



Le ragioni di una legge per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

Human Technopole, un polo tecnologico di avanguardia che ospiterà 1.600 ricercatori: è questo il futuro dell'area utilizzata per Expo 2015. Una idea a dir poco suggestiva, quella lanciata lo scorso 10 novembre dal Premier Renzi. Una bella notizia e, tuttavia, neppure in questo caso viene affrontato nel nostro Paese il tema di **come valorizzare e promuovere, anche in chiave giuridica e contrattuale, il lavoro di ricerca in impresa.**

Con quali contratti saranno assunti questi 1.600 ricercatori, specie quelli provenienti da altri Paesi? Quali i percorsi di carriera? Quali le gratifiche economiche e professionali? Quali le prospettive occupazionali e di ricollocazione in caso di cessazione o sospensione delle relative attività? Quali gli incentivi alle imprese che assumono? Quali le dinamiche giuridiche del lavoro dei ricercatori in reti di impresa e distretti? Quale spazio per la ricerca indipendente e a progetto?

La legislazione italiana non affronta nessuno di questi temi cruciali così come quasi nessuno degli oltre 450 contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato menziona e tanto meno disciplina, con regole *ad hoc*, questo peculiare gruppo di lavoratori che, per quanto strategico in chiave di innovazione e sviluppo, ancora oggi ricade in una opaca area grigia a cavallo tra sistema produttivo e università che è *no man's land*, terra di nessuno.

Solo da noi, e certamente nei Paesi meno sviluppati, la parola "ricerca" rimane associata alla vecchia idea di missione pubblica e di lavoro accademico. Eppure non poche imprese italiane fanno ricerca di altissimo livello affiancate da reti e distretti della innovazione che nulla hanno da invidiare alle università e ai migliori centri di ricerca a livello mondiale con cui anzi spesso collaborano anche in assenza di un sistema con logiche spesso informali che funzionano per la pazienza e l'ostinazione di uomini e donne di buona volontà. Si tratta di veri e propri **hub della conoscenza e piattaforme open access di cooperazione tra pubblico e privato**, in cui come ADAPT pensiamo di collocarci sin dalla nostra nascita, **popolati da start up, freelance, lavoratori a progetto, creativi e progettisti del cambiamento che tuttavia ancora non trovano riconoscimento e adeguata regolazione.** Parziale e ancora non pienamente compresa è la dimensione iniziale dei percorsi di ricerca in azienda come l'apprendistato di alta formazione e ricerca e i dottorati industriali che però, al termine dei rispettivi percorsi, non trovano adeguati sbocchi professionali come abbiamo provato a evidenziare in alcuni recenti studi (M. Tiraboschi,



Le ragioni di una legge per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato, in *DRI*, n. 1/2014) e come quotidianamente constatiamo nell'ambito della nostra [Scuola di dottorato ADAPT](#) così come dal confronto con le migliori pratiche internazionali in quei [progetti di ricerca sui dottorati innovativi in cui ADAPT è coinvolta](#).

In tutto il mondo - e anche in Italia - il modo di fare impresa è cambiato: lo dimostra, su tutte, la rivoluzione di Industry 4.0 che stiamo indagando con alcuni soci di ADAPT proprio in chiave di competenze e profili professionali innovativi nell'ambito di importanti progetti di ricerca finanziati dalla Commissione europea. Nella stessa [grande trasformazione del lavoro](#) sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi del Novecento industriale e sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproducibili che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista. Anche la più recente evoluzione della riflessione pedagogica, sociologica e manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da "organizzazioni economiche" finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie **"learning organization", in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca scientifica e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto** in termini di innovazione nei processi produttivi e/o dei modi di erogare servizi. In questa evoluzione dei modi di fare impresa **i ricercatori rivestono, dunque, un ruolo essenziale, decisivo per il presidio dei processi produttivi e dei nuovi mercati incentrati sulla interconnessione tra sistemi intelligenti. Sistemi che tali sono non certo per la dose più o meno massiccia di tecnologia di nuova generazione utilizzata quanto per le persone, progettisti e moderni ricercatori, che li fanno vivere e lo alimentano in un incessante sviluppo.**

Al fine di sostenere il loro adeguato riconoscimento occorre definire un moderno sistema legislativo e di relazioni industriali che sappia definire e contrattualizzare, anche in termini di misurazione e compensazione del relativo valore e della differente produttività, queste figure professionali. Né più né meno di quanto richiede la [Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori](#) che, da tempo, invita gli Stati membri a migliorare le condizioni di lavoro e le opportunità di crescita per i ricercatori perfezionando i metodi di assunzione e i sistemi di valutazione delle carriere anche al fine di



Le ragioni di una legge per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

istituire sistemi di sviluppo professionale più trasparenti e accettati a livello internazionale quale condizione per un vero mercato europeo del lavoro di ricerca.

È a queste istanze di riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca – a partire da quello dei tanti ricercatori di ADAPT oggi contrattualizzati come meri impiegati – che vogliamo ora rispondere. E lo facciamo attraverso la presentazione di un vero e proprio [progetto di legge](#) che, **grazie alle decisive sollecitazioni culturali e progettuali del Gruppo Bracco**, abbiamo elaborato in questi mesi, a partire [dal convegno internazionale promosso nel 2014 da ADAPT e Università di Bergamo sul lavoro di ricerca](#). Un progetto e una proposta che ora vogliamo condividere e migliorare con tutti voi attraverso l'attivazione di **una piattaforma di cooperazione a cui vi invito ad aderire scrivendomi direttamente alla mail tiraboschi@unimore.it**.

Nelle prossime settimane attiveremo tutte le iniziative possibili per promuovere e valorizzare il lavoro sin qui fatto e quello che faremo con chi vorrà prendere parte alla iniziativa certi che, prima o poi, di questa iniziativa dovranno farsi carico le istituzioni competenti e i responsabili della azione di governo a tutti i livelli pena condannare il nostro Paese a una progressiva marginalità nel nuovo scenario economico internazionale.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

[@Michele_ADAPT](#)

[Delega al Governo per il riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato](#)

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

[Relazione illustrativa](#)

[Articolato](#)



Le ragioni di una legge per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato

Scarica il pdf 