di un "particolare documentato e verificato arricchimento professionale."

³⁷ La determinazione di detta quota è sintetizzata nella seguente espressione: importo quota autofinanziamento = 12% * E*(E/U) dove: • E rappresenta i proventi conseguiti a fronte dell'attività di ricerca accertati nel corso dell'anno di riferimento (ad esclusione per l'IASMA dei corrispettivi per analisi e prestazioni routinarie relative alle attività istituzionali);
• U rappresenta il totale della spesa impegnata per il medesimo anno;
• il rapporto (E/U) serve per determinare l'importo da prendere come base per il calcolo della quota da inserire nella somma da distribuire come fondo produttività.

³⁸ Art. 32 – Erogazione del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi

Per quanto alcuni dei parametri presi in considerazione dalle norme in esame non siano di semplice valutazione né misurazione, si segnala un intento di razionalizzazione delle risorse investite e di modernizzazione delle tecniche organizzative, improntate a maggiore efficienza e flessibilità. A riprova di questo, si segnala una norma di chiusura, cioè quella sull'economia di gestione³⁹, che prevede di investire nel Fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi il 60% di quanto l'ente riesce a risparmiare impiegando le risorse in maniera più efficiente. Questo conferma la priorità rivestita dall'efficace svolgimento dell'attività di ricerca, che beneficia della migliore organizzazione non solo indirettamente, mediante la migliore gestione delle risorse umane, ma anche direttamente sul piano economico, in quanto destinataria dei disavanzi garantiti dalle iniziative di efficientamento.

Complessivamente, come è stato evidenziato a più riprese, la contrattazione in esame si dimostra attenta alle esigenze del lavoro di ricerca ed innovativa rispetto al contesto nazionale di riferimento.

Permanevano tuttavia, nella vita e nell'organizzazione degli enti di ricerca provinciali, profili di criticità riconducibili alla loro stessa natura pubblica che, pertanto, non avrebbero potuto essere risolti nemmeno con uno sforzo creativo delle parti sociali, che pure vi è stato.

Ci si riferisce in particolare alla tematica del reclutamento, aspetto cronicamente critico per tutta la pubblica amministrazione, dati i vincoli di spesa e l'obbligo di espletare procedure concorsuali. Come detto, si ricordino i dati sul massiccio ricorso allo strumento dell'assegno di ricerca (capitolo 1) o le brevi note sulla storia degli EPR (capitolo 2), ne è conseguita la moltiplicazione di rapporti di lavoro precari e l'adozione di forme contrattuali meno tutelanti rispetto al rapporto di lavoro subordinato, con l'inevitabile malcontento dei ricercatori.

L'adeguatezza del rapporto di lavoro subordinato, soprattutto a tempo indeterminato, al lavoro di ricerca è un tema ancora aperto, con importanti margini di dubbio e riflessione. Sicuramente il lavoro di ricerca, per il tipo di attività che richiede e per le esigenze di mobilità che presenta, non si presta ad essere gestito secondo le logiche del lavoro subordinato del Novecento, che aveva come scopo precipuo la difesa della stabilità del rapporto in quanto tale. Tuttavia, anche nel dibattito odierno, il punto della stabilità esistenziale ed economica dei ricercatori è ampiamente percepito, come risulta pure dalle previsioni contenute nel Piano Colao (capitolo 1) o dalle proposte portate all'attenzione dall'ANPRI (capitolo 2), in sede di discussione al Senato sul riconoscimento dei ricercatori extra universitari.

³⁹ Art. 37 - Economie di gestione

Non è questa la sede per rispondere a tale domanda; tuttavia il disagio provocato, ai ricercatori e alla ricerca, dalla prolungata instabilità intrinseca alla carriera è un dato a cui occorre prestare attenzione.

Tornando allo specifico tema di indagine della presente trattazione, il venir meno del vincolo delle procedure concorsuali e delle piante organiche, realizzabile mediante la privatizzazione degli enti appariva una risposta alla questione⁴⁰, nella misura in cui avrebbe consentito di stipulare contratti di lavoro subordinato con più facilità, assecondando le istanze di stabilità e tutela proveniente dai lavoratori⁴¹.

La conversione alla natura privatistica, inoltre, sembrava poter aprire spazi nuovi alla contrattazione, nella misura in cui il contratto privato avrebbe dato accesso ad una gamma più ampia di strumenti di incentivo economico, con cui valorizzare e promuovere maggiormente lo svolgimento dell'attività di ricerca. Questo risultato si sarebbe potuto ottenere anche mediante la contrattazione individuale, non sussistendo, nel rapporto di lavoro privatistico, il principio generale della parità di trattamento.

Tutti questi motivi hanno fatto sì che nella Provincia Autonoma di Trento nascesse la determinazione politica di trasformare gli enti della ricerca trentina in Fondazioni di diritto privato, con relativa contrattazione privatistica.

2.2 *La nascita della Fondazione*

L'atto normativo a cui ricondurre la privatizzazione dell'Istituto Agrario e dell'Istituto Trentino di Cultura è la legge 2 agosto 2005, numero 14, costitutiva della Fondazioni Edmund Mach e della Fondazione Bruno Kessler, alle quali riconosce la personalità giuridica di diritto privato, operando un rinvio generale alla disciplina civilistica. Contestualmente la legge dispone la soppressione dell'Istituto Trentino di Cultura e dell'Istituto Agrario di San Michele all'Adige; viene altresì soppresso il Centro di ecologia alpina Viote del Monte Bondone, che confluisce nella Fondazione Edmund Mach.

⁴⁰M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, p. 305

⁴¹ Luciano Groff, 20 luglio 2020; Claudia Loro 23 luglio 2020. Sindacalisti (rispettivamente, delegato RSA CGIL in Fondazione Edmund Mach e Rappresentante CGIL comparto scuola e ricerca presso la Provincia Autonoma di Trento) che hanno partecipato attivamente al processo di privatizzazione dell'ente

La legge costitutiva delle Fondazioni rende esplicita, fin dal primo articolo, la visione del legislatore provinciale, rispetto alla costituzione di un sistema provinciale della ricerca, basato sulla collaborazione e il coordinamento tra i diversi attori della ricerca e innovazione operanti sul territorio, finalizzato allo sviluppo del sistema delle imprese e al miglioramento della competitività sull'intero territorio provinciale. Il tema viene ripreso e sviluppato dal successivo articolo 4, in cui si indicano i soggetti del sistema provinciale della ricerca, ossia Università degli Studi di Trento, Fondazione Bruno Kessler, Fondazione Edmund Mach, agenzie della Provincia, enti funzionali a ordinamento provinciale che operano nel campo della ricerca e della cultura, Parco Nazionale dello Stelvio e Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie; inoltre, imprese e altri soggetti pubblici e privati che svolgono attività di ricerca sul territorio provinciale, tra le quali Agenzia per lo Sviluppo S.p.A..

Il quadro che emerge da questa disposizione è omogeneo rispetto al fatto che, a parte la previsione residuale sulle imprese, vengono presi in considerazione soltanto soggetti pubblici o sottoposti a controllo provinciale; tuttavia, risulta variegato rispetto alle attività che essi svolgono e all'approccio adottato nei confronti dell'attività di ricerca; è, infatti, prevista la collaborazione tra ricerca accademica, ricerca non accademica, enti impegnati nel trasferimento tecnologico e imprese che svolgono ricerca al proprio interno.

Il controllo finanziario del sistema fa capo alla Provincia, che, con la medesima legge istitutiva delle Fondazioni, introduce nel bilancio provinciale il fondo unico per la ricerca⁴², volto al finanziamento di programmi e progetti di ricerca scientifica, nelle forme degli accordi di programma stipulati con l'Università di Trento e con le due Fondazioni, di bandi di ricerca indetti dalla Provincia e di iniziative per agevolare l'innovazione⁴³. La concreta finalizzazione dei fondi è definita dal programma pluriennale della ricerca, strumento che appartiene al sistema della programmazione di sviluppo provinciale delineato a fine degli anni 90⁴⁴ del secolo scorso; il programma della ricerca determina gli obiettivi da perseguire, le linee generali d'intervento, le aree di ricerca d'interesse prioritario per il territorio, i criteri generali per la valutazione delle attività e dei progetti di ricerca e per la verifica dei loro risultati, le tipologie di spesa imputabili al fondo unico per la ricerca, i criteri per il finanziamento dei progetti imputati al fondo, le modalità di erogazione e di rendicontazione dei finanziamenti e le modalità di valutazione dei

⁴² Art. 17, Fondo unico per la ricerca legge 14/2005

⁴³ legge provinciale 13 dicembre 1999, n. 6

⁴⁴ legge provinciale 8 luglio 1996, n. 4, Nuova disciplina della programmazione di sviluppo e adeguamento delle norme in materia di contabilità e di zone svantaggiate

progetti. Concorrono, alla guida e alla valutazione dell'attività di ricerca svolta con finanziamento provinciale, il comitato tecnico scientifico per la ricerca e l'innovazione e il comitato di valutazione della ricerca⁴⁵. Come è ben comprensibile, a fronte dell'ingente sforzo finanziario profuso nella promozione e nel supporto all'attività di ricerca, l'ente pubblico detiene un controllo piuttosto dettagliato ed intrusivo, nel merito e nel metodo, della ricerca trentina.

La legge, per il tramite dello Statuto della Fondazione, individua la composizione della struttura di governance, in quanto si prevede che il presidente e i componenti del consiglio d'amministrazione, così come quelli del collegio dei revisori, siano nominati dalla Provincia Autonoma di Trento, secondo il rispetto di determinati criteri stabiliti dalla legge stessa⁴⁶. Inoltre, richiede l'adozione di un programma pluriennale di attività, da aggiornare annualmente, e impone l'obbligo di presentare annualmente alla Giunta provinciale una relazione sull'attività svolta e di definire, per via statutaria, le modalità e le procedure per assicurare la coerenza dell'attività della Fondazione con la programmazione provinciale. Come detto, quindi, il controllo della Provincia, in cambio del finanziamento, è piuttosto stringente e si colloca sia sul piano della partecipazione alla determinazione delle attività di ricerca sia su quello politico, di controllo della composizione degli organi direttivi.

⁴⁵ Rispettivamente, articoli 23 e 24 l. 14/2005

⁴⁶ Art 12, l.p. 14 agosto 2005, Lo statuto della fondazione è adottato nel rispetto di questa legge e prevede:

a) l'individuazione e le funzioni dei seguenti organi: consiglio d'amministrazione, presidente, comitato scientifico e collegio dei revisori; lo statuto può prevedere la presenza di altri organi; i componenti del comitato scientifico sono scelti tra persone di alta e riconosciuta competenza scientifica;

b) l'articolazione della struttura organizzativa della fondazione;

c) la competenza della Provincia, quale socio fondatore, a nominare i componenti del consiglio d'amministrazione e del collegio dei revisori, nonché il presidente della fondazione; nell'effettuazione delle predette nomine:

1) un componente del consiglio d'amministrazione è individuato su designazione delle minoranze del Consiglio provinciale;

2) un componente del consiglio d'amministrazione è individuato su designazione del personale in servizio presso la fondazione tra persone di alta e riconosciuta competenza scientifica o manageriale anche facenti parte del personale purché non ne siano rappresentanti sindacali; in prima applicazione e fino alla designazione da parte del personale del predetto componente, il consiglio d'amministrazione si intende comunque costituito in presenza degli altri componenti;

3) un componente del consiglio d'amministrazione è individuato su designazione dell'Unione diplomati Istituto agrario San Michele all'Adige (UDIAS) in rappresentanza degli allievi ed ex allievi;

4) due terzi dei componenti del consiglio d'amministrazione sono individuati su designazione degli organismi rappresentativi a livello provinciale delle cooperative di produzione agricola e delle organizzazioni professionali agricole;

Per quanto riguarda l'aspetto economico, lo strumento di finanziamento e determinazione delle attività di ricerca svolta dalle fondazioni è l'accordo di programma, che ha ad oggetto obiettivi e interventi "ritenuti prioritari nell'ambito della ricerca d'interesse generale", e che stabilisce gli obiettivi e i temi generali della ricerca, i criteri con cui gestirla, le modalità per valutarne congiuntamente i risultati ed eventualmente per sfruttarli⁴⁷.

3. LA GESTIONE DEL PERSONALE DI RICERCA

Quanto alla struttura organizzativa delle Fondazioni e alla gestione del personale, stante la loro nuova natura privatistica, si è proceduto alla stipulazione di uno strumento di contrattazione collettiva, riconducibile al diritto privato, che si atteggia come contrattazione di primo livello, in mancanza di un contratto collettivo nazionale dei ricercatori privati, ed è stipulato dalle due Fondazioni di ricerca e dalle rappresentanze sindacali aziendali; è significativo, a proposito del dualismo tra pubblico e privato all'interno delle Fondazioni, il fatto che la trattativa negoziale si svolga con il supporto e la consulenza dell'Apran, l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale. Per alcuni aspetti, non specificamente regolati nel contratto provinciale, si rinvia alla contrattazione aziendale, che si pone come contrattazione di secondo livello.

A seguito di una lunga trattativa, nel settembre 2007, viene licenziato il primo "Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14" (in seguito, CCPL 2007).

Anche questo contratto contiene previsioni specifiche orientate alla valorizzazione dell'attività di ricerca, con qualche differenza rispetto alla versione del 2002: si introduce la possibilità di attivare rapporti di stage, tirocini e contratti di inserimento⁴⁸ e, per i ricercatori e i tecnologi, di svolgere periodi di aspettativa per attività di scambio o formazione della durata massima di tre anni, non retribuiti.

Si prevede⁴⁹, inoltre, che i ricercatori possano svolgere attività di ricerca libera, avvalendosi di impianti e strutture dell'ente e ricevendo un supporto rispetto alle necessarie spese assicurative; le fondazioni si impegnano inoltre a supportare la divulgazione e la pubblicazione dei risultati dei risultati conseguiti ricercatori, riconoscendoli come autori delle invenzioni realizzate nel corso del rapporto di lavoro⁵⁰. Quanto ai diritti di sfruttamento commerciale, si prevede che venga corrisposto ai ricercatori un equo compenso oppure una partecipazione agli utili

⁴⁷ Art. 20 Accordi di programma con la fondazione Bruno Kessler e con la fondazione Edmund Mach

⁴⁸ Artt. 48 – 49 – 50 – 51 CCPL 2007

⁴⁹ Art. 57

⁵⁰ Art. 58

derivanti dalla invenzione, secondo quanto reso possibile dalla natura privatistica delle Fondazioni.

Infine viene affermato lo “statuto di autonomia del ricercatore”⁵¹, in attuazione del quale si afferma l’impegno da parte delle Fondazioni a dare applicazione della Raccomandazione 2005/251/CE.

La novità macroscopica rispetto al contratto del 2002 riguarda la cancellazione delle fasce stipendiali all’interno dei livelli di inquadramento (art. 54). Viene mantenuto il parallelismo tra mobilità verticale e orizzontale, ma quest’ultima, nella nuova formulazione, implica soltanto lo svolgimento di attività in ambiti diversi dal proprio, a parità di trattamento retributivo e di livello di inquadramento. Questa decisione è stata ispirata dalla volontà di sottolineare il distacco, data la natura privatistica degli enti, da qualsiasi meccanismo automatico di progressione stipendiale⁵².

Il trattamento economico che ne risulta, allora, coincide con la componente fissa che si identifica con la retribuzione base tabellare prevista per il livello di inquadramento, a cui si aggiunge la componente variabile, che, per i ricercatori e i tecnologi, consta del premio di partecipazione e del premio di risultato (art. 67).

Il primo viene erogato in funzione della quantità e della qualità di progetti a cui i ricercatori collaborano annualmente (art. 68), il secondo dipende dal livello dei risultati di ricerca conseguiti nel corso dell’anno (art. 69).

L’importo complessivamente destinato all’erogazione dei premi aziendali è individuato da un apposito gruppo di lavoro tecnico bilaterale, nel rispetto di limiti quantitativi predeterminati⁵³; invece, gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione dei premi annuali di partecipazione e risultato, sono demandati alla contrattazione decentrata delle singole Fondazioni, nel rispetto di un criterio generale di non determinabilità a priori del premio.

⁵¹ Art. 59

⁵² Art. 54, comma 3

⁵³ Art. 70 CCPL: La determinazione dell’importo complessivamente destinato all’erogazione dei premi è rimessa ad un gruppo di lavoro tecnico bilaterale nel rispetto di determinati 1. L’importo complessivamente destinato all’erogazione dei premi aziendali è individuato da un apposito gruppo di lavoro tecnico bilaterale, in misura percentuale non inferiore alla differenza tra il costo del lavoro - comprensivo di tutte le voci retributive fisse ed accessorie - sostenuto dagli Enti preesistenti soppressi dalla legge provinciale n. 14/2005 – ITC, CEA e IASMA - nel corso del 2005 ed il medesimo costo, riproporzionato rispetto alle diverse dotazioni di personale, gravante sulla Fondazione sulla base del presente contratto collettivo. Tale importo può essere ridotto solo in caso di comprovata insufficienza delle risorse disponibili. I predetti gruppi concludono i propri lavori per la Fondazione Bruno Kessler entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto e per la Fondazione Mach entro 90 giorni dall’avvio della Fondazione.

La Fondazione Edmund Mach, mediante contrattazione aziendale, ha definito meccanismi e modalità di erogazione dei premi, derogando parzialmente a tale principio⁵⁴.

Il premio di risultato, infatti viene erogato, nella quota di un terzo, a tutti i lavoratori indipendentemente dalla prestazione resa, dal livello e dal trattamento economico spettante (art.3), in coerenza con una visione perequativa rispetto alle differenze stipendiali presenti all'interno della Fondazione. La rimanente quota, pari a due terzi, viene assegnata, per due terzi, sulla base della valutazione autonoma del dirigente, attraverso le schede di valutazione dei singoli operatori, e per un terzo al gruppo di lavoro, nel quale la risorsa è inserita, in base al conseguimento degli obiettivi di team.

Per il personale di ricerca la valutazione, espressa in centesimi, avviene per metà (massimo 50/100) sulla base della performance, che si modifica a seconda del tipo di attività svolta dalla risorsa (pubblicazioni, sviluppo di metodologie, redazione di rapporti tecnici, certificati, utenti contattati); la quota rimanente del premio si determina in base ad altre due valutazioni, una relativa alla capacità di reperimento di risorse esterne all'accordo di programma (massimo 20/100) e l'altra al comportamento (massimo 30/100), espresso a partire da parametri quali collaborazione, autonomia, flessibilità, capacità di risoluzione di problemi, organizzazione del lavoro e delle risorse, grado di impegno eccedente la prestazione lavorativa delle 38 ore/settimana (con l'esclusione dei tecnologi di quarto livello).

Si afferma che la mobilità verticale dei ricercatori, che adesso è l'unica soluzione possibile per una progressione stipendiale, proceda evitando automatismi e rispettando criteri, modalità e tempi fondati sulle risultanze delle verifiche periodiche della crescita professionale e scientifica, che devono dar rilievo anche agli apporti scientifici realizzati al di fuori dell'esecuzione del rapporto di lavoro. Si prevede, inoltre, che le Fondazioni sottopongano ad apposita commissione tecnica, formata da esponenti di alta qualificazione del mondo della ricerca, le proprie proposte di progressione verticale, accompagnate dai criteri di valutazione utilizzati.

Il contratto, complessivamente considerato e confrontato con le altre esperienze di contrattazione rilevabili in Italia, si dimostra attento alle esigenze del lavoro di ricerca, sia nella previsione di istituti contrattuali promozionali e incentivanti le attività di studio e mobilità, sia riguardo l'impostazione dei premi.

⁵⁴ Contratto aziendale per il riconoscimento dei premi di partecipazione e di risultato per l'anno 2010

Sono rimasti, tuttavia, alcuni elementi di rigidità etero normata, quali, ad esempio, l'adozione della modalità del concorso ad evidenza pubblica per il reclutamento e le progressioni di carriera, che hanno ridotto in parte quella flessibilità nella gestione del personale che si sarebbe potuta realizzare attraverso il processo di privatizzazione.

Quanto all'analisi del sistema di inquadramento contrattuale, si veda il paragrafo che segue.

4. IL SISTEMA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Il sistema di inquadramento del personale non è molto diverso da quello contenuto nel contratto del 2002, in quanto sono previsti quattro livelli per i ricercatori e altrettanti per i tecnologi; la formulazione delle declaratorie, invece, è stata modificata.

Sul piano formale, gli articoli relativi all' inquadramento contrattuale dei tecnologi e dei ricercatori fanno riferimento a "declaratorie" ed "esemplificazioni", ricordando, quindi, la struttura dei contratti nazionali in vigore per i settori industriali.

In verità, si tratta di una somiglianza soltanto apparente, in quanto le "declaratorie" non sono stabilite, come nei contratti nazionali che erano stati analizzati, per tutto il personale inquadrato ad un determinato livello di inquadramento, anche appartenente a funzioni aziendali diverse, ma sono formulate *ex novo* per ogni posizione professionale. Vale a dire che ce ne sono quattro diverse per i ricercatori, altrettante per i tecnologi e cinque per il personale tecnico e amministrativo.

Il significato della dialettica declaratoria/esemplificazione, in questo contratto è che la "declaratoria" esprime il contributo che il lavoratore dà all'organizzazione, ad esempio, per il primo livello dei ricercatori, contribuire "significativamente allo sviluppo delle questioni scientifiche, dei programmi e delle strutture" e le esemplificazioni, relative alla medesima posizione professionale, esprimono come questo risultato, nel concreto dell'organizzazione può essere raggiunto. Quindi, proseguendo nel caso del ricercatore di primo livello, essere uno scienziato "di chiara fama", riconosciuto dalla comunità scientifica per l'eccellente e indiscutibile valore del proprio lavoro, con eventuali incarichi di guida di progetti speciali; oppure, svolgere un ruolo di tipo gestionale, che concorre all'individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione, che può essere incaricato del coordinamento di strutture e che opera "quale manager di ricerca".

Al secondo livello, stando alla declaratoria, "appartiene il ricercatore che assume autonome responsabilità e iniziative nell'ambito delle attività affidate, o che sviluppa un livello di conoscenze o di specializzazione ad alto livello tale da costituire un significativo contributo nel proprio campo di azione", operando sotto la supervisione del responsabile della struttura di appartenenza.

Le esemplificazioni replicano la dicotomia tra il profilo scientifico di rilievo nel settore disciplinare di riferimento, cioè quello del ricercatore che svolge "programmi di ricerca, sperimentazione e sviluppo concorrendo a determinarli e

stabilendone le metodologie e/o sia conosciuto dalla comunità scientifica per l'alto valore scientifico del proprio lavoro" e il profilo di responsabile di progetti o gruppi di ricerca, che contribuisce a determinare le strategie della struttura di appartenenza. Il ricercatore di seconda fascia può essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca, con idonee autonomie gestionali, e, infine, può "gestire ambiti scientifici o di sviluppo di interesse generale della Fondazione" e "essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca con idonee autonomie gestionali".

Dal punto di vista del percorso di carriera interno, dedicato al personale già in forza presso la FEM, rileva anche un fattore di anzianità di servizio conseguita all'interno dell'ente: è previsto esplicitamente che l'accesso al secondo livello sia subordinato al possesso di almeno otto anni di esperienza presso la Fondazione o altro ente pubblico o privato di ricerca, accreditato a livello nazionale o internazionale, mentre per l'accesso al primo livello l'anzianità minima sale a 13 anni. Per entrambe le posizioni si prevede una clausola generale di chiusura ("o altra esperienza professionale ritenuta equipollente") che, si ritiene, abbia la funzione di garantire al datore di lavoro un margine di discrezionalità, nel momento in cui valuta candidature, per posizioni apicali, provenienti da personale esterno.

Per definire il terzo livello il contratto impiega soltanto la declaratoria, cioè "collabora alle attività di ricerca partecipando alla loro definizione e stabilendone le metodologie", senza fare utilizzo delle esemplificazioni. L'impiego di espressioni quali "collabora" e "partecipa" rende l'idea di una risorsa che presta quasi attività di supporto e affiancamento rispetto all'attività di ricerca. Questo potrebbe essere coerente con la visione del lavoro di ricerca come lavoro di team; tuttavia, la medesima disposizione puntualizza che il ricercatore di terza fascia lavora "con eventuale responsabilità di specifici progetti" e, all'alinea successivo, che è "coordinato e supervisionato" da un ricercatore inquadrato ad un livello superiore. Questa previsione appare poco congruente con un profilo altamente qualificato come quello in esame, in possesso del titolo di dottore di ricerca o di esperienza almeno triennale presso un ente di ricerca o la fondazione stessa. Senz'altro il lavoro del ricercatore richiede il confronto e lo scambio, ma forse questo profilo professionale si presta ad essere letto come quello di una risorsa non completamente in controllo dei processi che segue.

Quanto al ricercatore di quarto livello, si scrive soltanto che "collabora" alle attività effettuate dalle unità di ricerca, sotto la supervisione e il coordinamento di un ricercatore inquadrato ad un livello superiore. In questo caso, la declaratoria appare coerente con la natura del livello, che si presenta come un inquadramento di ingresso, per cui è sufficiente la laurea di durata almeno quadriennale; ciò è

ulteriormente confermato dalla successiva previsione per cui il ricercatore, dopo tre anni di permanenza nella quarta fascia, è sottoposto a valutazione per l'inquadramento al terzo livello.

Da un punto di vista temporale, ipotizzando che un ricercatore svolga interamente la sua carriera all'interno della Fondazione, si delinea un percorso di carriera che ha circa questa tempistica teorica minima: tre anni nella quarta fascia, cinque nella terza, cinque nella seconda, per culminare, al tredicesimo anno, nell'inquadramento al primo livello, sempre ricordando che, a partire dalla seconda fascia, si apre la possibilità di ottenere la promozione non solo con il conseguimento del ruolo di responsabile di struttura, ma anche, in teoria, con il riconoscimento di rilevanti risultati nell'ambito disciplinare di riferimento.

Quanto alle declaratorie per i tecnologi/sperimentatori (articoli 63 e seguenti), al primo livello, si trova il lavoratore che “svolge in autonomia attività di carattere tecnologico o professionale di particolare complessità, nonché di coordinamento e direzione delle unità tecnico – scientifiche”; a seguire la contrattazione delinea un'alternativa tra diversi profili, che sembra voler realizzare un parallelismo con il personale ricercatore⁵⁵. A ben vedere, i profili alternativi delineati per il tecnologo di primo livello, sembrano piuttosto simili: entrambi prevedono, in via eventuale, il coordinamento di strutture tecnico-scientifiche complesse, con gestione di risorse umane ed economiche; un'opzione prevede un ruolo più orientato alla governance, in quanto si parla di operare “con elevata autonomia in strutture complesse” e concorrere alla determinazione di obiettivi e strategie della Fondazione, mentre l'altra si riferisce, più genericamente, al lavoratore che opera “quale manager in ambito tecnologico – professionale”, lasciando intendere che sia una professionalità maggiormente vocata allo svolgimento di progetti di innovazione o sperimentazione.

Al secondo livello viene inquadrato il personale che “sotto la supervisione e secondo le direttive impartite” dal superiore gerarchico, contribuisca a determinare strategie e obiettivi della struttura di appartenenza, con eventuale gestione di sotto-articolazioni di essa, oppure gestisca ambiti di carattere tecnologico o professionale, con eventuale assunzione della responsabilità di programmi o progetti, “anche con

⁵⁵ Art. 64, comma 2, CCPL 2007: si prevede che il tecnologo di primo livello “in modo fungibile e alternativamente” operi “con elevata autonomia in strutture complesse”, concorrendo all'individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione, eventualmente incaricato “del coordinamento di strutture tecnico – scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati”; oppure “operi quale manager in ambito tecnologico/sperimentale” con eventuale incarico di coordinare strutture “tecnico – scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati”.

riferimento all'assistenza e consulenza tecnica". La previsione non brilla per chiarezza espositiva, tratto in comune, come si vedrà con le altre declaratorie per i tecnologi. Si nota immediatamente che, pur trattandosi di un livello quasi apicale, si prevede che l'attività professionale sia prestata nell'esecuzione di direttive impartite.

Nella declaratoria del terzo livello, il contenuto dell'attività è scarsamente specificato, in quanto si legge soltanto che "svolge attività di carattere tecnico/professionale partecipando alla loro realizzazione con autonomia limitata, e sotto la direzione del responsabile, anche con riferimento all'assistenza e consulenza tecnica". Anche in questo caso, l'impiego del verbo "partecipare", di per sé adatto ad esprimere la natura collaborativa dell'attività di ricerca e sperimentazione, unitamente al riferimento al concetto di "autonomia limitata" rende l'idea di un profilo non completamente in grado di gestire l'attività che svolge.

Quanto al quarto livello, il contratto contiene una declaratoria piuttosto scarna: "personale che svolge attività tecnico/professionale sotto la supervisione di un Tecnologo/sperimentatore o ricercatore di livello superiore o con specifico incarico". L'attività svolta non viene quasi definita, se non dagli aggettivi tecnico/professionale, che si ritiene abbiano un limitato contenuto epistemologico. Il fatto che questa declaratoria non contenga alcun riferimento alla nozione di autonomia, letto in combinato disposto con il riferimento all'autonomia limitata del terzo livello, ha dato adito, nell'ambito di una lettura sistematica del contratto, ad interpretare il quarto livello come una posizione in cui si collocano risorse che operano senza alcuna autonomia.

Anche per i tecnologi, nel caso del personale che svolge il percorso di carriera internamente alla FEM, si prevedono delle scansioni temporali dettate dall'anzianità di servizio, nella misura di tredici anni minimi necessari per conseguire il primo livello e otto per il secondo. Entrambe le soglie possono essere ridotte di tre anni nel caso in cui la risorsa abbia conseguito un dottorato di ricerca, ferma restando la possibilità di equiparare a questo requisito "altra esperienza professionale ritenuta equipollente". Però, diversamente da quanto avviene per il ricercatore, il tecnologo di quarto livello non è soggetto alla valutazione per il passaggio al terzo dopo i primi tre anni di permanenza nell'inquadramento iniziale.

La riscontrata genericità di queste definizioni è probabilmente da ricondurre al fatto che la figura del tecnologo, al momento della costituzione della Fondazione Edmund Mach, scontava l'esistenza di una varietà di figure professionali diverse all'interno della comune definizione di tecnologo. Come si è cercato di evidenziare

nel corso della breve ricostruzione storica delle vicende che hanno portato al raggiungimento dell'attuale fisionomia dell'ente, esso nasceva, di per sé, come una realtà poliedrica, che affiancava, allo svolgimento dell'attività di ricerca, la sperimentazione in ambito agricolo e zootecnico, l'assistenza e la consulenza alle imprese locali; con il passare degli anni, questo carattere eterogeneo si è accentuato, con la maggiore specializzazione dei singoli centri nelle rispettive aree di attività, ed è culminato proprio al momento della costituzione della Fondazione, che è coincisa, oltretutto, anche con l'assorbimento del centro di ecologia alpina delle Viote del Bondone. Questo evento ha comportato l'inserimento, all'interno della Fondazione, di un ulteriore polo di interessi e di professionalità, riconducibili all'ecologia e al monitoraggio delle specie animali presenti nell'arco alpino, rispetto al quale, anche i non addetti ai lavori, vedono la distanza dall'attività di consulenza tecnica alle imprese.

Al momento di redigere la declaratoria del tecnologo, quindi, si è manifestata l'esigenza di potervi sussumere tanto la fattispecie del professionista che fornisce assistenza e consulenza tecnica alle imprese agricole e zootecniche, contribuendo all'efficientamento delle tecniche e al miglioramento delle produzioni del trentino, tanto quella di chi lavora, a stretto contatto con i ricercatori, contribuendo a disegnare i progetti sperimentali, ad ottimizzare i protocolli di analisi, e a fornire materiale sperimentale già elaborato in vista degli studi successivi.

Il recepimento di questa istanza, assieme all'esigenza, avvertita da chi scriveva il contratto, di poter gestire il personale in maniera flessibile, ha condotto alla formulazione di espressioni piuttosto generiche, che hanno prestato il fianco ad interpretazioni forse diverse da quanto si immaginava al momento della redazione.

Complessivamente, al netto delle criticità evidenziate, il sistema di inquadramento professionale contenuto nel CCPL del 2008 presenta una struttura coerente con le specificità del lavoro di ricerca.

Il fatto stesso che, pur essendo contenuto in un contratto di primo livello, il sistema di inquadramento delle Fondazioni sia esclusivamente riferito al personale di ricerca elimina *ab origine* i problemi riscontrati nei contratti collettivi nazionali, dovuti alla presenza di criteri di inquadramento generali per i lavoratori di tutte le funzioni aziendali, rispetto ai quali le figure di ricerca sono state adattate a costo di operare forzature.

In questo caso, le regole sono state sostanzialmente riscritte per ogni singola posizione professionale e, come è avvenuto in alcuni dei contratti aziendali analizzati, le parti, nella libertà di definire le figure nella maniera che ritenessero più adatte alla realtà aziendale, le hanno costruite di volta in volta.

Permane la struttura gerarchica del sistema di inquadramento contrattuale, realizzata mediante la previsione per cui in ogni livello, ad eccezione del primo, il lavoratore è supervisionato dal collega inquadrato ad un livello superiore. In particolare, la previsione per cui il ricercatore di terzo livello è coordinato e supervisionato dal superiore, risulta stridente con il tipo di professione e l'altissima preparazione della figura professionale.

Costituisce un elemento di rigidità e parziale incoerenza il requisito del decorso di un minimo di anni di servizio: può essere una scelta condivisibile per il conseguimento di ruoli direttivi ma lo è molto meno in riferimento al conseguimento del livello in ragione dei meriti scientifici.

Purtroppo, quest'ultimo tema ha rappresentato un tasto dolente al momento dell'applicazione delle nuove regole in quanto – come è stato riscontrato dalle interviste di cui *infra* e dall'analisi dei livelli di inquadramento contrattuale dei ricercatori e tecnologi in forza presso la Fondazione – è stato piuttosto raro che un dipendente abbia avuto accesso al livello superiore in maniera indipendente dal conseguimento della responsabilità di struttura.

Questo risultato è in gran parte dovuto al blocco delle progressioni imposto dalla Provincia Autonoma di Trento, di cui al prossimo paragrafo, che, unitamente all'abolizione degli scatti stipendiali interni ad ogni livello, hanno provocato tensioni all'interno del personale, condizionando l'evoluzione successiva dell'ente.

5. IL SISTEMA DI INQUADRAMENTO AL VAGLIO DELL'ESPERIENZA CONCRETA

I primi anni di vita della Fondazione come soggetto di diritto privato sono stati interessati, per la maggior parte, dal processo di trasformazione e di privatizzazione, dall'accorpamento delle altre realtà preesistenti e dalla conversione del personale dagli inquadramenti contrattuali preesistenti a quello della Fondazione Edmund Mach.

A qualche anno dall'avvenuta trasformazione, i responsabili di gruppi e di unità hanno iniziato a palesare l'intenzione di realizzare le progressioni di carriera all'interno del sistema di inquadramento, ma queste istanze si sono presto arrestate per via del blocco delle progressioni imposto con delibera dalla Provincia Autonoma di Trento⁵⁶. Ne è derivato un diffuso malcontento, che è spesso sfociato nella dimensione del contenzioso giudiziale, soprattutto per i tecnologi.

Questa situazione, rilevante per la vita dell'ente e dei lavoratori, attiene strettamente a dinamiche di gestione del personale, indotte da situazioni di *spending review*, e non risulta, quindi, di stretta attinenza allo specifico tema di indagine, cioè il funzionamento di un sistema di inquadramento contrattuale di tipo gerarchico, seppur sensibile alle specificità della professione, rispetto al lavoro svolto in un centro di ricerca.

È chiaro che questo tema di indagine è strettamente correlato alle scelte manageriali e fortemente condizionato dal contesto fattuale in cui si colloca, con tutte le circostanze accidentali ed empiriche che lo caratterizzano. Questo ha introdotto un ulteriore profilo di complessità nello studio, in quanto è stato necessario, nei limiti del possibile, distinguere il piano degli avvenimenti umani e storici, con i tratti di particolarità e non riproducibilità che li caratterizzano, dal piano della domanda giuridica, generale e astratta, che attraversa la presente ricerca.

Lo studio del caso della Fondazione Edmund Mach, in particolare, intende verificare in una situazione concreta l'aderenza tra l'organizzazione formale, rappresentata dal sistema di inquadramento contrattuale strutturato per livelli e gerarchie, e l'organizzazione concreta che si realizza all'interno dei gruppi di ricerca.

Occorre, naturalmente tenere ben presente che lo studio ha ad oggetto un caso singolo; pertanto, l'obiettivo del presente lavoro non è quello di fornire una validazione (o una invalidazione) statistica ad una tesi, basata su una massiccia mole di dati, ma realizzare un esame approfondito su un contesto che si ritiene intrinsecamente rilevante rispetto al tema oggetto della ricerca⁵⁷. La rilevanza del

⁵⁶ Delibera Provincia Autonoma di Trento, 8 settembre 2014, n. 1551

⁵⁷ R. K. YIN, *Case study research. Design and methods*, SAGE, 2014

caso risulta implicita alla configurazione stessa della Fondazione, uno dei due soli enti di ricerca privati in Italia che applica l'unico contratto collettivo di primo livello dedicato al lavoro di ricerca, con un sistema di inquadramento contrattuale dedicato alla professione del ricercatore e uno dedicato a quella del tecnologo. Il punto di osservazione, dal quale si è condotto lo studio, è di assoluto privilegio in quanto si colloca nel contesto di una partecipazione attiva, realizzata mediante un'esperienza di internship triennale all'interno della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane dell'ente, alla gestione giuridica del personale di ricerca, che ha garantito sia il confronto continuo con le tematiche e i profili di complessità sollevati dal lavoro di ricerca sia l'interazione costante con i ricercatori e i tecnologi.

In ragione di questo, è stato possibile raccogliere agevolmente le informazioni rilevanti allo scopo, attraverso l'osservazione partecipata, svolta in occasione delle riunioni sulla gestione del personale di ricerca, la partecipazione a processi volti al miglioramento di tale gestione e la realizzazione di una serie di interviste, specificamente finalizzate allo svolgimento del presente studio, condotte con il personale di ricerca.

5.1. Le interviste

Per intervistare il personale è stato necessario prima di tutto delineare i criteri di selezione del campione: è stato ritenuto opportuno circoscriverlo al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (156 persone tra ricercatori e tecnologi) e con più di dieci anni di anzianità (74 tra ricercatori e tecnologi).

Quest'ultima selezione, resa possibile dai numeri di cui la Fondazione dispone, è stata dettata dalla volontà di ascoltare principalmente persone che avessero una lunga esperienza di lavoro nell'ente e avessero vissuto in prima persona alcuni snodi rilevanti nella storia della Fondazione.

Bisogna ricordare che dei tre centri in cui la Fondazione è articolata, cioè il Centro di istruzione e Formazione, il Centro di Trasferimento Tecnologico e il Centro di Ricerca e Innovazione, sono stati considerati soltanto gli ultimi due in quanto il primo svolge attività didattica.

All'interno di questo campione, sono stati scelti 28 lavoratori in modo da garantire una distribuzione il più possibile uniforme tra centri, dipartimenti e unità, da un lato, e tra persone che ricoprivano ruoli manageriali e non, dall'altro. Il campione è composto da 16 ricercatori, di cui 9 responsabili di struttura e 12 tecnologi, di cui 6 responsabili di struttura.

I colloqui, individuali, di durata variabile tra sessanta e novanta minuti, hanno la medesima struttura: una fase introduttiva in cui all'intervistato spiega sia l'attività scientifica o tecnologica svolta dal gruppo cui appartiene, sia la propria competenza ed esperienza, e una successiva fase di approfondimento, specificamente dedicata al tema di interesse. Quest'ultima ha richiesto la differenziazione delle domande tra gli intervistati responsabili di unità e gli altri.

I ricercatori e i tecnologi non responsabili di gruppi sono stati intervistati riguardo il rapporto con i colleghi e con il responsabile.

Circa il rapporto con i colleghi, i dialoghi si sono concentrati sull'interazione e il tipo di collaborazione realizzati sia con coloro che appartenevano al medesimo profilo (ricercatori o tecnologi), sia con i tecnici, al fine di capire se vi fossero differenze e quali fossero.

Rispetto ai colleghi appartenenti alla medesima professione, ma inquadrati a livelli diversi, è stato domandato come fossero distribuiti i compiti e le responsabilità. Quest'ultimo aspetto, a ben vedere, è poco sviluppato nella realtà perché, nella maggior parte dei gruppi⁵⁸, vi è un tecnologo e un ricercatore affiancato da tre o quattro tecnici; quindi, quando il tecnologo o il ricercatore in questione non è il responsabile dell'unità, la graduazione tra profili omogenei si realizza nel rapporto tra capo unità e ricercatore (o tecnologo) dell'unità.

A quest'ultimo riguardo, è stato domandato che rapporto ci fosse con il superiore gerarchico, e come fossero impartite le direttive, se fossero unilaterali o concertate, e quanto fossero dettagliate. È stato poi chiesto se, e in che forme, venisse esercitato il controllo.

Argomenti simili, ma dal punto di vista speculare, sono stati oggetto dei colloqui avuti con i responsabili: in particolare, è stato chiesto come venisse determinata la scelta delle attività da svolgere; se, e come, definissero le priorità, le tempistiche, le modalità in cui dovevano essere svolte le attività assegnate; come esercitassero il controllo, se a scadenze regolari e in circostanze a ciò preposte, o se fosse informale e "diffuso" (attraverso dialoghi frequenti, o momenti di confronto sulle attività scientifiche); come definissero gli obiettivi; e, infine, come dividessero le attività e i compiti tra le risorse e quali fossero le attività necessarie per gestire l'unità.

⁵⁸ In questo caso per "gruppo" si intende una sotto articolazione rispetto all'Unità, una cellula organizzativa che si occupa di un segmento specifico della disciplina. Ad esempio: all'interno dell'Unità Metabolomica, si identifica il gruppo che studia i composti fissi, quello che studia i componenti volatili, quello che studia i fluidi biologici (studi di nutrizione) e quello che studia gli organismi modello (topo)

5.2. *Le risposte*

Tendenzialmente il panorama che è emerso dalle interviste è risultato omogeneo.

Qualche variazione, circa le modalità organizzative con le quali viene gestito il lavoro, si riscontra in base al tipo di attività che viene svolta: le analisi e l'assistenza e consulenza tecnica, ad esempio, prevedono la presenza di una componente di attività maggiormente programmabili e controllabili. Lo svolgimento di un progetto di ricerca, invece, richiede, comprensibilmente, un tipo di lavoro strettamente delineato sulle caratteristiche del progetto stesso e presentano un ridotto margine di controllabilità.

Circa l'esercizio di funzioni direttive, si profila una gestione per progetto in cui, di volta in volta, il lavoro del gruppo viene guidato dal responsabile del progetto, che non corrisponde necessariamente con la persona inquadrata al livello gerarchicamente sovraordinato, e che ha la responsabilità del budget imputato al progetto stesso. Il capo dell'unità, per forza di cose, non è il responsabile di tutti i progetti che i ricercatori stanno seguendo: egli, chiaramente, è al corrente del lavoro che sta impegnando ogni parte del suo gruppo, ma non esercita la supervisione su tutti. Il meccanismo di "delega" della funzione di capo gruppo non si esercita su basi formali ma, appunto, in base ad un criterio di maggior competenza rispetto al progetto, oppure viene assegnato a chi lo vince.

La suddivisione tra i ricercatori dei diversi progetti in carico all'unità è oggetto di condivisione, e; in ogni caso, il capo dell'unità presta l'eventuale supporto burocratico di cui il ricercatore può necessitare. Quest'ultimo, a propria volta, assume la gestione delle attività scientifiche da svolgere e coordina il personale, rappresentato tendenzialmente da tecnici e tecnologi, chiamato a supportare l'avanzamento del progetto.

In particolare, svolge attività di coordinamento, che trova riscontro soprattutto circa la definizione e la gestione degli obiettivi: questi, infatti, vengono identificati a livello di linee generali dagli organi apicali della Fondazione, di concerto con le esigenze e le richieste della Provincia Autonoma di Trento, dopo vengono declinati a livello dei centri e ulteriormente circostanziati, infine, dalle singole Unità. Il responsabile di unità li traduce, di concerto con i membri della struttura, in obiettivi individuali.

Nelle unità che svolgono attività di ricerca, le risposte ottenute confermano che il responsabile di Unità definisce le priorità, lasciando margini di autonomia

rispetto alle tempistiche e alle modalità di esecuzione del lavoro. Nelle unità dove si svolge attività di analisi o di assistenza e consulenza tecnica alle imprese, l'organizzazione del lavoro da parte del responsabile si presenta, invece, più stringente: vengono fissati obiettivi intermedi a breve termine, il cui raggiungimento è oggetto di controllo a cadenze prefissate.

Gli intervistati che sono responsabili di unità confermano che compete loro anche una serie di compiti di natura prettamente organizzativa, quali la gestione del budget e la cura del rapporto con soggetti esterni (partner, fornitori e committenti). In quanto capi, sono responsabili della gestione delle risorse umane non delegabili alla funzione amministrativa, quali la valutazione scientifica delle risorse da reclutare, la distribuzione del lavoro all'interno del gruppo e la cura delle relazioni interne. Un ulteriore aspetto, ricordato dagli intervistati, riguarda la guida scientifica del laboratorio, che si svolge principalmente attraverso il lab meeting e la verifica dell'avanzamento delle attività.

Quanto ai rapporti e al tipo di interazione presente tra colleghi, la tendenza riscontrata è che vi sia un diffuso atteggiamento collaborativo. Tutte le persone intervistate, compresi i responsabili di gruppi o unità, riportano di aver svolto, quando necessario, qualunque attività si fosse resa necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo, che è emerso essere nella totalità dei casi ascoltati, uno stimolo molto efficace nel favorire l'interazione tra persone inquadrare in profili diversi. Il quadro che si delinea è quello di una importante commistione di profili diversi, che collaborano in sinergia al raggiungimento dell'obiettivo comune: questa dinamica comprende, e include, i tecnici di ricerca e di laboratorio, la cui importanza all'interno dei gruppi è emersa fortemente da ogni colloquio svolto.

Questo meccanismo di comprensione e inclusione, tendenzialmente, funziona sia riguardo lo svolgimento di mansioni prettamente esecutive, come, per esempio, effettuare i campionamenti o curare gli organismi che costituiscono oggetto dello studio (a titolo puramente esemplificativo: posizionare i trasmettitori GPS sui caprioli, raccogliere le tracce degli animali nei boschi, alimentare i pesci, collezionare gli insetti, curare le piante e raccogliere i frutti) sia, seppur con maggiori limitazioni, verso lo svolgimento di attività prettamente scientifiche, come studiare la letteratura o progettare gli esperimenti.

Secondo gli intervistati, questo modello cooperativo ha trovato attuazione anche quando le declaratorie, corrispondenti al livello di inquadramento della persona, non evidenziassero che alcune attività, quali la gestione di un progetto, potessero essere appannaggio anche dei livelli collocati più in basso nella scala gerarchica.

Questi colloqui, nel complesso, hanno restituito l'immagine di un lavoro improntato fortemente alla collaborazione, che spesso si è realizzata sulla base di dinamiche che non hanno trovato corrispondenza nelle previsioni contenute nel sistema di inquadramento contrattuale.

In particolare, è emerso un tendenziale disallineamento tra le modalità collaborative e organizzative che sono state poste in essere e l'articolazione in livelli gerarchici. Al netto del valore aggiunto che si deve all'esperienza, inoltre, non è emerso in nessun punto dei colloqui, tantomeno in quelli condotti con i responsabili di strutture, che vi fosse un parallelismo necessario tra la posizione ricoperta all'interno dell'inquadramento contrattuale e la competenza specifica su un tema di ricerca. anzi, spesso è emerso proprio il contrario, data la maggiore possibilità dei ricercatori giovani di "fare ricerca", in quanto non condizionati dalle incombenze di tipo gestionale che spettano ai capi struttura. Questo è stato ancora più lampante nei casi, citati, di ricercatori giovani assunti espressamente perché specializzati in una particolare tecnica o settore del sapere, che quindi è stato messo a capo della gestione dei relativi lavori.

In tutti questi casi è emerso l'atteggiamento di fiducia del responsabile, anche sul merito delle scelte e del lavoro svolto, in quanto impossibilitato, anche volendo, a controllarlo completamente.

5.3 *La situazione contrattuale odierna*

Terminate le considerazioni circa l'esperienza applicativa del Contratto collettivo per le Fondazioni di ricerca del 2007, è il momento di rendere conto della conclusione della parabola evolutiva della contrattazione, anche al fine di verificare se sia stato recepiti i margini di miglioramento emersi nel tempo e, nel caso, come.

Il rinnovo del contratto provinciale, a circa dieci anni dalla stipula della prima versione, ha costituito un'importante occasione, per le parti, di migliorare il sistema di inquadramento e le declaratorie ideate nel 2007, anche grazie alla accresciuta consapevolezza delle esigenze del lavoro di ricerca. Al termine della trattativa, articolata e complessa, è emerso un sistema di inquadramento simile nella struttura al precedente – quattro livelli descritti dalle rispettive declaratorie – ma con formulazioni testuali più adatte al contesto di destinazione.

Sul piano dell'impostazione formale, è stata mantenuta la medesima struttura articolata in declaratorie ed esemplificazioni di cui al contratto del 2007, valgono, quindi, in questa sede, le medesime considerazioni che erano state formulate al riguardo.

Quanto alla formulazione testuale delle definizioni contenute nel contratto, al netto di qualche revisione lessicale riguardo il ricercatore di primo⁵⁹ e secondo livello⁶⁰, le modifiche più rilevanti hanno interessato i livelli terzo e quarto, risolvendo, a parere di chi scrive, i profili che presentavano le maggiori criticità.

Nella declaratoria del ricercatore di terza fascia, infatti, è stata espunta la nozione di “collaborazione” all’attività di ricerca in favore della formulazione “svolge attività di ricerca”; si prevede inoltre che egli sia responsabile di progetti di ricerca in via ordinaria, e non meramente eventuale. Viene mantenuto il riferimento alla supervisione e al coordinamento con un superiore, ma si aggiunge un’alinea che esprime la possibilità, verificatasi molto spesso nella fase di applicazione del precedente contratto, che la risorsa sia posta a capo di gruppi di ricerca⁶¹.

La compresenza di queste due ipotesi, ad avviso di chi scrive, si adatta bene alla realtà applicativa del livello di inquadramento contrattuale (ricercatore di terza fascia) perché, almeno nei primi dodici anni che sono seguiti alla stipula del Contratto del 2008, è stato, per i ricercatori, il livello di inquadramento in cui la risorsa si colloca durante gli anni cruciali della crescita professionale. È verosimile, quindi, che nei primi anni di inquadramento nel terzo livello il ricercatore sia supervisionato dal superiore, per poi conseguire autonomia crescente fino a diventare egli stesso capo di un gruppo di ricerca.

Quanto al ricercatore di quarta fascia, la declaratoria non ha subito modifiche se non l’aggiunta della previsione che egli possa essere responsabile di progetti di ricerca⁶².

Anche per quanto riguarda l’inquadramento dei tecnologi, il primo⁶³ e il secondo⁶⁴ livello di inquadramento sono stati oggetto di qualche lieve revisione linguistica. La declaratoria del terzo livello, invece, è stata modificata in un senso sostanziale. È stato espunto il riferimento all’autonomia limitata, che si ricorderà, nella versione precedente del contratto, era l’unico riferimento alla nozione di autonomia nell’intero sistema di inquadramento contrattuale, rendendo, così, praticamente impossibile fornire all’interprete una chiave di lettura sistematica del concetto. Inoltre, come è emerso dall’analisi dei sistemi di inquadramento adottati sul piano nazionale, di solito i concetti generali di questo genere vengono riferite a tutti i livelli, secondo gradazioni diverse, in modo da delineare un quadro di maggiore o minore padronanza di una determinata caratteristica professionale, a seconda del livello di inquadramento. Infine, è stata aggiunta, parallelamente a

⁵⁹ Declaratoria in Appendice

⁶⁰ Declaratoria in Appendice

⁶¹ Declaratoria in Appendice

⁶² Declaratoria in Appendice

⁶³ Declaratoria in Appendice

⁶⁴ Declaratoria in Appendice

quanto fatto per l'inquadramento dei ricercatori, la possibilità che il tecnologo di terzo livello sia a capo di team, ipotesi che, anche per questa professione, si era realizzata piuttosto di frequente.⁶⁵

Infine, la declaratoria del tecnologo di quarto livello non presenta variazioni di rilievo, se non l'aggiunta della previsione per cui la risorsa ivi inquadrata può essere a capo di un progetto, seppur in maniera non prevalente; viene recepita, così, le parti, un'istanza importante provenuta dall'esperienza applicativa della prima versione del contratto⁶⁶.

La revisione del contratto svolta nel 2018 ha consentito di aggiungere ulteriori elementi di novità rispetto alla versione preesistente, in modo da adattare ulteriormente la contrattazione alle esigenze delle attività di ricerca; l'introduzione di tali, ulteriori, istituti giuridici conferma che quella in esame è una delle esperienze contrattuali più rilevanti sul piano nazionale in tema di lavoro di ricerca.

Ci si riferisce, in particolare, ad una revisione del sistema dei premi, che ha previsto l'introduzione del premio di autofinanziamento (articolo 70), a valere su un fondo appositamente stanziato, il cui ammontare equivale al dodici per cento dei proventi per attività di ricerca registrati mediamente nei tre anni precedenti a quello nell'anno di riferimento⁶⁷. Si tratta di una previsione interessante, ad avviso di chi scrive, in quanto volta a stimolare una delle principali caratteristiche che vengono richieste oggi ad un ricercatore e ai gruppi di ricerca, cioè quella di "trovare finanziamenti": questa capacità a propria volta si basa sulla disponibilità ed elasticità ad adattare i temi di studio e di indagine alle esigenze del mercato e della società e di sapersi porre in maniera competitiva su un mercato concorrenziale.

Inoltre, viene modificato e meglio definito il sistema premiale per gli inventori, introducendo (articolo 57 bis) il "premio inventivo" al posto del vecchio "equo compenso", di cui al precedente contratto provinciale.

La ratio dell'istituto è la medesima, cioè remunerare il lavoro, e il merito, dei lavoratori che hanno consentito alle Fondazioni di ottenere un ricavo in ragione dello sfruttamento commerciale delle invenzioni. Ora viene anche quantificato in sede contrattuale anche l'importo del premio, fissato nella misura massima di un terzo del guadagno derivante dallo sfruttamento commerciale dell'invenzione (quindi del ricavo al netto dei costi sostenuti, che possono essere relativi anche alla brevettazione o alle altre forme di segreto industriale)⁶⁸.

⁶⁵ Declaratoria in Appendice

⁶⁶ Declaratoria in Appendice

⁶⁷ Declaratoria in Appendice

⁶⁸ Declaratoria in Appendice

Infine, risulta rilevante la previsione circa l'istituzione di una commissione per la revisione delle declaratorie e del sistema di inquadramento (articolo 60), in quanto "gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti delle Fondazioni richiedono l'impegno delle parti nel procedere alla revisione del sistema di classificazione del personale al momento vigente, in gran parte risalente al 2007."

Tale lavoro di revisione si basa sullo svolgimento di una fase istruttoria, affidata ad una commissione costituita allo scopo, che si articola nell'analisi delle esigenze connesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle nuove tecnologie e della possibilità di riformare l'impianto delle classificazioni del personale. A ciò si affianca l'analisi del modello di progressione economica e di livello di inquadramento contrattuale, al fine di verificare la possibilità di definire nuove opportunità di crescita economica per il personale, correlate alla valutazione delle competenze professionali acquisite.

Questa previsione testimonia che le parti sono consapevoli dei limiti del sistema di inquadramento contrattuale vigente, nonostante i pur rilevanti miglioramenti apportati. Tuttavia, la riforma della classificazione del personale avrebbe costituito di per sé un tema troppo vasto ed impegnativo, anche sul piano di studio, dell'istruttoria e del confronto tra le parti, per essere trattato contestualmente a tutti gli istituti contrattuali che sono stati oggetto di rinnovo nel corso della trattativa.

Comunque, è importante che sia stata riconosciuta l'esigenza di riformare l'impianto del sistema di inquadramento contrattuale, poichè denota una chiara volontà di compiere un salto di qualità rispetto all'esistente, provando a mettere in discussione le premesse, anche concettuali, che sono alla base del sistema.

Conclusivamente, sembra di poter rilevare, anche alla luce delle evidenze emerse dal presente studio di caso, che le declaratorie del Contratto Provinciale delle Fondazioni sono attente alla realtà del lavoro di ricerca e presentano formulazioni testuali abbastanza adatte al tipo lavoro che regolano. Questo non stupisce, se si pensa che emergono da un contesto ben consapevole delle difficoltà che il lavoro pone a chi sia chiamato a gestirlo, e quanto è importante l'efficienza dell'organizzazione per il conseguimento di buoni risultati.

Le declaratorie attuali constano di formulazioni essenziali, che cercano di limitarsi ai connotati minimi dell'attività da svolgere, in modo da lasciare margine di autonomia applicativa ai lavoratori, evitando di configurare un sistema basato sulla logica dell'"istruzione" e delle mansioni nel senso novecentesco.

Nonostante ciò, all'atto pratico si sono riscontrate discrasie tra quanto scritto nel contratto e la concreta applicazione all'interno dei gruppi di ricerca.

Nei centri di ricerca, infatti, la stretta collaborazione tra le risorse impegnate nelle diverse attività restituisce un quadro nel quale non esistono separazioni di "bravura" e "capacità" nette come quelle che si leggono nelle dichiarazioni. Quello che si ritrova è la collaborazione, spesso interdisciplinare, tra persone inquadrare con profili diversi, che gestiscono attività di ricerca. La crescita in termini di competenza e professionalità è continua e quotidiana ed è difficile identificare un ricercatore stabilmente "più bravo" o "più importante", da inquadrare ad un livello più alto e remunerare la retribuzione più alta.

Si è avuto modo di illustrare che l'attività scientifica, svolta nel laboratorio o nel centro, è guidata, di volta in volta, da una persona diversa, a seconda di chi è il responsabile del progetto di ricerca, o anche da più persone per volta, se il team sta lavorando a più progetti in contemporanea, e tutto questo non trova riscontro nell'inquadramento contrattuale che è stato finora analizzato.

Sul piano applicativo, è più semplice, da parte del management, identificare e distinguere, nell'ambito del gruppo di ricerca, la persona che assume la responsabilità concreta di gestire le risorse umane, materiali e finanziarie, e premiare soltanto quella, piuttosto che approfondire le dinamiche mutevoli che hanno luogo all'interno di un laboratorio o di un gruppo di ricercatori. Questo per forza di cose conduce alla conservazione di un modello gerarchico, in cui si colloca al vertice del sistema chi svolge attività direttive, cioè la gestione e il coordinamento delle risorse umane e materiali, che spesso si traduce nello svolgimento di attività che hanno poco a che fare con la ricerca. Questo, ad avviso di chi scrive, rappresenterà anche in futuro un motivo di ostacolo al cambiamento, in quanto prendere in considerazione fattori diversi rischia di presentare margini di discrezionalità maggiori e richiederebbe una profonda conoscenza dei meccanismi specifici che entrano in atto nel momento in cui il gruppo collabora.

Il punto di caduta di questo ragionamento non è affermare che tutti i ricercatori sono uguali o che è impossibile delineare delle distinzioni, né, men che meno, minimizzare l'importanza di chi assume la guida del laboratorio o del centro, in quanto si tratta di un impegno gravoso e che richiede importanti capacità manageriali, comunicativa e di gestione.

Quello su cui si concentra il presente studio è mettere in luce se il modello di inquadramento contrattuale invalso oggi, di cui si sono tracciate le origini e la storia, sia adatto oppure no a gestire queste istanze. Aver avuto la possibilità di conoscere dall'interno il funzionamento dell'esempio più avanzato nel suo genere, come è il

Contratto collettivo per le Fondazioni di ricerca del Trentino, è senz'altro importante per capire se il modello, con alcuni aggiustamenti, può essere salvato, o se ci sia bisogno, invece, di una trasformazione radicale, anche alla luce di quello che è emerso nel corso della trattazione riguardo l'evoluzione del lavoro complessivamente considerato, al di fuori del ristretto ambito della ricerca scientifica.

Al termine della analisi del caso di studio, alla luce dello studio delle fonti, dell'esperienza "sul campo" e del confronto con i ricercatori e i tecnologi inquadrati nel centro, si ritiene che il contratto applicato presso la Fondazione, che probabilmente è uno degli esperimenti meglio riusciti, tra quelli analizzati, comunque non dia conto interamente della realtà organizzativa e dei modelli di collaborazione che si realizzano nei centri di ricerca, e che questo induca a ritenere che un sistema di inquadramento contrattuale basato su livelli gerarchicamente ordinati non sia adatto a regolare il lavoro di ricerca.

Dal momento che dall'inquadramento contrattuale del ricercatore dipende il valore della controprestazione datoriale, cioè il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, l'utilizzo di un sistema di inquadramento che non tenga in considerazione tutti gli aspetti che concorrono a determinare il valore della prestazione lavorativa rischia di alterare, sul piano contrattuale, l'equità del sinallagma contrattuale.

Al termine della disamina del caso di studio, che ha conferito un riscontro empirico, per quanto limitato, all'indagine teorica e sulla contrattazione collettiva, ci si accinge a delineare le conclusioni della presente indagine.

6. APPENDICE

Testo dell'art. 64 del Contratto collettivo provinciale di lavoro relativo al personale del comparto ricerca per il quadriennio normativo 1998/2001

1. Gli Enti che rilevino situazioni di anomala carenza di opportunità di sviluppo professionale, da accertare in base all'elemento oggettivo della permanenza diffusa superiore a 12 anni nei livelli III e II, debbono attivare, per l'accesso, rispettivamente, al II e I livello, tenuto conto delle risorse di cui al comma 5, nell'ambito della corrente programmazione triennale, per ciascun profilo e livello, procedure concorsuali distinte in quanto aperte:

- a) l'una a tutta la comunità scientifica;
- b) l'altra a ricercatori o tecnologi dell'Ente in possesso dei requisiti prescritti per il livello di accesso.

I criteri per la individuazione delle situazioni di cui al precedente capoverso sono oggetto di concertazione per quanto concerne le correlazioni tra le situazioni stesse e le diverse aree scientifiche o i diversi settori tecnologici.

2. Alle procedure concorsuali di cui al precedente comma, lettera b), deve essere assicurata una consistenza di posti pari al 50% della disponibilità complessiva individuata.

3. Le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del precedente comma sono bandite entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL per essere ultimate entro il 31.12.2002, con decorrenza economica e giuridica per i vincitori 31.12.2001.

4. I bandi di concorso di cui al comma 1, lettera b), prevederanno che ai fini della formazione della graduatoria, su base 100, verrà attribuito ai ricercatori e tecnologi che hanno superato le prove di esame un punteggio di valorizzazione della esperienza professionale acquisita rapportato alle fasce retributive di appartenenza, nella misura appresso indicata:

I fascia stipendiale: punti 5

II fascia stipendiale: punti 15

III fascia stipendiale o superiore: punti 25

Negli Enti i cui regolamenti non prevedano graduazione su base quantitativa nei concorsi per l'accesso ai profili e livelli di ricercatori e tecnologi, la Commissione di concorso stabilirà equivalenti criteri di valutazione della professionalità acquisita, dandone conto nei verbali dei giudizi, ferma restando la esplicita previsione nei bandi di concorso di detta valutazione.

5. Agli oneri conseguenti alle procedure concorsuali di cui al precedente comma 3 si fa fronte con risorse complessivamente pari al 2% del monte salari annuo 1999

dei ricercatori e tecnologi, in relazione a corrispondenti stanziamenti appositamente previsti dalla legge finanziaria 2002 (v. atto di indirizzo 11 maggio 2001), come da deliberazione del Consiglio dei Ministri del 24 maggio del 2001.

6. A seguito della applicazione della disposizione di cui al precedente comma, si darà corso in occasione della predisposizione dei programmi triennale a confronti con i soggetti sindacali indicati nell'art. 40, comma 2, lettera a), volti a verificare la persistenza eventuale rispetto a quella iniziale di anomale situazioni di diffusa permanenza nei livelli II e III, per la individuazione delle soluzioni concorsuali conseguenti, necessarie al superamento delle predette accertate anomale situazioni.

Requisiti culturali richiesti ai ricercatori e ai tecnologi dell'Istituto Agrario di San Michele all'Adige

Requisiti culturali del ricercatore straordinario: Diploma di laurea almeno quadriennale (magistrale), Conoscenza parlata e scritta di almeno una lingua straniera. Modalità di accesso: concorso pubblico per esami.

Requisiti culturali del ricercatore di prima fascia: Diploma di laurea di durata almeno quadriennale (magistrale), Conoscenza parlata e scritta di almeno una lingua straniera.

Possesso del titolo di dottore di ricerca o esperienza di lavoro di almeno 3 anni post-laurea in attività di ricerca acquisite attraverso borse di studio, dottorato di ricerca o altri canali equivalenti di formazione presso Istituti, Aziende, Enti od Università. Modalità di accesso: esterno: concorso pubblico per titoli ed esami; concorso interno: con almeno 3 anni di anzianità nel profilo di ricercatore straordinario e comunque previa valutazione professionale positiva per i tre anni precedenti.

Requisiti culturali del ricercatore di seconda fascia: Diploma di laurea di durata almeno quadriennale (magistrale), Conoscenza parlata e scritta di almeno una lingua straniera.

Esperienza di almeno 8 anni in attività di ricerca acquisite attraverso borse di studio, o altri canali equivalenti di formazione presso Istituti, Aziende, Enti od Università riducibili a 5 anni in caso di possesso del titolo di dottore di ricerca.

Modalità di accesso: esterno: concorso pubblico per titoli ed esame; concorso interno: con almeno 8 anni di anzianità nella 1a fascia, riducibili a 5 in caso di possesso del titolo di dottore di ricerca, o a seguito di valutazione professionale positiva per almeno cinque anni. Il mancato giudizio positivo comporta la non valutazione dell'anno di riferimento.

Requisiti culturali del ricercatore di terza fascia: Diploma di laurea di durata almeno quadriennale (magistrale), Conoscenza parlata e scritta di almeno una lingua straniera.

Esperienza di lavoro complessiva di almeno 13 anni in attività di ricerca acquisite attraverso borse di studio, o altri canali equivalenti di formazione presso Istituti, Aziende, Enti od Università riducibili a 10 anni in caso di possesso del titolo di dottore di ricerca.

Modalità di accesso:

a) esterno: concorso pubblico per titoli ed esame o per titoli; b) concorso interno: con almeno 8 anni di anzianità nella 2a fascia, riducibili a 5 a seguito di valutazione professionale positiva in ciascuno degli anni predetti. Il mancato giudizio positivo comporta la non valutazione dell'anno di riferimento.

Requisiti culturali del tecnologo di prima fascia: - diploma di laurea; - superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo, ove richiesto, per le funzioni da svolgere; - conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera; - possesso del titolo di dottore in ricerca, alternativamente esperienza di almeno:

tre anni di esperienza professionale acquisita con lo svolgimento nei medesimi anni di incarichi di ricerca e/o di attività tecnologiche in istituti, aziende, enti od università;

sei anni di insegnamento effettivo presso l'Istituto con lo svolgimento nei medesimi anni di incarichi di ricerca e/o di attività tecnologiche.

Modalità di accesso: a) esterno: concorso pubblico per titoli ed esami per settori tecnologici; b) concorso interno: con almeno 3 anni di anzianità nel profilo di Ricercatore/Tecnologo straordinario.

Requisiti culturali del tecnologo di seconda fascia: - diploma di laurea; - superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo, ove richiesto, per le funzioni da svolgere; - conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera; - almeno otto anni di specifica esperienza professionale in istituti, aziende, enti od università riducibile a cinque nel caso di possesso del titolo di dottore di ricerca.

Modalità di accesso: a) esterno: concorso pubblico per titoli ed esami per settori tecnologici; b) concorso interno: con almeno 8 anni di anzianità nella 1a fascia, riducibili a cinque in caso di possesso del titolo di dottore di ricerca o a seguito di valutazione professionale positiva per almeno cinque anni. Il mancato giudizio positivo comporta la non valutazione dell'anno di riferimento.

Requisiti culturali del tecnologo di terza fascia: - diploma di laurea; - superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo, ove richiesto, per le funzioni da svolgere; - conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera; - almeno 13 anni di esperienza professionale in istituti, aziende, enti od università riducibili a 10 in caso di possesso del titolo di dottore di ricerca.

Modalità di accesso: a) esterno: concorso pubblico per titoli ed esame per settori tecnologici, b) concorso interno: con almeno 8 anni di anzianità nella 2a fascia, riducibili a 5 a seguito di valutazione professionale positiva in ciascuno degli anni predetti. Il mancato giudizio positivo comporta la non valutazione dell'anno di riferimento.

Declaratorie del CCNL 2018

Articolo 62. Comma 2 CCPL FEM 2018: espunto “eventualmente” dalla previsione sub c): “2. “Al primo livello (Ricercatore di primo livello) appartiene il ricercatore capace di contribuire significativamente allo sviluppo delle questioni scientifiche, dei programmi e delle strutture. In particolare vi appartiene il ricercatore il quale in modo fungibile e alternativo:

a) operi con elevata autonomia concorrendo all’individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione; può essere incaricato del coordinamento di strutture di ricerca complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati; b) operi quale manager di ricerca; può essere incaricato del coordinamento di strutture di ricerca complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati; c) sia conosciuto dalla comunità scientifica per l’eccellente e l’indiscutibile valore scientifico del proprio lavoro e gestisca progetti speciali che comportano rilevanti effetti economici e organizzativi per la Fondazione.”

Articolo 62. Comma 4, I CCPL FEM 2018: precisato, nella previsione sub a) “gruppi” in “dipartimenti”: “Al secondo livello (Ricercatore di seconda fascia) appartiene il ricercatore che assume autonome responsabilità e iniziative nell’ambito delle attività affidate o che sviluppa un livello di conoscenze o di specializzazione ad alto livello tale da costituire un significativo contributo nel proprio campo di azione. In particolare vi appartiene: I. il ricercatore il quale, sotto la supervisione del coordinatore della struttura di ricerca di appartenenza, in modo fungibile e alternativo: a) sia responsabile di progetti e/o dipartimenti di ricerca o altre strutture equivalenti contribuendo a determinare le strategie della struttura di appartenenza; può essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca con idonee autonomie gestionali; b) gestisca ambiti scientifici o di sviluppo di interesse generale della Fondazione; può essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca con idonee autonomie gestionali; c) svolga programmi di ricerca, sperimentazione e sviluppo concorrendo a determinarli e stabilendone le metodologie e/o sia conosciuto dalla comunità scientifica per l’alto valore scientifico del proprio lavoro.

Articolo 62. Comma 6, CCPL FEM 2018 “Al terzo livello (Ricercatore di terza fascia) appartiene il ricercatore il quale svolge attività di ricerca partecipando alla loro definizione e stabilendone le metodologie. In particolare vi appartiene il ricercatore che, sotto il coordinamento e la supervisione di uno dei Ricercatori di

primo o secondo livello, sia responsabile di specifici progetti di ricerca. Può essere responsabile di gruppi, unità di ricerca o altre strutture equivalenti.”

Articolo 62. Comma 8, CCPL FEM 2018 “Al quarto livello (Ricercatore di quarta fascia) appartiene il ricercatore il quale collabora alle attività di ricerca effettuate dalle unità di ricerca, coordinate e supervisionate da uno dei ricercatori di cui ai commi 2, 4 e 6 del presente articolo, con eventuale responsabilità di specifici progetti di ricerca. Dopo una permanenza nella quarta fascia di tre anni il ricercatore è sottoposto a verifica per valutarne l’inquadramento al terzo livello”.

Articolo 64. Comma 2, CCPL FEM 2018 “Al primo livello (Tecnologo/Sperimentatore di primo livello) appartiene il personale che svolge in autonomia attività di elevata complessità di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione. In particolare vi appartiene il tecnologo/sperimentatore il quale, in modo fungibile e alternativo: a) operi con elevata autonomia in strutture complesse e concorra all’individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione; può essere incaricato del coordinamento di strutture tecnico-scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati; b) operi quale manager in ambito tecnologico/sperimentale; può essere incaricato del coordinamento di strutture tecnico-scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati.” Sottolineatura mia per evidenziare la parte che è stata oggetto di modifiche

Articolo 64. Comma 4, CCPL FEM 2018 “Al secondo livello (Tecnologo/Sperimentatore di secondo livello) appartiene il personale che, sotto la supervisione e nel rispetto delle direttive generali impartite dal responsabile della Struttura di appartenenza, svolge in autonomia attività complesse di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione. In particolare vi appartiene il tecnologo/sperimentatore il quale, in modo fungibile e alternativo:

a) contribuisca a determinare le strategie e gli obiettivi della struttura di appartenenza; può essere incaricato della responsabilità di dipartimenti o altre strutture equivalenti con idonee autonomie gestionali; b) gestisca ambiti di carattere tecnologico o professionale di interesse generale per la Fondazione; può essere incaricato della responsabilità di programmi o progetti, anche con riferimento all’assistenza e consulenza tecnica.” Sottolineatura mia per evidenziare la parte che è stata oggetto di modifiche.

Articolo 64. Comma 6, CCPL FEM 2018 “Al terzo livello (Tecnologo/Sperimentatore di terzo livello) appartiene il personale che, sotto la direzione del relativo responsabile, svolge attività di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione con responsabilità di specifici progetti, anche

con riferimento all'assistenza e consulenza tecnica; può essere incaricato della responsabilità di gruppi, unità o altre strutture equivalenti.

Al quarto livello (Tecnologo/Sperimentatore di quarto livello) appartiene il personale che svolge attività di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione sotto la supervisione di un tecnologo/sperimentatore o ricercatore di livello superiore o con specifico incarico. Può avere responsabilità di specifici progetti in maniera non prevalente.

Articolo 70 CCPL 2018.

1. A partire dal 2018, al personale viene erogato dalle Fondazioni un premio di autofinanziamento.

2. Per i fini di cui al comma precedente, le Fondazioni costituiscono un fondo determinato pari al dodici per cento dei proventi per attività di ricerca registrati mediamente nei tre anni precedenti a quello nell'anno di riferimento, moltiplicati per il coefficiente ricavato dal rapporto fra costi e ricavi di competenza e verificatesi negli stessi anni secondo la determinazione sintetizzata come segue:

importo quota autofinanziamento = $12\% * E*(E/U)$, dove:

- i. E rappresenta i proventi conseguiti a fronte dell'attività di ricerca accertati nel corso dell'anno di riferimento;
- ii. U rappresenta il totale della spesa impegnata per il medesimo anno;
- iii. il rapporto $E*(E/U)$ serve per determinare l'importo da prendere come base per il calcolo della quota da inserire nella somma da distribuire come fondo produttività.

Il fondo così costituito può essere ridotto in caso di comprovata insufficienza delle risorse disponibili.

2. Le modalità di erogazione individuale sono collegate a criteri volti a valorizzare il contributo del personale al conseguimento di obiettivi generali delle Fondazioni. Tali valutazioni e determinazioni, a partire dalle vigenti intese, sono definite dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo d'intesa con le Fondazioni, in apposito accordo aziendale.

Art 58 comma 4 CCPL 2007: "4. Le Fondazioni riconoscono all'inventore un equo compenso o delle forme di partecipazione degli autori delle invenzioni ai diritti patrimoniali spettanti alle Fondazioni stesse, secondo le modalità ed i criteri definiti dalla Commissione di cui all'art. 70 comma 4, e deliberati dal Consiglio di Amministrazione."

CONCLUSIONI

1. IL LAVORO DI RICERCA NON ACCADEMICA: TEMI E PROSPETTIVE

L'obiettivo della presente trattazione è quello di dare un contributo giuridico ad una riflessione, finora prevalentemente sociologica ed organizzativa, circa l'inquadramento professionale del lavoro di ricerca non accademica in contesti organizzati.

Illustre dottrina ha affrontato la questione sul piano del diritto civile e su quello della posizione giuridica del ricercatore, proponendo una ricostruzione in termini di riconoscimento della professione, da inserire in un quadro volto alla realizzazione di un mercato del lavoro di ricerca di dimensione nazionale ed europea¹. L'angolo prospettico adottato in questa sede, invece, è quello del ricercatore in quanto lavoratore incardinato all'interno di un contesto organizzato.

La questione pone diversi problemi, che tendenzialmente sono stati ascritti alle branche della gestione delle risorse umane, alla sociologia del lavoro e alla scienza dell'organizzazione. Bisogna, infatti, realizzare una conciliazione tra il desiderio delle persone di concorrere liberamente all'avanzamento della scienza e quello di coordinare il proprio sforzo e il proprio impegno secondo le indicazioni espresse dall'ente di appartenenza, che persegue un proprio obiettivo, al cui raggiungimento concorrono tutti i collaboratori. Occorre, poi, tenere conto della tensione, che si genera in questi lavoratori, tra la spinta al riconoscimento da parte della comunità scientifica e il desiderio di gratificazione all'interno dell'ente; queste aspirazioni spesso non si collocano sullo stesso binario e richiedono lo svolgimento di attività diverse, se non in contrasto tra loro. Esiste, infine, la necessità di conciliare, sul piano organizzativo, attività che spesso sono caratterizzate da tempi di esecuzione intrinsecamente diversi, in quanto, di norma, gli studi finalizzati al raggiungimento di un obiettivo scientifico di rilievo richiedono tempi dettati dalle buone pratiche del settore di riferimento, mentre il conseguimento di un obiettivo commerciale è guidato dal tempo del mercato, che, soprattutto negli ultimi anni, è sempre più veloce e desideroso di innovazione. Come insegna Butera, bisogna accordare l'organizzazione materiale con quella formale del lavoro, in modo da realizzare la massima efficienza nell'impiego del lavoro e delle risorse.

¹ M. TIRABOSCHI, *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2016, pp. 54 ss.

Il punto di caduta giuridico di questa tematica è il sistema di inquadramento contrattuale dei lavoratori, contenuto nel contratto collettivo, che è deputato ad assolvere a diverse funzioni, tra cui, per quanto interessa in questa sede, il governo dell'organizzazione del lavoro e il posizionamento (astratto) in cui collocare ogni persona nello scambio tra lavoro e retribuzione.

Prima di addentrarsi, specificamente, nel merito della questione si è ritenuto opportuno delineare gli aspetti salienti del problema, in modo da rendere subito evidente quale sia il contesto in cui esso si inserisce e, soprattutto, la sua valenza scientifica.

Come è stato ricordato, la ricerca scientifica italiana è costretta ad operare ormai da tempo in una conclamata situazione di investimenti carenti²; infatti, almeno dall'inizio degli anni '90, si lamenta l'insufficienza del volume di risorse impiegate nella ricerca e questo aspetto è diventato ancora più evidente da quando si è tenuto il vertice UE di Lisbona, che ha fissato il noto obiettivo per le Nazioni di raggiungere un volume di investimenti in R&S pari almeno al 3% del PIL. L'Italia non si è mai avvicinata a questo obiettivo ed anzi, è stabilmente rimasta sotto la media dell'Unione Europea.

Questo dato negativo risulta da una serie di indagini e rilevazioni, che hanno ad oggetto la ricerca accademica e non accademica, pubblica e privata, svolta dalle imprese e dai centri, e mostra un andamento tendenzialmente omogeneo in tutti i settori considerati.

Accanto alle carenze finanziarie, emerge, chiaramente, anche un tema di mancata gestione, a livello ordinamentale, del lavoro di ricerca, in particolare di quello non accademico privato.

Infatti, la ricerca svolta presso l'Università è riconosciuta, professionalmente e giuridicamente, ed è oggetto di un *corpus* di regole, sulla cui efficienza ed equità si è aperto un vasto confronto di idee; invece, tutta la ricerca non accademica, e soprattutto quella svolta presso soggetti di natura privata, non è riconosciuta, come attività professionale, dall'ordinamento, così come il ricercatore non è riconosciuto come professionista.

Questa circostanza ha fatto sì che si accostassero, e si sovrapponevano, una serie di regolazioni, sorte in maniera alluvionale e asistemica, attorno alle singole realtà impegnate nelle attività di ricerca, anziché attorno alle persone che materialmente eseguivano tali attività.

²F. BUTERA, *Innovazione e Ricerca e Sviluppo: la questione dell'organizzazione del lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, 122/2011

Quindi, mentre si è formata e sviluppata una regolazione per il lavoro di ricerca svolto presso le Università e presso gli enti pubblici di ricerca, nulla di analogo è avvenuto nella disciplina del lavoro di R&S svolto presso soggetti privati in senso lato, cioè, imprese e centri di ricerca aventi natura privatistica. Tendenzialmente, i soggetti riconducibili ad entrambe queste categorie hanno seguito la regolazione lavoristica tipica del settore di appartenenza, applicando, anche alle attività di ricerca e sviluppo, il contratto nazionale di riferimento per il relativo settore merceologico.

La disattenzione del legislatore rispetto al tema della disciplina del lavoro di ricerca nei soggetti privati è stata, in verità, attenuata dalla presentazione di diversi studi e documenti programmatici che, pur senza aver conseguito risultati formali, hanno riconosciuto l'importanza della valorizzazione della ricerca scientifica, della sinergia tra ricerca e industria, del potenziamento del trasferimento tecnologico e anche del lavoro dei ricercatori. L'ultimo di essi, il recente Piano Colao, in uno dei punti del programma dedicati alla sezione "Istruzione e Ricerca", ha indicato, tra le azioni da intraprendere a lungo termine, la costituzione di centri di ricerca a finanziamento pubblico, ma con governance privatistica, "al fine di garantire una gestione del personale flessibile".

Per cercare di colmare, almeno localmente, il gap appena evidenziato, alcuni centri di ricerca privati si sono dotati di contratti integrativi aziendali, i più rilevanti dei quali sono stati analizzati con un certo dettaglio, finalizzati a specificare le peculiarità della professione di ricerca, integrando, così, quanto previsto dal contratto nazionale.

In questa logica dicotomica, tra contratto nazionale e aziendale, si segnala la specifica situazione nella quale vivono le due Fondazioni del Trentino (Fondazione Edmund Mach, oggetto di specifico studio del caso, e Fondazione Bruno Kessler), che costituiscono le uniche realtà italiane nelle quali si applica, seppur in ambito provinciale, un contratto di primo livello che prevede sistemi di inquadramento dedicati specificamente alla professione del ricercatore e del tecnologo.

Poste queste premesse, e collocato il problema entro le coordinate di inquadramento, ci si domanda, quindi, quale sia il rapporto tra l'efficiente gestione del lavoro di ricerca e la gestione flessibile del personale ad essa dedicato. Non si vuole interpretare, oltre un certo segno, l'intenzione del legislatore che ha sviluppato il tema della flessibilità, applicandola al contesto industriale generale, ma si ritiene utile soffermarsi a capire se la sua estensione al lavoro di ricerca privato sia soltanto una propaggine del fiorente dibattito sulla flessibilità nel diritto del lavoro, stante l'evoluzione che ha interessato il mondo del lavoro e della

produzione, o se contenga un *quid* di particolarità, intrinsecamente connesso ai caratteri e alla natura del lavoro di ricerca.

Per far questo, si è ritenuto opportuno definire e inquadrare il panorama normativo in cui si pone il lavoro di ricerca e il percorso storico da cui emerge. Si è trattato di un'operazione piuttosto complessa, come lo è l'argomento oggetto della trattazione.

È stato necessario definire cosa si intende per ricerca non accademica, stante la varietà di nomenclature e definizioni che riguardano l'attività di ricerca, e comprendere l'intersezione, a volte fuorviante, con la dicotomia tra ricerca pubblica e privata.

Quest'ultima, semplificando, si potrebbe ricondurre alla fonte di finanziamento che alimenta l'attività, ma tale distinzione non coincide, se non marginalmente, con i contenuti e i fini per i quali essa questa viene svolta. In Italia la ricerca c.d. pubblica viene svolta dalle Università e dagli enti pubblici di ricerca; la ricerca c.d. privata dalle imprese e dai centri di ricerca, aventi natura privatistica: proprio questi ultimi dimostrano l'inconsistenza della fonte di finanziamento come parametro distintivo, in quanto, come si è evidenziato, molti di essi sono finanziati dallo Stato.

Una volta chiarito questo aspetto, è stato necessario concentrare l'attenzione sulla distinzione, più difficile da cogliere e comunque a volte parziale, ma con un maggiore contenuto epistemologico, tra ricerca accademica e ricerca non accademica. Con la prima, si è inteso indicare la ricerca finalizzata al conseguimento di nuove conoscenze e all'ampliamento della cultura dell'umanità circa i fenomeni in cui si trova immersa; con la seconda, invece, si può identificare la ricerca volta all'innovazione, più che all'invenzione, e tesa a trovare soluzioni nuove ad un problema circoscritto, preesistente e di immediata consistenza applicativa.

La ricerca accademica, tendenzialmente, viene svolta dalle Università mentre quella non accademica, seppur con gradi di "applicabilità" e "concretezza" diversi, dagli enti pubblici di ricerca, dai centri di ricerca privati e dalle imprese.

Da queste poche definizioni, si evince la complessità del panorama che si vuole delineare: sono, infatti, evidenti le profonde differenze ordinamentali ed istituzionali tra i soggetti appena elencati.

Gli enti pubblici di ricerca sono direttamente assoggettati al Ministero dell'Università e della Ricerca, e presentano tutte le caratteristiche della pubblica amministrazione, in termini di vincoli di bilancio, trasparenza, controlli, equità. Il rapporto di lavoro individuale ricade sotto la disciplina del pubblico impiego

privatizzato e il contratto collettivo si ascrive ai comparti di contrattazione pubblicistica, gestiti dall'ARAN. I centri di ricerca privatistici, non facenti capo a imprese o gruppi industriali, sono finanziati quasi esclusivamente dallo Stato, quindi sono anch'essi oggetto di obblighi di rendicontazione e trasparenza e del controllo degli organismi vigilanti; il rapporto di lavoro individuale è regolato dal libro quinto del codice civile e da tutta produzione di legge legata al rapporto di lavoro privatistico, la contrattazione è quella dei datori di lavoro privati. I centri di ricerca che fanno capo a imprese o gruppi industriali, infine, sono soggetti totalmente privati, esposti al mercato, ed applicano contratti collettivi nazionali vigenti per lo specifico settore di appartenenza.

In questo complesso panorama, si è cercato di evidenziare come il rapporto di lavoro del ricercatore (e del tecnologo) non sia oggetto di regolazione né, a monte, di qualsivoglia riconoscimento giuridico: a seconda del tipo di ente per cui il lavoro è prestato, esso è regolato in un modo, in un altro, o non è regolato affatto. Questa affermazione, apparentemente lapidaria, è stata dimostrata attraverso una ricostruzione puntuale della gestione legislativa del lavoro di ricerca utilizzata presso gli enti pubblici di ricerca, adottando una lettura diacronica che dia modo di comprendere i motivi e i processi da cui scaturiscono determinate situazioni attuali, e del poco che esiste nell'orizzonte privatistico. Quest'ultimo aspetto ha dato modo di constatare che, a ben vedere, il legislatore italiano non ignora l'importanza della ricerca scientifica per lo sviluppo industriale del Paese né il fatto che essa meriti di essere promossa e incentivata: purtroppo, però, si sono realizzati nel tempo, e spesso accavallati, numerosi interventi di sostegno e supporto, per lo più accomunati dall'appartenenza alla categoria delle norme incentivanti. Ne sono risultati molteplici interventi, talvolta anche rilevanti nel panorama industriale italiano, ma sempre rivolti all'aspetto infrastrutturale e tecnologico del lavoro di ricerca piuttosto che al fattore del lavoro e della valorizzazione del cosiddetto "capitale umano". A partire dal mancato riconoscimento della professione, da cui è scaturita la mancata istituzione di un mercato del lavoro di ricerca e di una serie di previsioni accessorie, che sarebbero necessarie per consentire ai ricercatori di esprimere le proprie potenzialità in modo proficuo per sé stessi e per l'apparato (sia il soggetto privato, sia lo Stato) in cui operano.

La prospettiva diacronica che si è adottata non ha avuto come unico scopo la ricostruzione di un processo nel tempo, ma ha consentito anche di mettere a fuoco quali tematiche di gestione e inquadramento applicate nel lavoro di ricerca sono simili a quelle che presenta oggi³ il mondo del lavoro in senso lato.

³ Si trova una conferma di questo anche in F. BUTERA, *Innovazione e ricerca e sviluppo*, op. cit. p. 40 dove, infatti, si evidenzia che è stato proprio a partire dall'osservazione dei comparti di ricerca

Come si è visto, la sensazione di insoddisfazione degli addetti ai lavori rispetto ai sistemi di gestione del lavoro di ricerca è risalente nel tempo; si ritiene che siano state particolarmente emblematiche le osservazioni formulate già alla fine degli anni '70 del Novecento in tema di ricerca industriale, quando è stato dichiarato che l'organizzazione aziendale avrebbe dovuto adattarsi alle esigenze del lavoro di ricerca. Anche allora si evidenziava la mancanza di uno specifico percorso di carriera e di meccanismi di retribuzione dedicati, nonché di un metodo di prevalutazione dei risultati, arrivando a concludere che non fosse corretto inquadrare i ricercatori attraverso gli stessi criteri adottati per tutti gli altri lavoratori alle dipendenze dell'azienda.⁴

In tema di ricerca c.d. pubblica, invece, a circa dieci anni di distanza, gli accordi sindacali, in tema di enti di ricerca inseriti nel parastato, avevano elaborato previsioni che, oltre ad essere avanzate e consapevoli rispetto al tema, come è stato evidenziato in altra sede, denotavano che la gestione lavoro di ricerca già presentava evidenti profili critici.

Ci si riferisce, in particolare, alle previsioni contenute nei d.P.R. 509/1979 e 346/1983, nei quali si attribuisce un senso dinamico alla nozione di mansione, che ricomprende anche gli adempimenti non direttamente ascrivibili alla qualifica di appartenenza, se funzionali rispetto al lavoro che si sta svolgendo, e richiedono che gli enti assumano, in piena autonomia, sistemi organizzativi "di tipo dipartimentale incentivanti il lavoro di gruppo e tali da assicurare dinamicità organizzativa" a livello delle strutture stesse e delle connesse responsabilità. Inoltre, si prevede: che il lavoro venga organizzato per "unità di progetto aventi per scopo attività scientifico – tecnica di particolare importanza con carattere di temporaneità programmata"; che, in tema di riscontri di produttività, si definiscano modalità connesse alla realizzazione di progetti, o di specifici programmi di lavoro; e che, in base allo stato di avanzamento di questi lavori, si determini l'erogazione di compensi.

Mentre il mondo del lavoro di ricerca viveva nella situazione sopra delineata, il lavoro nella produzione e nei servizi ha subito profonde trasformazioni che hanno investito il modo di lavorare e di intendere il lavoro.

La fisionomia dei sistemi di inquadramento, soprattutto, e il relativo impianto concettuale, hanno cercato di evolversi insieme alle esigenze organizzative, che provenivano dalla trasformazione del lavoro, ma senza mai riuscire ad aderirvi

e sviluppo presenti all'interno delle imprese che sono stati individuati e progettati nuovi modelli o nuovi paradigmi dell'innovazione

⁴ Convegno sulla ricerca industriale per l'Italia di domani, interventi pp. 35 e 73

pienamente. Dagli anni '70 del Novecento in poi, si è diffusa la consapevolezza che i sistemi di inquadramento gerarchici, basati sull'anzianità e sulle mansioni, intese come istruzioni e compiti, non fossero più adatti al nuovo lavoro, e a questo sono seguite diverse sperimentazioni. Tuttavia, una serie di fattori, anche politici e sociali, hanno ostacolato una trasformazione radicale, che rendesse i sistemi di inquadramento effettivamente aderenti alla realtà del lavoro che cambiava.

Questo aspetto è emerso già dalle considerazioni della dottrina del tempo, critica sul tema dei sistemi di inquadramento contrattuale, e si è palesato in modo sempre più evidente con il passare degli anni.

Il lavoro, nel frattempo, trasformandosi, diventava sempre più simile al lavoro di ricerca.

Da un lavoro di massa, routinario e parcellizzato, ci si è lentamente spostati verso un lavoro basato sulla creatività, sull'espressione di doti intellettive, organizzative e relazionali, rispetto al quale le nozioni di tempo e luogo di lavoro si rivelano sempre più inadatte e sempre meno valide sul piano epistemologico.

Il processo evolutivo, che al momento sta culminando nella fase descritta dall'Industry 4.0, ha portato ad avere un tipo di lavoro che si presta sempre meno al controllo datoriale e all'inserimento entro logiche organizzative di tipo gerarchico.

Con il progredire di questo fenomeno, e quindi con il progressivo avvicinamento delle logiche alla base del lavoro a quelle tipiche della ricerca, aumentava, come si è evidenziato nel corso della trattazione, la percepita inadeguatezza dei sistemi di inquadramento contrattuale gerarchici, ereditati dalla tradizione.

In questo percorso convergente, stanti le caratteristiche fondamentali, che sempre più si stanno diffondendo nell'ambito del lavoro c.d. Industria 4.0, si è potuto ravvisare una conferma dell'affermazione che la logica del sistema di inquadramento contrattuale affermata negli anni '70 non si presta a gestire il lavoro di ricerca.

Questo assunto è stato passato al vaglio dall'analisi dei contratti collettivi applicati oggi nel settore industriale che annoverano, all'interno dei sistemi di inquadramento contrattuale, figure che svolgono attività di ricerca.

Preliminarmente, si è appurato che hanno mantenuto la struttura storica, basata sull'intersezione delle declaratorie "orizzontali", che determinano le caratteristiche soggettive dei lavoratori inquadrati al medesimo livello per tutte le funzioni aziendali, con i profili professionali che indicano il contenuto oggettivo e specifico dell'attività svolta.

A questo punto, analizzando il contenuto delle declaratorie, è emerso che con il progredire del livello di inquadramento contrattuale, aumentano, parallelamente, le competenze, le conoscenze e le responsabilità in termini di funzioni gerarchiche e direttive del lavoratore inquadrato in quel livello.

Logicamente, questo instaura un parallelismo tra la qualifica (“soggettiva”) del lavoratore e il contenuto di responsabilità e gestione del ruolo che ricopre.

Al momento di inquadrare i ricercatori all’interno di questo sistema, collocarli al vertice è stata una scelta quasi obbligata, vista l’altissima qualificazione e il grande valore aggiunto di tali risorse; questo ha fatto sì che, automaticamente, essi fossero collocati anche al vertice di una piramide gerarchica il cui criterio di base è quello per cui le figure apicali esercitano ruoli di indirizzo, supervisione e controllo.

In tal modo, si genererebbe una situazione organizzativa impossibile da verificarsi nei contesti produttivi, in quanto non è vero che ogni ricercatore esercita anche ruoli direttivi.

In astratto, se ci fosse un solo livello di inquadramento per i ricercatori, il problema avrebbe una portata limitata, che si risolverebbe in una sorta di sovrainquadramento del ricercatore, nel senso che gli verrebbero attribuite funzioni direttive che di fatto non esercita.

Il problema è che, per consentire ai ricercatori di progredire e crescere in un percorso di carriera, è necessario prevedere l’esistenza di almeno due livelli anche per la funzione R&S; dal momento che questi fanno parte del sistema generale, anche per le promozioni all’interno di questi opera la regola alla base del sistema, cioè che si progredisce per il conseguimento di responsabilità e ruoli direttivi, come previsto dalle declaratorie.

Ne deriva che l’unico modo in cui un ricercatore può crescere professionalmente, e conseguire un miglioramento in termini di trattamento normativo ed economico, è assumere funzioni di management, rinunciando, in parte, a svolgere l’attività di ricerca.

Il nucleo concettuale del problema consiste nel fatto che per i ricercatori il binomio bravura – responsabilità non è valido, ancora meno di quanto lo sia per le altre professioni, per cui pure, ad avviso di chi scrive, ormai presenta profili critici.

Si tratta, infatti, di una correlazione che corrispondeva a una realtà risalente, quando vi era una grande massa di lavoratori poco specializzati, con una formazione culturale media, e un piccolo nucleo di figure direttive, che corrispondevano alle figure più qualificate e istruite dell’organigramma aziendale.

Questa situazione, come visto, è stata quella alla base della nascita e del consolidamento della figura “tradizionale” del dirigente, che si basava sulla possibilità di separare chi sapeva da chi faceva, il controllore dal controllato.

Fin da quando il sapere e la tecnologia hanno iniziato a diffondersi, questo modello è entrato in crisi, come dimostrato proprio dall'evoluzione della figura del dirigente, che si è estesa fino a ricomprendere funzioni di direzione "minore" o di contenuto tecnico e dall'emersione dei quadri, esito della rivendicazione dei lavoratori un tempo dediti a compiti esecutivi, che, a seguito della crescita professionale e culturale, hanno visto trasformarsi le proprie mansioni e ne ha preteso il riconoscimento.

Con la trasformazione ulteriore del lavoro, il tema ha assunto una portata generale, dal momento che il lavoro meramente esecutivo è sempre più marginale, e che una dicotomia tra controllori e controllati, netta come lo era stata nel contesto della produzione di massa, non esiste più.

In questo quadro, la figura del ricercatore è forse quella che meno di tutte si presta ad essere ricompresa nella logica delle declaratorie dei sistemi di inquadramento provenienti dai contratti collettivi del 1973; solo di recente, con la fortissima emersione dei lavoratori della conoscenza nei contesti organizzati, il problema ha assunto dimensioni più generali.

Al termine delle suesposte considerazioni circa le declaratorie, tornando ai sistemi di inquadramento contrattuale, bisogna invece rilevare che le definizioni delle posizioni professionali contengono descrizioni abbastanza puntuali del lavoro di ricerca, il che dimostra una buona consapevolezza circa la natura dell'attività svolta. Ricorrono nozioni quali "studio", "progettazione", "analisi", "messa a punto di metodologie e sistemi innovativi" e "pubblicazioni", che nel complesso rendono l'idea dei tratti principali caratterizzanti il lavoro in R&S.

Nel contratto della ricerca pubblica, geneticamente più vicino all'Università, si fa ricorso al concetto di "determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significato e valore internazionale" nell'ambito scientifico di riferimento. Questo contratto, in quanto estraneo alle logiche invalse nei sistemi di inquadramento unico, non contiene la scomposizione (e ricostruzione) dell'inquadramento contrattuale tra declaratorie e posizioni professionali; inoltre, nella descrizione dei livelli di inquadramento non vengono riportati riferimenti al conseguimento di ruoli direttivi o di guida di altri ricercatori.

Tendenzialmente, da un confronto con gli inquadramenti contrattuali delle altre professioni impegnate nella ricerca, si nota che la figura del tecnico di ricerca è dettagliata in maniera molto più analitica e l'impostazione gerarchica su cui è articolata è più marcata: evidentemente è ritenuta più controllabile e definibile a priori, per la maggior componente routinaria ed esecutiva che caratterizza l'attività.

Questo ha consentito, più che per l'attività di ricerca, di strutturare il percorso di carriera secondo le scansioni definite dalle declaratorie senza operare forzature.

Quanto alla figura del tecnologo, emerge, nel complesso, l'immagine abbastanza omogenea di un professionista che si occupa di sviluppo sperimentale, dell'aspetto metodologico e strumentale dello svolgimento dei progetti, impegnato nello studio finalizzato alla messa a punto di prodotti e materiali nuovi o migliorativi rispetto all'esistente. Soltanto nel contratto della ricerca pubblica figura un riferimento alla possibilità che il tecnologo possa essere incaricato del coordinamento di strutture.

Nel complesso, invece, nonostante si siano riscontrati tentativi interessanti di definizione e riconoscimento, almeno retributivo, della professione, l'esperienza nazionale non ha trovato soluzioni innovative per la gestione dei ricercatori, ma si è limitata ad inserirli in sistemi di inquadramento tradizionali, previsti per la generalità dei lavoratori, che si ritengono rispondenti ad un'impalcatura concettuale inadatta ad includere il lavoro di ricerca al proprio interno.

Quanto ai contratti aziendali, si nota una maggiore originalità nel rinvenire soluzioni, che sicuramente deriva dalla prossimità di chi ha scritto il contratto alle questioni e alle esigenze del lavoro di ricerca.

In generale, le definizioni del lavoro di ricerca risultano più accurate e adatte al tipo di attività svolta: si trovano, ad esempio, riferimenti alla capacità di presentare proposte progettuali e trovare finanziamenti esterni per lo svolgimento dell'attività⁵, nonché sofisticati sistemi premiali basati sul conseguimento degli obiettivi aziendali⁶.

Accanto alla maggior accuratezza con cui è stato gestito il tema definitorio, alcuni contratti aziendali hanno avuto una resa migliore nell'inquadramento contrattuale del lavoro di ricerca perché non hanno replicato le logiche gerarchiche contenute al livello nazionale, in quanto non vincolati dal rispetto del sistema "ortogonale" con le posizioni professionali costruite sulle declaratorie.

Un caso meritevole di attenzione, da questo punto di vista, è rappresentato dal Centro Ricerche della Sardegna – CRS4 – che adotta un'impostazione concettuale diversa, separando nettamente il tema della progressione di carriera dei ricercatori da quello dell'assunzione di ruoli di responsabilità e funzioni di coordinamento.

⁵ CMCC di Lecce

⁶ Elettra Sincrotrone

Infatti, il sistema di inquadramento dei ricercatori in vigore presso il CRS4 contiene livelli che si differenziano tra loro soltanto per il maggiore o minore merito scientifico, in punto di complessità dei problemi che si sanno gestire, di livello di specializzazione conseguito nell'ambito di riferimento, di capacità di innovazione richiesta dall'attività svolta.

A latere di questi livelli di inquadramento, in una posizione autonoma, almeno sulla carta, si identificano le figure, definite "ruoli" dalla contrattazione medesima, che hanno responsabilità di risorse e strutture, graduate al proprio interno a seconda della dimensione e della complessità della struttura assegnata. Queste figure svolgono attività manageriali: individuano gli obiettivi dell'attività di ricerca e dei servizi tecnici a supporto, rappresentano l'organizzazione nei confronti del personale e all'esterno, concorrono alla definizione delle strategie; il tutto ad un livello più o meno generale, a seconda del loro collocamento nella gerarchia.

Per questo tipo di figure l'impostazione gerarchica è appropriata, in quanto lo svolgimento di attività gestionale e organizzativa, nel lavoro di ricerca, non è radicalmente diverso da quello per il lavoro in altri settori, e non si reputa fuori luogo una struttura manageriale, che si gradui sul livello di complessità e responsabilità connesso alle funzioni svolte.

L'aspetto innovativo e importante del contratto in esame è che l'aspetto organizzativo è stato separato concettualmente da quello della competenza scientifica, rendendo possibile che un ricercatore inquadrato, ad esempio, ad un livello intermedio rivesta un ruolo gestionale di vertice.

Conclusivamente, si può ritenere che la contrattazione nazionale non abbia sviluppato soluzioni idonee alla realtà del lavoro di ricerca, limitandosi ad inglobare i ricercatori nel sistema gerarchico e piramidale preesistente e a remunerare il valore intrinseco della risorsa, collocandolo vicino al vertice del sistema. Anzi, proprio questa scelta, sebbene improntata, come si ritiene, alla realizzazione di un equilibrio sinallagmatico tra la prestazione e la retribuzione di una risorsa altamente qualificata, rischia di produrre effetti contraddittori rispetto ai caratteri della professione. Un ricercatore è un ricercatore, non è un capo o un lavoratore con responsabilità organizzative. Pertanto, nonostante la comprensione della *ratio* di questa impostazione, non la si ritiene condivisibile.

La contrattazione aziendale, invece, pur rimanendo nell'ambito dell'impostazione tradizionale, salve le eccezioni indicate, ha sperimentato soluzioni diverse, e ha cercato di approntare un sistema di regole idoneo a retribuire il valore aggiunto e la professionalità del lavoro di ricerca, tenendo in considerazione le specificità che lo caratterizzano.

Dopo aver ricostruito il quadro, normativo e contrattuale che definisce il lavoro di ricerca, si è vagliata la domanda di ricerca di questo lavoro alla luce dell'analisi del caso di studio, e cioè la Fondazione Edmund Mach – FEM.

Poiché si tratta di un caso singolo, lo studio non vuole realizzare un'indagine che abbia una rilevanza statistica, e sia quindi generalizzabile in funzione della mole di dati che racchiude; al contrario, è l'analisi approfondita di un contesto, del quale si studiano i meccanismi, che racchiude una rilevanza intrinseca rispetto al tema oggetto di analisi. Si tratta, infatti, di un importante centro di ricerca, avente natura privatistica e finanziato da un ente pubblico (la Provincia Autonoma di Trento), unico, assieme all'altra Fondazione di ricerca che si trova nella Provincia, ad applicare un contratto collettivo di primo livello, seppur provinciale, contenente un sistema di inquadramento per i ricercatori e uno per i tecnologi.

Dell'ente è stata ripercorsa la storia e si è evidenziata la poliedricità che lo caratterizza, a livello di attività svolte e di figure professionali presenti, seppur tutte orbitanti attorno all'attività di ricerca non accademica e di sviluppo sperimentale. Questo carattere della Fondazione si riverbera sulla definizione delle declaratorie di inquadramento contrattuale, in quanto queste ultime, affinché sia possibile sussumere al di sotto di esse tutte le professioni presenti, presentano formulazioni piuttosto generiche in merito alle attività richieste ai lavoratori inquadrati in un determinato livello.

Anche il percorso storico che ha condotto alla versione attuale della Fondazione ha una sua chiara rilevanza, in quanto ha consentito di evidenziare che, per una lunga fase., l'ente è stato ricondotto, a tutti gli effetti, sotto il trattamento normativo e l'inquadramento degli enti pubblici di ricerca, dei quali, come detto, è stato preliminarmente tratteggiato un quadro abbastanza dettagliato. Il lungo periodo di vita condotto sotto la fattispecie di ente pubblico è stato sicuramente rilevante nella definizione di logiche e sistemi organizzativi, anche dopo la privatizzazione: relativamente a quest'ultima fase di vita della Fondazione, è stata svolta un'analisi dettagliata del contratto collettivo privatistico stipulato nel 2005, con particolare attenzione al tema delle declaratorie e del sistema di inquadramento.

Il contratto, come si è evidenziato, contiene diversi istituti giuridici ritagliati sulle esigenze e sulle specificità del lavoro di ricerca e molteplici previsioni che dimostrano attenzione e consapevolezza rispetto al tema; questo risultato è in linea con il profilo delle parti che l'hanno stipulato, che potevano vantare una lunga esperienza nel settore del lavoro di ricerca.

Anche il sistema di inquadramento contrattuale denota consapevolezza rispetto ai caratteri tipici del lavoro dei ricercatori e alle esigenze della Fondazione

Edmund Mach, per quanto ancorato alle logiche organizzative gerarchiche che hanno improntato la classificazione dei lavoratori dal secondo Novecento in poi.

Il sistema è articolato su quattro livelli per i ricercatori e altrettanti per i tecnologi: le declaratorie, al netto di qualche formulazione linguistica imprecisa, che è stata oggetto di revisione in sede di rinnovo del contratto collettivo, avvenuto nel 2018, sono moderne e adatte al lavoro di ricerca.

Un carattere interessante, che si era rinvenuto soltanto nel contratto collettivo nazionale del settore chimico farmaceutico, e infatti in quella sede era stato rilevato il conflitto con la logica delle declaratorie sottostanti, è la presenza dell'esplicita previsione, per i livelli primo e secondo, di progredire nell'inquadramento, alternativamente, o per meriti scientifici o per l'assunzione di funzioni gestionali e organizzative.

Questa impostazione non introduce una piena indipendenza logica tra i due concetti, come è stato per il Contratto del CRS4, ma comunque produce l'effetto di scindere i due percorsi, equiparandoli sul piano del riconoscimento professionale.

Per i motivi evidenziati nel corso della trattazione, si ritiene che il contratto vigente in FEM, soprattutto nella versione aggiornata nel 2018 rappresenti, nell'ambito dei sistemi di inquadramento con struttura tradizionale, uno degli esempi regolativi più attenti ed appropriati alla realtà del lavoro nella ricerca.

Per il suddetto motivo, oltre che per l'unicità del caso sul piano nazionale, riveste rilevanza scientifica l'analisi svolta sul funzionamento, in pratica, delle previsioni contrattuali analizzate.

L'osservazione è stata condotta facendo ricorso al bagaglio di conoscenze, esperienze e informazioni conseguito nell'ambito dell'esperienza di *internship* triennale presso la Fondazione: in particolare, le fonti di informazione sono state la partecipazione a riunioni e audizioni aventi ad oggetto la gestione dei ricercatori e le interviste svolte con i dipendenti.

Dall'analisi condotta non è emersa una rilevante corrispondenza tra le distinzioni operate dai livelli contenuti nei sistemi di inquadramento e l'organizzazione del lavoro nei laboratori. Infatti, il lavoro, articolato per progetti e svolto nella dimensione del gruppo, viene gestito in maniera orizzontale dai ricercatori o dai tecnologi, che cooperano, animati da spirito di collaborazione, in vista del conseguimento dell'obiettivo comune. Proprio in ragione dell'articolazione per obiettivi e delle dinamiche collaborative, l'attività lavorativa svolta non si presta ad essere inquadrata entro logiche gerarchiche né ad essere soggetta a forme di controllo, se non riguardo il conseguimento del risultato stesso o l'andamento di una sua specifica fase. Evidentemente, tale modo di collaborare, che da autorevole dottrina sociologica è stato definito come una forma di

“cooperazione intrinseca”⁷, non sembra adatta ad essere descritto entro sistemi di inquadramento improntati ad una logica gerarchica.

Le relazioni gerarchiche, che pure esistono all’interno dei gruppi di ricerca, non realizzano la logica dei livelli contrattuali, ma rispondono ad esigenze di carattere organizzativo.

Lo studio approfondito del contratto delle Fondazioni, unito all’osservazione sul campo dell’applicazione alla realtà organizzativa consente di concludere, quindi, che anche in una delle realtà più progredite e attente alle esigenze del lavoro di ricerca, il sistema di inquadramento strutturato con una logica gerarchica, benché attenuata, non consente di dar conto delle specificità del lavoro di ricerca.

Concludendo, i temi che si sono enucleati nel corso della trattazione sono l’incapacità dei sistemi di inquadramento – tutti – di esprimere sia il tipo di relazione collaborativa che si instaura all’interno dei laboratori sia il carattere informale e temporaneo che ha la gestione della leadership.

Questo, sul versante del rapporto individuale di lavoro, può provocare disfunzioni sul piano del sinallagma contrattuale, nella misura in cui una parte del valore della prestazione lavorativa rischia di non essere oggetto di adeguato riconoscimento.

La questione è rilevante per la riflessione giuslavoristica nel suo complesso in quanto questi caratteri non riguardano soltanto il lavoro di ricerca, ma tutti i lavori che possono essere svolti in team, che si realizzano su progetti e che richiedono l’impiego di soggetti ad altissima qualificazione in ruoli diversi dal controllo e dalla direzione.

Si ritiene che sul piano giuslavoristico, il problema non sia rappresentato dall’istituto, di per sé considerato, della mansione o della qualifica, in quanto questi sono istituti giuridici neutri, il cui valore cambia a seconda della visione e della modalità con cui vengono impiegati.

La mansione, ad esempio, che indica “la prestazione esigibile”, non può essere, in quanto tale, inadatta a gestire il lavoro di ricerca; rischia di diventarlo se viene intesa in maniera statica e parcellizzata, come è successo in Italia nei contesti legati alla produzione di massa negli anni ’70 del secolo scorso, quando ha assunto il significato di istruzione semplice impartita dall’alto.

Nel settore della ricerca pubblica, che sicuramente rispondeva a logiche diverse rispetto a quelle della fabbrica, ad esempio, negli anni ’80 si propose una

⁷ F. BUTERA, *Innovazione e Ricerca e sviluppo: la questione dell’organizzazione e del lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, 122/2011 p. 45

formulazione del concetto di mansione tale da farne una nozione dinamica, che potesse comprendere, al proprio interno, tutti gli adempimenti funzionali all'attività a cui il ricercatore era preposto.

La qualifica, di cui si prende in considerazione il significato oggettivo di "insieme delle mansioni convenute nel contratto" è funzionale ad identificare la posizione lavorativa e l'inquadramento contrattuale del lavoratore, ed è quindi uno strumento che serve a collocare la prestazione lavorativa all'interno del sistema di inquadramento, al fine di determinare la controprestazione datoriale; chiaramente, su di essa si riverbera il significato che viene attribuito all'istituto della mansione.

La qualifica del ricercatore può certamente essere configurata e costituirebbe l'istituto con cui realizzare la sintesi delle attività svolte dal ricercatore, al fine di definirlo e collocarlo efficacemente nell'inquadramento contrattuale. Il tema critico non riguarda l'istituto in sé, ma il modo in cui viene inteso e il contenuto che viene ad esso ricondotto. Diversi contratti collettivi contengono la qualifica professionale del ricercatore, e, come si è visto, l'adeguatezza della previsione a regolare la fattispecie concreta muta radicalmente a seconda dell'impostazione e del contesto regolatorio, più o meno rigido e gerarchico, in cui è collocata.

Il tema della categoria legale, invece, è più delicato, in quanto, se fosse necessario includere la figura del ricercatore all'interno delle categorie legali, ci si scontrerebbe immediatamente con la difficoltà dovuta al fatto che anche queste ultime, così come le declaratorie contenute nei sistemi di inquadramento contrattuale di stampo industriale, prevedono una progressione basata sul conseguimento di funzioni direttive e di responsabilità sempre maggiori. Sarebbe quasi impossibile, quindi, sussumere la fattispecie della persona che svolge professionalmente attività di ricerca all'interno dell'art. 2095 c.c. senza operare forzature.

Tuttavia, è stato evidenziato che la visione dell'articolo 2095 come norma esaustiva e "onnicomprensiva" è stata superata da tempo, data la già riscontrata difficoltà di includervi le professioni intellettuali, e anche la contrattazione collettiva, ultimamente, non sta valorizzando la ripartizione dei lavoratori tra le categorie. La distinzione tra operai e impiegati è quasi solo formale e spesso assente, mentre il recepimento della categoria dei quadri è stato piuttosto sterile. La maggior parte dei contratti si è limitata a riferirsi ai caratteri che la legge attribuisce ai quadri e a riconoscere loro un trattamento economico differenziato.

Da questo dato di contesto, unitamente alla scarsa compatibilità con il lavoro di ricerca, si potrebbe forse ritenere che sia l'istituto della categoria legale a necessitare un ripensamento, anche alla luce delle considerazioni suesposte circa l'avvicinamento del lavoro in generale ai caratteri del lavoro di ricerca. Se si accetta

questa visione, infatti, è probabile che le categorie legali in futuro risultino ancora meno pregnanti di quanto lo siano oggi a ricomprendere il lavoro in generale.

Certamente, il riconoscimento giuridico dei ricercatori come categoria legale avrebbe un forte valore politico e simbolico, fermo restando che in ogni caso spetterebbe alla contrattazione collettiva, come si legge anche nello stesso articolo 2095 c.c., il compito di specificare i criteri di appartenenza alla qualifica stessa.

Stando così le cose, si ritiene di poter concludere che, sul piano giuslavoristico, il punto di caduta del problema non riguarda un singolo istituto giuridico, ma la visione che è sottostante al loro utilizzo.

Infatti, sia la dimensione collaborativa del lavoro, che si traduce nello svolgimento di attività variabili in funzione del progetto, sia il carattere temporaneo della *leadership*, potrebbero essere ricondotti alla nozione della mansione in accezione dinamica. Entrambe le situazioni si risolvono, a ben vedere, nel fare ciò di cui c'è bisogno in un determinato momento affinché la ricerca progredisca, sia che questo implichi di svolgere un'attività diversa dal proprio specifico ambito di specializzazione, sia che richieda, all'occorrenza, di guidare un *team*.

Questo modo di intendere ed applicare l'istituto giuridico della mansione non si ritiene in contrasto con la natura dell'istituto in quanto, come ricordato, essa non è altro che "la prestazione esigibile"; quello che cambierebbe è il criterio con cui si determina il contenuto della suddetta prestazione.

Chiaramente, questa applicazione dell'istituto della mansione non può degenerare nella sua trasformazione in un contenitore in cui si può includere qualunque attività oppure nessuna. Dal momento che l'ancoraggio, in punto di definizione del contenuto della prestazione, è il criterio della funzionalità dell'attività rispetto allo svolgimento della ricerca, sarà sulla base di questa che si determina cosa è funzionale e cosa no.

Portando il ragionamento su un piano generale e astratto, anche al fine di renderlo applicabile ai lavori diversi dalla ricerca, il punto di riferimento su cui incardinare sia la selezione delle attività "funzionali", sia la valutazione della prestazione svolta dal lavoratore, risulta essere l'obiettivo del lavoro.

Una volta determinato chiaramente l'obiettivo, infatti, possono farsene derivare le attività necessarie per il conseguimento e, sulla base dei risultati ottenuti, si può valutare la bontà e il valore del lavoro svolto.

A questo punto, anche l'istituto giuridico della qualifica attraverserebbe una trasformazione, in quanto si è consolidato con la fisionomia oggi nota proprio

perché è invalso nella storia e nel diritto del lavoro il significato della mansione come unità statica e singolare, di per sé non identificativa di nessuna professione.

Se la mansione diventa un potenziale contenitore di attività funzionalizzate al raggiungimento di un obiettivo, allora la qualifica potrebbe evolversi, nello svolgimento della propria funzione di posizionare il lavoratore nel sistema di inquadramento contrattuale, in un “fascio di obiettivi”, anziché in un elenco di attività semplici.

Il lavoro di ricerca è particolarmente adatto ad essere incardinato entro uno schema concettuale e giuridico di questo tipo ma, in chiave prospettica, si ritiene che tutto il lavoro potrebbe evolversi verso una dimensione tale da rendere possibile e concreta un’impostazione di questo tipo.

BIBLIOGRAFIA

Pubblicazioni

AA. VV. *Storia contemporanea*, Donzelli, Roma, 1997

A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997

AIRI, *Guida alle agevolazioni per la ricerca industriale*, Roma, GER(IS), 1979 (poi 1987 e 1991)

ANPRI - Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca, *Libro Bianco Sulla condizione dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca un raffronto con i principi della Carta Europea dei ricercatori*

ANPRI - Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca, *Manifesto consegnato alla VII Commissione del Senato, Audizione del 2/04/2014 sull'Affare assegnato Enti Pubblici di Ricerca n. 235, Ruolo e valorizzazione dei ricercatori e tecnologi degli enti pubblici di ricerca*, in *Analysis* 2/2018

C. ANTONELLI, F. BARBIELLINI AMIDEI, R. GIANNETTI, M. GOMELLINI, S. PASTERELLI, M. PIANTA, *Innovazione tecnologica e sviluppo industriale nel secondo dopoguerra*, Laterza, Bari, 2007

A. ARANGUREN, *La qualifica nel contratto di lavoro*, Milano, 1961

L. BARASSI, *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*, vol. I, Giuffrè, Milano, 1930

L. BARASSI, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1939, 182 s.

L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, vol. 1, Giuffrè, Milano, 1949

R. BARRÉ, L. M. HENRIQUES, D. PONTIKAKIS, M. WEBER, *Measuring the integration and coordination dynamics of the European Research Area*. *Science and Public Policy*, 40, 2013

M. BASSOTTI, *Libertà di ricerca e diritti del ricercatore* in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, n. 1/2019

A. BENNARDO, *Il ruolo dei team nell'Industria 4.0* in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018

BIBLIOGRAFIA

- G. BERTAGNA, M. TIRABOSCHI, L. CASANO, Apprendimento permanente e certificazione delle competenze, www.bollettinoadapt.it, 2012.
- M. L. BIANCO, A. LUCIANO, La sindrome di Archimede, Il Mulino, Bologna, 1982
- G. BONAZZI, Storia del pensiero organizzativo, Franco Angeli, Milano, 1998
- M. BORZAGA, *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa: studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2005, pp. 237-319.
- H. BRAVERMAN, Lavoro e capitale monopolistico, Einaudi, Torino, 1976
- M. BROLLO, La mobilità interna del lavoratore. Commento all'art. 2103, in Il Codice Civile. Commentario diretto da P. Schlesinger, Milano, Giuffrè, 1997
- M. BROLLO, M. VENDRAMIN, Le mansioni del lavoratore: inquadramento e jus variandi. in M. MARTONE (a cura di), Contratto di lavoro e organizzazione, Tomo I. Contratto e rapporto di lavoro, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), Trattato di diritto del lavoro, Cedam, 2011
- V. BUSH, Manifesto per la rinascita di una nazione. Scienza, la frontiera infinita, 1945
- F. BUTERA, I lavoratori della conoscenza: il lavoro, la formazione, la rappresentanza, in A. Ranieri (a cura di), Il sapere e il lavoro, Franco Angeli, Milano, 1999
- F. BUTERA, Il castello e la rete, Franco Angeli, Milano, 1990
- F. BUTERA, Innovazione e Ricerca e sviluppo: la questione dell'organizzazione e del lavoro, in *Sociologia del lavoro*, 122/2011
- F. BUTERA, L'orologio e l'organismo, Franco Angeli, Milano, 1984
- F. BUTERA, Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio tecnica, in *L'industria*, 2017, 3
- B. CARUSO, Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di Regolazione dei mercati del lavoro, in *DLRI*, 2007.
- B. CARUSO, Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1/2018

BIBLIOGRAFIA

- U. CARABELLI, M.T. CARINCI (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Cacucci, Bari, 2010
- U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/2003*
- F. CARINCI, *L'evoluzione storica*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, in *Quaderni del lavoro*, 1, 11, 1987
- F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Utet, Torino, 2011
- F. CARINCI, *Relazione in Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Atti del VII Congresso nazionale del diritto del lavoro, 1986
- F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, in *DLRI*, n. 25, 1986, p. 203
- F. CARNELUTTI, *Del recesso unilaterale nel mandato di commercio*, in *Scritti in onore di Brugi*, Palermo 1910, ripubblicato in *Studi di diritto commerciale*, Roma, 1917
- S. CASSESE, *Le vicende normative della ricerca scientifica dal 1950 al 1989*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1990, I
- CENSIS, *Relazione sulla situazione italiana per l'anno 1981*
- W. CESARINI SFORZA, *Corso di diritto corporativo*, 4° ed., CEDAM, Padova, 1935
- M. CEVOLI, *Nuove identità di lavoro*, EDIESSE, Roma, 2002
- M. CEVOLI, S. MEGHNAGI, *La competenza al singolare*, in *Quaderni di Rassegna. Sindacale*, n. 2/2000, 179.
- S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, ASTRIL, Working Paper n° 36/2018
- CNEL, *Osservazioni e proposte sull'art. 2095 del codice civile*, Assemblea, 10 – 11 luglio 1984, n. 197/143
- G. CONTI, M. GRANIERI, A. PICCALUGA, *La gestione del trasferimento tecnologico. Strategie, modelli e strumenti*, Springer-Verlag, Milano, 2011

BIBLIOGRAFIA

- L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *EL*, 2017, 2, 17
- L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2018, p. 1066
- M. CRIPPA, *Valorizzazione delle competenze e flessibilità contrattuale: verso il superamento dei sistemi rigidi di classificazione dei lavoratori*, in *Diritto delle relazioni industriali* 4/2008
- E. DAGNINO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019
- W. DÄUBLER, *La libertà di scienza nel rapporto di lavoro: prime osservazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1989, I
- G. DE CESARE, *La ricerca scientifica pubblica: aspetti problematici ed organizzativi*, in *Riv. it. scienze giur.*, Loescher, Roma, 1969
- M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, 4, 959
- R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in AA.VV., *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- E. DI CARPEGNA BRIVIO (a cura di), *Lo status giuridico del personale ricercatore nella ricerca scientifica extrauniversitaria: tendenze di evoluzione di sistema*, in *Amministrazione in cammino*, 1 – 31, Luiss University Press
- E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Ricerca scientifica extrauniversitaria e risorse umane. Le criticità del modello italiano*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra Stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014
- S. DI GIACOMO, E. VITIELLO, 2095: *Odissea dei quadri*, in *Ind. Sind.*, 1983
- R. DORE, *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna, 2005
- S. FABRIZIO, B. M. POTI, E. REALE, A.O. SPINELLO, *Le risorse destinate alla Ricerca e Sviluppo (R&S)*. in *Consiglio Nazionale delle Ricerche, Relazione*

BIBLIOGRAFIA

sulla ricerca e l'innovazione. Analisi e dati di politica della scienza e della tecnologia, Edizioni CNR, Roma, 2018

G. FARINA, L'innovazione nell'Industria e Industria 4.0, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di) Il lavoro 4.0 La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative, Firenze University Press, 2018.

FARMINDUSTRIA, Rapporto I numeri dell'industria farmaceutica in Italia, Luglio 2018

FAST - Federazione delle Associazioni Scientifiche e Tecniche, Convegno sul tema La ricerca industriale per l'Italia di domani, Milano, giugno 1967

R. FLORIDA, L'ascesa della nuova classe creativa, Mondadori, Milano, 2003

Fondazione Giacomo Brodolini, Convegno sul tema Una stagione del riformismo socialista. Giacomo Brodolini a 40 anni dalla sua scomparsa, Recanati, 27 e 28 marzo 2009

L. GALANTINO, Diritto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2000

L. GALLINO, Informatica e qualità del lavoro, Giappichelli, Torino, 1983

L. GALLINO, Neo industria e lavoro allo stato fluido, in P. CERI (a cura di) Impresa e lavoro in trasformazione, Il Mulino, Bologna, 1988

A. GARILLI, Le categorie legali, in AA. VV., L'inquadramento dei lavoratori, UTET, Torino, 1987

E. GHERA, Retribuzione, professionalità e costo del lavoro, in Giornale dir. lav. rel. ind., 1981, 403, 404 e 409

M. GIGANTE, La contrattazione collettiva e gli enti di ricerca, in Rivista trimestrale di diritto pubblico, 1981

G. GIUGNI, La categoria dei prestatori di lavoro: panorama comparativo, in Riv. Trim. dir. Proc. Civ., 1966, 844, ss.

G. GIUGNI, Critica e rovesciamento dell'assetto contrattuale, in Problemi del movimento sindacale in Italia, Annali della Fondazione Feltrinelli, Milano, 1976

G. GIUGNI, Le relazioni industriali nel quadro dello Statuto dei lavoratori, in Economia & lavoro, 1, 2011

G. GIUGNI, Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro, Jovene, Napoli, 1963,

BIBLIOGRAFIA

- G. GIUGNI, Relazione al VII Congresso Nazionale dell'Aidlass su Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80, Bari, 23 – 25 aprile 1982
- G. GIUGNI, voce “Mansioni e qualifiche”, in Enciclopedia giuridica, vol. XXV, Giuffrè, Milano, 1975
- A. GORZ, Metamorfosi del lavoro, Boringhieri, Torino, 1992
- E. GRAGNOLI, Rapporto di lavoro pubblico e inquadramento professionale, Padova, Cedam, 1992
- M. GRANDI, La mobilità interna, in AA.VV., Strumenti e limiti della flessibilità dell'organizzazione aziendale, Giuffrè, Milano, 1986
- M. GRANIERI, G. COLANGELI, F. DE MICHELIS, Introduzione ai contratti per il trasferimento di tecnologia, Profili contrattuali e di diritto della concorrenza, Cacucci, Bari, 2009
- GRUPPO 2003, Libro bianco La ricerca scientifica in Italia per una società sostenibile e sicura, Zadig, Milano, 2019 (presentato il 20/03/2019 all'Accademia dei Lincei, Roma)
- F. GUARRIELLO, Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro, Jovene, Napoli, 2000
- G. GULLÀ, R. PALAIA, I ricercatori, il sistema ricerca italiano e la crisi del paese, in Analysis, 1/2014
- M. HALBWACHS, Psicologia delle classi sociali, xxxxx, Milano, 1966 (originale: Bruxelles, 1938)
- A. HONNETH, Riconoscimento come ideologia, in La libertà negli altri, Il Mulino, Bologna, 2017
- P. ICHINO, Il contratto di lavoro, tomo I, in A. CICU, M. MESSINEO, L. MENGONI (a cura di), Trattato di diritto civile e commerciale, Giuffrè, Milano, 2000
- E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0 Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato, Adapt University Press, Giuffrè, 2016
- ISTAT, Rapporto su ricerca e sviluppo in Italia per gli anni 2017 – 2019, Roma, 9/09/2019
- C. LAZZARI, la tutela della dignità professionale del lavoratore, in DLRI, 2017

BIBLIOGRAFIA

- F. LISO, Lo Statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro, in *Lavoro e diritto*, 1, 2010
- F. LISO, Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni '50 allo Statuto dei lavoratori, in *WP CSDLE. IT*, 316/2016.
- F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano. 1982
- M. LOMBARDI, M. MACCHI, Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- B.A. LUNDVALL, Innovation systems and development: history, theory and challenges, in *Handbook of Alternative Theories of Economic Development*, Edward Elgar Pub, 2016
- M. MAGNANI, Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro, in *GDLRI*, 2004, 101
- M. MAGNANI, Stati giuridici, in *Diritto del lavoro e riforme universitarie, stati giuridici, carriere dei docenti e ordinamenti didattici*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2007
- G. F. MANCINI, Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, II, 1966
- G. MAZZONI, A. GRECHI, *Corso di diritto del lavoro*, xxxx, Bologna, 1948
- O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2013
- L. MENGONI, La cornice legale, in AA. VV., *L'inquadramento dei lavoratori*,
- L. MENGONI, *Intervento scritto*, Settimo Congresso Nazionale AIDLASS
- F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, Giuffrè, 1990.
- F. MERLONI, L'organizzazione pubblica della ricerca scientifica tra processi reali e ipotesi di riforma, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 1981
- Comune di Milano e Centro Nazionale Prevenzione e Difesa Sociale, *Congresso internazionale di studio sul progresso tecnologico e la società italiana*, Milano, 28 giugno – 3 luglio 1960

BIBLIOGRAFIA

- A. MINERVINI, *La professionalità del lavoratore nell'impresa*, CEDAM, Padova, 1986
- MIT - Massachusetts Institute of Technology, *Fall 2019 Report, The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions*
- F. MOMIGLIANO (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962
- D. MOSCA, P. TOMASSETTI *La valorizzazione economica della professionalità nella contrattazione aziendale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 3/XXVI – 2016
- S. MUSSO, *Le trasformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali*, in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- D. NAPOLETANO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale*, vol. 6, *categorie, qualifiche e mansioni nel rapporto di lavoro*, Edipem, Novara, 1968
- F. NEGRELLI, *Le trasformazioni del lavoro, Modelli e tendenze nel capitalismo globale*, Laterza, Bari, 2013
- S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Impiegati, tecnici, lavoro intellettuale: uno sguardo sulle trasformazioni del lavoro a partire dalle definizioni di Luciano Gallino*, in *Studi organizzativi*, 2/2016
- S. NEGRELLI, V. PACETTI, *Tecnologia, lavoro, organizzazione nell'Industria 4.0* in AA.VV. *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative* a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- R. NUNIN, *La classificazione dei lavoratori subordinati in categorie e l'inquadramento unico*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I. *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2011
- OCSE, *Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, Frascati Manual, Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, 2015
- H. J. PEAKE, *Technical and Management Notes: Difference Between Engineers and Scientists*, in *IEE, Transact, Eng. Mgt.*, EM – 15, 50 -53, 1969.

BIBLIOGRAFIA

- L. PENNACCHI, Informatica, tecnologie e organizzazione del lavoro, PE, 1983, I
- F. PERGOLESI, Il contratto di impiego privato nel diritto positivo italiano, San Casciano Val di Pesa, 1928
- G. PERA, Diritto del lavoro, CEDAM, Padova, 1988
- A. PERULLI, La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2019, 1
- M. PERUZZI, La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata, in RIDL, 2017, 2, 253
- V. G. PETRACCONI, Sulla distinzione tra impiegati ed operai, in Rivista del lavoro (supplemento giuridico), 1933, I, 11 ss.
- G. PETRONI, C. VERBANO, L'evoluzione della ricerca industriale in Italia, caratteri peculiari e prospettive, Franco Angeli, Milano, 2000
- G. PETRONI, L'organizzazione della ricerca industriale, strategie, strutture e risorse umane per l'innovazione, ETAS Libri, Milano, 1979
- E. PRODI, Una valutazione delle politiche di supporto alla collaborazione tra ricerca e imprese: dai parchi scientifici e tecnologici ai centri di competenze Italia e Germania a confronto. Tesi di dottorato del corso “Formazione della persona e mercato del lavoro”, Università di Bergamo e ADAPT, 2019
- I. REGALIA, M.E. SARTOR, Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato, una ricerca nell'area milanese, IRES Lombardia, EGEA, 1992
- M. REGINI, La sfida della flessibilità, Milano, Franco Angeli, Milano, 1988
- G. REMBADO, Il profilo del ricercatore. Quale modello di rappresentanza, in ANALYSIS, Rivista di cultura e politica scientifica, 4/2008
- U. ROMAGNOLI, Contenuti rivendicativi degli anni '60: le qualifiche, in Quad. Rass. Sind., 1978, n. 59 - 60
- U. ROMAGNOLI, Intervento al Convegno su Legge e contrattazione nella classificazione dei lavoratori: vecchi e nuovi modelli, Torino, 10 – 11 ottobre 1986
- U. ROMAGNOLI, L'inquadramento professionale nella stagione dei rinnovi contrattuali, in Riv. trim. dir. proc. civ., 1979, 241.

BIBLIOGRAFIA

- U. ROMAGNOLI, La prestazione di lavoro nel contratto di società, Giuffrè, Milano, 1967
- C. ROMEO, La contrattazione collettiva dei metalmeccanici (1945-1987), in B. VENEZIANI (a cura di), Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1988). L'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico. Vol. I, Bari, 1988
- V. C. ROSSITTO, L'area quadri in Quadri, a cura di Unionquadri, 1981, 10, 7
- V. RULLANI, Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale in Italia, in AA.VV. Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative a cura di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, Firenze University Press, 2018
- M. RUSCIANO, L'impiego pubblico in Italia, Il Mulino, Bologna, 1978.
- L. RUSSO, E. SANTONI, Ingegni minuti. Una storia della scienza in Italia, Feltrinelli, Milano, 2010
- M. T. SALIMBENI, Dirigenti e "qualità totale": intreccio tra innovazione tecnologica ed innovazione organizzativa, in Diritto delle relazioni industriali, 1994, 1, p. 20 ss.
- M. SALA CHIRI, Le categorie dei lavoratori, dalla tripartizione tradizionale al riconoscimento legislativo dei quadri intermedi, Giuffrè, Milano, 1986
- F. SANTORO PASSARELLI, Nozioni di Diritto del Lavoro, Jovene, Napoli, 1970
- R. SANTUCCI, Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative, Giappichelli, Torino, 1997
- J. SCHUMPETER, Teoria dello sviluppo economico, ETAS, Milano, 2002 (originale 1911)
- R. SCOGNAMIGLIO, A proposito dei presupposti di attribuzione della qualifica di funzionario alla stregua della contrattazione collettiva per il settore del credito, in Banca, borsa, tit. cred., 1981, I, 489
- F. SEGHEZZI, La nuova grande trasformazione, Lavoro e persona nella quarta trasformazione industriale, Adapt University Press,
- R. SEGATORI, D. TORRESINI, La professionalità difficile. Nascita e sviluppo dell'inquadramento unico, Cedis, Roma, 1979

BIBLIOGRAFIA

- G. SIRILLI, Ricerca e sviluppo. Il futuro del nostro paese: numeri, definizioni, problematiche, Il Mulino, Bologna, 2005.
- C. SPINELLI, I sistemi di classificazione del personale e le mansioni, in U. CARABELLI, M.T. CARINCI (a cura di), Il lavoro pubblico in Italia, Cacucci, Bari, 2007
- C. SPINELLI, Tecnologie digitali e lavoro agile, Cacucci, Bari, 2018
- S. TAGLIAVINI, Una proposta di riforma del sistema di inquadramento in Professionalità Studi Numero 1/II – 2018. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press
- V. TALAMO, V. A. IANNITTI, Il sistema di progressioni professionali nel comparto ricerca: problematiche applicative e dubbi sistematici in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 126/2011
- S. TERRANOVA, Funzionario (Diritto Pubblico), voce, in Enc. Dir., Vol. XVIII, 1969, Milano, Giuffrè, 280 ss.
- M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, con la collaborazione di G. BENINCASA, S. NEGRI, E. PRODI, P. TOMASSETTI, Il dirigente futuro nelle trasformazioni sociali e del lavoro, Ricerca CIDA ADAPT
- M. TIRABOSCHI, Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato, in Diritto delle relazioni industriali, 1/2014
- M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica, in «Labour Law Issues», II (2), 2016, I.16
- M. TIRABOSCHI, L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future, in Diritto delle Relazioni Industriali, 4/2016
- M. TIRABOSCHI, Progetto di legge su Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato, Relazione illustrativa
- P. TOMASSETTI, Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale in Diritto delle relazioni industriali, 4/2019
- P. TOSI, Il dirigente d'azienda, Franco Angeli, Milano, 1974
- P. TOSI, Commentario alla legge 13 maggio 1985, n. 190, in Nuove leggi civili e commentate, p. 79

BIBLIOGRAFIA

- R. TRABUCCHI, La comunicazione, elemento strategico nella cultura della qualità, in IS, n. 19-20, 1990 p. 18
- UNESCO Isced (International Standard Classification of Education), classificazione dell'ambito tecnico o scientifico, annesso al decreto-legge 23/12/2013, n. 145
- G. VENETO, La recente contrattazione delle qualifiche, in *Ascesa e crisi del riformismo in fabbrica*, De Donato, Bari, 1976
- L. VERZICCO, Il ricercatore pubblico negli enti di ricerca: confronto con la «Carta europea dei ricercatori» e il «Codice Minerva», in *Analysis*, n. 4, 2008.
- M. VICECONTE, L'inquadramento dei lavoratori dipendenti del settore privato: evoluzione e prospettive, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 10, 1997
- G. VINCENZI, Orientamenti giurisprudenziali sulla “categoria speciale” (c.d. intermedi o equiparati), in *Mass. Giur. Lav.*, 1959, 140 ss.
- R. K. YIN, *Case study research. Design and methods*, SAGE, 2014
- M. ZOCCATELLI, Evoluzione e prospettive dell'inquadramento unico, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1987, I, 137
- A. ZOPPOLI, Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale, in *La dirigenza pubblica*, a cura di M. D'ALBERTI, Bologna, Il Mulino, 1990
- Cfr. interventi al Congresso internazionale di studio sul progresso tecnologico e la società italiana (Milano, 28 giugno – 3 luglio 1960), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, 1962

BIBLIOGRAFIA

Normativa

Costituzione della Repubblica Italiana

Parlamento Europeo, documento *Una Maastricht per la Ricerca*, presentato da europarlamentari italiani, dicembre 2013

Parlamento Europeo e Consiglio d'Europa, Regolamento n. 1303, 17/12/2013

Consiglio d'Europa, Risoluzione del 10/11/2003 (2003/C 282/01) sulla professione e la carriera dei ricercatori nello Spazio europeo della ricerca, GUUE C 282 del 25/11/2003

Commissione Europea, Comunicazione "Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione" (2014/C 198/01), GUUE C 198 del 27/06/2014

Commissione Europea, Comunicazione *Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori*, COM(2008) 317 final

Commissione Europea, Comunicazione al Parlamento Europeo, al Consiglio d'Europa, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, COM(2006) 6 def, 18/01/2000

Commissione Europea, Comunicazione al Parlamento Europeo, al Consiglio d'Europa, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Research and innovation as sources of renewed growth*, 10/06/2014, 339 final.

Commissione Europea, Raccomandazione "Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori", 11/03/2005, C (2005) 576 final

Commissione Europea, Raccomandazione riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (2005/251/CE), 11/03/2005

Commissione Europea, Piano Strategico "Imprese e competitività" 2014-2020 FESR, Asse I – Innovazione, Azione 1.1.3 – "Sostegno alla valorizzazione economica dell'innovazione attraverso la sperimentazione e l'adozione di soluzioni innovative nei processi, nei prodotti e nelle formule organizzative"

Decreto del Presidente della Repubblica, 26/05/1976, n. 411

Decreto del Presidente della Repubblica, 25/06/1983, n. 346

Decreto del Presidente della Repubblica, 5/03/1986, n. 68

Decreto del Presidente della Repubblica, 12/02/1991, n. 171

BIBLIOGRAFIA

Legge 20/03/1975, n. 70, Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente

Legge 29/03/1983, n. 93, Legge quadro sul pubblico impiego

Legge 19/12/1983, n. 696, Norme concernenti l'agevolazione della produzione industriale delle piccole e medie imprese

Legge 1/03/1986, n. 64, Disciplina organica dell'intervento straordinario nel Mezzogiorno

Legge 5/08/1988, n. 346, Contributo interessi su finanziamenti bancari per progetti di ricerca

Legge 9/05/1989, n. 168, Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica

Legge 27/12/1997, n. 449, Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

Legge 30/12/2004, n. 311, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)

Legge 7/08/2015, n. 124. Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. Riforma Madia)

Legge 27/12/2019, n. 160, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020

Decreto Legislativo, 31/03/1998, n. 80, Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

Decreto Legislativo, 25/07/1998, n. 286. Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero

Decreto Legislativo, 30/01/1999, n. 19. Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche

Decreto Legislativo, 30/03/2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Decreto Legislativo, 10/02/2005, n. 30, Codice della proprietà industriale

Decreto Legislativo, 15/06/2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

Decreto Legislativo, 25/05/2017, n. 75, Testo unico del pubblico impiego (c.d. Riforma Madia)

BIBLIOGRAFIA

Decreto Legge, 15/12/1986, n. 867, convertito, con modificazioni, dalla legge 13/02/1987 n. 22 recante “Ammissione agli interventi della legge 17 febbraio 1982, n. 46, di progetti di ricerca applicata nel campo della collaborazione internazionale e comunitaria”

Decreto Legge, 10/2/2009, n. 134, convertito, con modificazioni, dalla legge 9/04/2009 n. 33, recante "Misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi"

Decreto Legge, 22/06/2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7/08/2012, n. 134, recante “Misure urgenti per la crescita del Paese”

Decreto Legge, 23/12/2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21/02/2014, n. 9, recante “Interventi urgenti per l’avvio del piano Destinazione Italia”

Decreto Legge 9/02/1919, n. 112, convertito in legge il 6/03/1919, recante “Norme sul contratto d’impiego privato”

Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto Ministeriale 1/04/2015

Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto Ministeriale 15/10/2014

Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto Ministeriale 24/09/2014, modificato con decreto ministeriale 30/08/2019

Ministero dell’Economia e delle Finanze, Decreto Ministeriale 27/05/2015

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, Decreto Direttoriale 29/07/2016 n. 1540

Ministero dello Sviluppo Economico di concerto con Ministero dell’Economia e delle Finanze, Decreto Interministeriale 27/05/2015

Ministero dello Sviluppo Economico, *Bando per la realizzazione di programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC) delle Università italiane, degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS)*, 26/11/2019

Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto Ministeriale 1°/06/2016, Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26/07/2016

Ministero per lo Sviluppo Economico, Direzione Generale per gli incentivi alle imprese, Circolare n. 439196, 16/12/2019

Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca X. Carrozza, *Atto di indirizzo*, individuazione delle priorità politiche del MIUR per l’anno 2014

BIBLIOGRAFIA

Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Audizione sulle *linee programmatiche del MIUR*, Commissioni riunite del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, giugno 2013

Ministro Guardasigilli, Relazione al codice civile, 4/04/1942, n. 79

Ministro per il coordinamento della ricerca scientifica e tecnologica, Relazione tenuta alla quarta commissione interministeriale per i progetti finalizzati del CNR, 30/06/1977

Senato della Repubblica, Emendamento alla Legge 1445 Proposto in Commissione dai Senatori Steger, Unterberger, Durnwalder, Laniece, de Bertoldi, confluito nell'art. 1, comma 403 della Legge di bilancio 2019

Camera dei Deputati, Relazione illustrativa del progetto di legge su "Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato"

Camera dei Deputati, Atti parlamentari della leg. XXIII, sess. 1909-13, doc. n. 1264 A, in V.E. Orlando, *Scritti vari di diritto pubblico e scienza politica*, Milano, 1940

Camera dei Deputati, Rapporto del Centro Studi, *Ricerca, sviluppo e innovazione*, 21/10/2019

On. G. BIANCO e altri, Relazione introduttiva al decreto legge n. 187, 28/07/1976

On. Raffaello Vignali (AP (NCD-UDC)) e altri, *Modifica all'articolo 2095 del Codice civile, concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato*, C. 3654 - 17^a Legislatura

Schema di decreto legislativo recante: "Riordino della disciplina e snellimento delle procedure per il sostegno della ricerca scientifica e tecnologica, per la diffusione delle tecnologie, per la mobilità dei ricercatori"

Repubblica Sociale Italiana, Decreto 2 marzo 1945, verrà accolto ed esteso all'intero territorio nazionale con l'Accordo Interconfederale del 1946

Legge provinciale, Provincia di Trento, 13/12/1999, n. 6

Legge provinciale, Provincia Autonoma di Trento, 14/08/2005

Legge provinciale, Provincia Autonoma di Trento, 1997 n. 7

Legge provinciale, Provincia Autonoma di Trento, 3/04/1997, n. 7

Legge provinciale, Provincia Autonoma di Trento, 8/07/1996, n. 4

BIBLIOGRAFIA

Delibera, Provincia Autonoma di Trento, 8/09/2014, n. 1551

Agenzia delle Entrate, Circolare n. 8 del 10/04/2019

Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 40/E, 2/04/2019

Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 46/E, 22/06/2018

Consiglio Nazionale delle Ricerche e Confindustria, *Patto per la ricerca e innovazione*, Roma, 20/02/2013

Consiglio Nazionale delle Ricerche, *Relazione sulla ricerca e l'innovazione in Italia, Analisi e dati di politica della scienza e della tecnologia*, Roma, ottobre 2019

Comitato di esperti in materia economica e sociale, *Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022"*, Schede di lavoro, 8 giugno 2020

Piano nazionale di ripresa e resilienza, #next generation Italia, 6 dicembre 2020, p. 67

https://static.gedidigital.it/repubblica/pdf/2020/economia/pnrr_bozza_cdm_07122_020_1155.pdf

Cass. civ. sez. lav. 6/05/1999, n. 4558 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II

Cass. civ. sez. lav. 25/07/1994, n. 6919 in *Dir. Prat. Lav.*, 1995, 2)

BIBLIOGRAFIA

Contratti di lavoro

Contratto 26 marzo 1930 per i capi operai dell'industria chimica (in *Boll. Min. corp.*, All. 750)

Contratto 31 agosto 1935 per gli assistenti e coadiutori assistenti degli stabilimenti cotonieri (in *Boll. Min. corp.*, All. 735)

Contratto 10 ottobre 1937 per gli assistenti e aiuto assistenti dell'industria laniera (in *Boll. Min. corp.*, All. 1237)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto ricerca, periodo di vigenza 1998 – 2001

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto ricerca, periodo di vigenza 2002 – 2005

Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il comparto ricerca, quadriennio normativo 2002/2005, biennio economico 2002/2003

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto ricerca, periodo di vigenza 2006 – 2009

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, periodo di vigenza 1994 – 1997

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Istruzione e Ricerca, periodo di vigenza 1998 – 2001

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Istruzione e Ricerca, 21/02/2002

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Istruzione e Ricerca, 19/04/2018

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Ricerca Pubblica, periodo di vigenza 2016-2018

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Università, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007

BIBLIOGRAFIA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende elettriche, 28 luglio 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende municipalizzate gas e acqua, 6 dicembre 1982

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende commerciali, 18 marzo 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende chimiche del settore a partecipazione statale, 22 gennaio 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, 20 aprile 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate alla ANIMEM/CONFAPI, 20 luglio 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore metalmeccanico privato, 1° settembre 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore calzaturiero, 28 marzo 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore tessile, 7 novembre 1983

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, 19/03/1994

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, 4/06/1998

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, 11/02/2002

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, 19/07/2018, vigente dal 1/01/2019

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende chimiche a partecipazione statale, 6/12/1986

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria metalmeccanica privata e quella a partecipazione statale, 18/01/1987 e 24/01/1987

BIBLIOGRAFIA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria metalmeccanica, 5/07/1994

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria metalmeccanica, vigente

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria tessile, 22/02/1987

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria tessile, 27/07/1995

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria tessile, 19/052000.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende cartotecniche minori, 3/02/1987

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende commerciali, 28/03/1987

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende del credito, 11/07/1999.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende di credito, 19/12/1994

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le industrie grafiche ed editoriali, 18/07/1986

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria della gomma e della plastica, 08/01/2014

Contratto ENI per il settore energia, 6/06/1987

Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, Provincia di Trento, 2007

Ipotesi di accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva, 25/09/2003

Accordo collettivo provinciale per il personale ricercatore dell'Istituto Trentino di Cultura e dell'Istituto Agrario di San Michele all'Adige, 1994 – 1997

Contratto Aziendale Fondazione E. Mach per il riconoscimento dei premi di partecipazione e di risultato per l'anno 2010