Osservatorio ADAPT sulla ricerca in impresa e nel settore privato / 8 – Intervista al Dott. A. Cavazza, al Dott. G. Fauri e all'Avv. A. Pironti, Fondazione E. Mach (TN)

Il Presidente della Banca Centrale Europea, Mario Draghi, sostiene che le attività di ricerca e innovazione siano la leva per recuperare la produttività che in Italia è in crescita debole e negativa da vent'anni. Può commentare questa affermazione?

Avv. Pironti: Credo che un aumento degli investimenti in ricerca e innovazione non sia la panacea di tutti i mali e la soluzione per la debole crescita della produttività in Italia. È certamente un fattore da tenere in considerazione come leva per la stessa e da implementare in virtù di un maggiore equilibrio tra investimenti pubblici e privati. Nelle realtà in cui c'è stato un investimento pubblico molto importante in ricerca e sviluppo, spesso si è verificato al contempo un corrispondente abbassamento della soglia degli investimenti privati, e questo non porta ad un aumento di produttività: sul punto il Trentino forse può essere portato a esempio. Gli investimenti non sono quindi l'unico aspetto da tenere in considerazione, c'è anche un aspetto culturale nel lavoro della ricerca, occorre diffondere maggiormente le informazioni relative alle attività condotte dai ricercatori, alla prospettiva di ricerca, alla gestione dei risultati e della proprietà intellettuale, allo scopo di portare i risultati fino al mercato.

Quando dice aspetti culturali, a cosa si riferisce?

Avv. Pironti: Per esempio, mi riferisco all'importanza di intervenire per migliorare l'approccio che i ricercatori hanno rispetto alla gestione della conoscenza che generano. Penso alla gestione della confidenzialità, all'attenzione verso la tutela della proprietà intellettuale, al modo di comportarsi nella gestione dei rapporti con le aziende che commissionano attività di ricerca. Sotto questo punto di vista il ricercatore dovrebbe cambiare un po' approccio e cercare di pensare non solo al lato puramente scientifico e divulgativo del suo risultato, ma anche alle tutele connesse alla potenzialità di sfruttamento economico, aspetto che non è assolutamente in contrasto con la divulgazione dei risultati prodotti. Sono profili che devono essere certamente contemperati. A livello universitario si dovrebbe diffondere maggiore informazione e consapevolezza sul tema. Sono infatti pochissimi i corsi universitari in cui si trattano questi temi. A tal proposito, sul piano formativo, si potrebbe fare molto di più nei settori scientifici che sono più sensibili alle tematiche della proprietà intellettuale e della gestione dei risultati della ricerca.

Dott. Cavazza: I ricercatori, in quanto tali, non sempre hanno spirito imprenditoriale. Sapersi confrontare con il mercato non sempre è loro richiesto, ma è importante, perché occorre imparare ad attribuire un valore economico alle conoscenze prodotte e ciò non sempre è colto da chi fa ricerca. Non è necessariamente colpa del ricercatore, è che non sempre questi trova un supporto adeguato per farlo. Il valore scientifico di una ricerca dipende molto dalla tempestività con cui se ne pubblicano i risultati, e ogni ricercatore teme di venire "bruciato sul tempo" da qualche collega che potrebbe pubblicare prima di lui, perdendo l'originalità del lavoro. In più, il ricercatore ha la necessità di provare le proprie competenze nel momento in cui concorre per un finanziamento, presentando i migliori risultati ottenuti. Questa strategia è vincente quando è riferita a bandi pubblici per il finanziamento della ricerca.

I risultati di ricerca che si comunicano attraverso pubblicazioni vanno trattati in un modo diverso nel momento in cui si decide di affacciarsi al mercato. L'esigenza di mostrare la propria competenza si scontra con la necessità di mantenere la confidenzialità su aspetti rilevanti dal punto di vista economico, e si deve evitare di dare di sé l'immagine di un soggetto che "parla troppo". Questo è un problema frequente soprattutto fra i giovani ricercatori, che sono spesso i più bravi e i più innovativi, ma il genuino desiderio di manifestare le loro capacità può essere controproducente se non è attentamente supportato.

L'Italia continua a registrare un notevole ritardo rispetto agli altri paesi europei in termini di investimenti nei settori della ricerca e dell'innovazione. Voi concordate con quanto affermano le istituzioni internazionali, secondo cui questo ritardo è attribuibile alla poca attività di ricerca realizzata nel settore privato? Crede che quest'ultimo investa insufficienti risorse, tanto finanziare quanto umane, nella ricerca?

Dott. Cavazza: Non sono del tutto d'accordo, però è vero che la struttura produttiva italiana è composta prevalentemente di Pmi che hanno meno capacità di investire nella ricerca anche in ragione di una visione e strategia di lungo termine che manca.

Per quanto riguarda l'investimento pubblico, noi siamo in una situazione che grazie alla autonomia di cui gode la provincia di Trento ci ha favoriti nel passato recente, nel senso che la Provincia ha investito moltissimo in ricerca soprattutto nel corso degli anni Duemila, per porsi su un piano in linea con gli obiettivi europei.

La Fondazione ha sostenuto un importante sforzo finanziario che adesso stiamo cercando di tradurre in un ritorno di mercato, ma non è facile, e non è così immediato. Gli investimenti in ricerca e sviluppo danno i loro frutti nel lungo termine e la sfida è faticosa perché ciò non avviene automaticamente, ma solo in conseguenza di una collaborazione forte con l'industria che forse, come diceva prima il collega, in ragione del supporto pubblico si è tirata un po' indietro.

Avv. Pironti: Condivido, la realtà industriale italiana frammentata in tante Pmi è un aspetto penalizzante rispetto alle grandi imprese attraverso cui circolano la maggior parte dei finanziamenti alla ricerca. Occorre fare massa critica e la frammentazione non aiuta certamente nel pubblico, perché se ti presenti come singola università e non entri nei network che più contano hai meno opportunità e non ricevi finanziamenti sostanziosi, e a maggior ragione non funziona tanto bene nel privato. Io vedo assolutamente con favore gli interventi normativi che consentono di creare aggregazioni, reti e cluster, anche se, ad esempio, la disciplina sul contratto di rete avrebbe potuto avere una declinazione differente (in termini di concreta applicazione) che magari avrebbe consentito anche una maggiore aggregazione tra realtà privata e pubblica. Oggi le università (come, peraltro, sul fronte privato, gli enti no profit) non possono entrare nei contratti di rete e questa è una grande criticità perché non si limitano le possibilità per il pubblico di contaminarsi con il privato. Inoltre, questo aspetto comporta **un notevole aumento dei costi di transazione,** perché i soggetti esterni alla rete **devono stipulare dei contratti con la rete e ciò non aiuta a fare massa critica per concorrere a bandi di ricerca.** Mentre in Europa si sta andando verso una semplificazione (vediamo per esempio come vengono regolate nel sistema H2020 le joint research unit) rispetto agli strumenti di aggregazione, in Italia ci sono ostacoli che minano alla base la possibilità di coniugare in maniera fisiologica la ricerca nell'ambito di una joint venture pubblico-privata.

Dott. Fauri: Condivido quanto rappresentato dai colleghi. Per quanto riguarda il tessuto produttivo nella nostra regione sicuramente non esistono aziende delle dimensioni richieste in un mercato ormai globale. Ricordo inoltre che circa 20 anni fa quando lavoravo in Provincia ero venuto a conoscenza di una relazione dove si affermava che il finanziamento pubblico della ricerca era necessario per sopperire alla carenza di investimenti privati. Penso che la situazione ad oggi, salva la consapevolezza di poter utilizzare meglio strumenti di aggregazione – ma con i problemi normativi evidenziati dal collega -, non si sia modificata di molto. D'altra parte un finanziamento più prettamente privato sarebbe sicuramente di stimolo per ricondurre la ricerca a risultati concreti e

tangibili e quindi ad essere fattore di crescita.

Stando ai dati Eurostat, l'Italia è uno dei paesi sviluppati con il minor numero di ricercatori. Come bene evidenziato dall'OCSE, ciò dipende essenzialmente dalla quota molto bassa di ricercatori che lavorano nelle imprese e nel settore privato. Qual è il problema sotteso alla persistente incapacità di creare una massa critica di ricercatori nelle imprese?

Dott. Cavazza: Per come è organizzato in Italia il settore della ricerca, il ricercatore ha una impostazione molto accademica. Questo scollamento tra ricerca e industria ha ritardato nel nostro paese la nascita di percorsi di dottorato a vocazione industriale. Nella nostra Fondazione sosteniamo alcuni dottorati cofinanziandoli con l'industria, con la quale concordiamo i temi delle ricerche da realizzare, però talvolta ci troviamo in difficoltà a gestirli: normalmente quando si concorda con una università di attivare, un dottorato di ricerca c'è una commissione didattica che decide i percorsi. In passato siamo stati testimoni di qualche difficoltà tra università e aziende intenzionate a finanziare dottorati: ovviamente la azienda voleva "dire la sua" sui contenuti del programma di ricerca, ma talvolta commissione didattica e collegio docenti della scuola di dottorato vedevano in questo una sorta di ingerenza nelle loro competenze. Il dialogo tra industria e università a volte è ancora difficile.

Avv. Pironti: Il basso numero dipende anche dalla struttura aziendale e dalla "etichetta" in termini di inquadramento sotto cui spesso si realizzano attività di ricerca. Mi spiego meglio: nel settore privato trovi certamente dei profili che fanno ricerca ma magari non sono inquadrati come ricercatori. Quindi c'è da valutare quel "sommerso" del lavoro di ricerca, sostanziale in termini di attività di ricerca svolta ma poco o nulla formalizzato a livello di declaratorie di inquadramento: certamente i ricercatori ci sono ma non sono inquadrati come tali e occorre fare un censimento, perché non emergono. Detto questo, però, è evidente che se sei una piccola impresa di solito cerchi di appoggiarti a centri di ricerca pubblici o parapubblici o alla università del territorio per fare quello che non riesci a fare in-house, non tanto perché magari mancano le risorse umane (un problema, se serve, risolvibile dalla azienda), ma perché mancano di strutture adeguate e laboratori. Dall'altro lato, invece, le grandi imprese, che spesso hanno il proprio comparto di ricerca, tendono a chiudersi senza collaborare con il settore pubblico o con le Pmi. L'atteggiamento, però, sta cambiando e dopo

il paradigma del "*not invented here*" si manifesta sempre più in questi anni una apertura verso il "*proudly found elsewhere*". La nostra Fondazione è un ente di ricerca finanziato, in parte ancora rilevante, con denaro pubblico e facciamo tanta attività di servizio verso il privato: i nostri ricercatori parlano e si confrontano con i ricercatori delle multinazionali nel settore, ad esempio, biochimico o alimentare e quindi c'è un vivace scambio produttivo tra i due mondi.

Quanti ricercatori ci sono presso la vostra struttura?

Dott. Gabriele Fauri: La Fondazione Edmund Mach, costituita nel 2008, continua gli scopi della scuola agraria con annessa stazione sperimentale, fondata nel 1874 dalla Dieta Regionale di Innsbruck con lo scopo di sviluppare, assieme alle altre due strutture costituite a Rotholz e Porec, l'agricoltura nel Tirolo. La Fondazione è rimasta fedele al modello tedesco di convivenza tra didattica e ricerca. Pertanto tutt'oggi rappresenta un *unicum* in quanto svolge contestualmente non solo attività di ricerca scientifica, ma anche di istruzione e formazione (anche continua, alta formazione nel settore del verde, tematiche forestali, caccia e pesca), di consulenza e servizio alle imprese, nei settori agricolo, agroalimentare e ambientale e, inoltre, di produzione agricola. Pertanto va precisato che in tale contesto il personale ricercatore e tecnologo rappresenta una parte del totale e si attesta attualmente nella misura di circa 200 unità (su circa 700 unità di personale complessivo). Quanto alla parte di attività di alta formazione, occorre poi considerare che gravitano sulla Fondazione una quarantina di dottorandi che frequentano i nostri laboratori, in convenzione con l'Università inviante, per le attività relative al proprio progetto di dottorato e una popolazione di circa 1000 studenti. è evidente che la sfida è l'interrelazione e la reciproca "*contaminazione*" delle varie attività e in tale contesto può rappresentare un ostacolo o un freno l'applicazione di contratti collettivi diversi che non tengano conto della particolare realtà.

Come individuate e selezionate i profili professionali coerenti con i vostri fabbisogni?

Dott. Gabriele Fauri: diciamo che la Fondazione nella sua prima fase, che va dal 2008 ad oggi, in quanto ente privato non ha previsto una cd. *pianta organica*, e pertanto ha proceduto alle assunzioni secondo le linee di azione e ricerca che si sono

sviluppate nel corso del tempo. In un secondo tempo, in relazione al loro consolidamento e alla loro strutturazione stabile, ha proceduto alle stabilizzazioni/assunzioni a tempo indeterminato. Si può quindi affermare che le figure sono state individuate in relazione alle esigenze che si sono presentate. Ora, dopo un'azione importante di crescita ci si sta assestando e quindi si sta procedendo, in un quadro finanziario più restrittivo, ad una ricognizione delle posizioni lavorative che potrà essere funzionale anche ad azioni di riorganizzazione ed efficientamento.

Quanto alle modalità di selezione, salvo casi eccezionali previsti solo per il solo tempo determinato – come nel caso si tratti di professionalità altamente specializzate di assoluto rilievo -, si procede in modo trasparente con selezione che viene pubblicata indicando in modo chiaro la posizione che si vuole ricoprire e le modalità di valutazione dei candidati. Per quanto riguarda specificamente la ricerca gli avvisi vengono pubblicati anche a livello internazionale utilizzando generalmente *Euraxess* e, qualora ritenuto opportuno, altri siti a pagamento quali quelli di *Nature* e *Science*. Va precisato che non si tratta di concorsi pubblici ma di procedure selettive che danno applicazione alle regole di trasparenza, correttezza e buona fede nella selezione del personale. In ogni caso la Fondazione si era dotata, fin da subito di un regolamento per la selezione del personale docente per il quale già la legge istitutiva prevede la selezione pubblica, e, da novembre 2014, di un regolamento per la selezione delle altre risorse umane, tra le quali, *in primis*, ricade anche il personale ricercatore. Ovviamente il tutto avviene nel rispetto delle direttive che impartisce la Provincia Autonoma di Trento, socio fondatore ed "*azionista di maggioranza*". Tutti i regolamenti, oltre che gli avvisi di selezione, sono comunque pubblicati e quindi recuperabili sul sito della Fondazione.

La provincia di Trento fornisce indicazione specifica anche sulle competenze richieste al personale di ricerca?

Dott. Fauri: La Provincia può indicare le linee di azione ed ovviamente attendersi dei risultati, ma è l'ente Fondazione deputato a vedere il "come". Diversamente verrebbe meno l'autonomia di un ente che, tra l'altro, opera in regime di diritto privato per quanto riguarda i rapporti di lavoro. è comunque nei fatti che eventuali restrizioni finanziarie o politiche di contenimento dei costi possono costringere a dover fare di più con di meno. La Provincia semmai è intervenuta o interviene piuttosto per dare indicazioni di carattere generale dimostrando il favore per l'assunzione di

personale *ricercatore/ tecnologo* rispetto al personale *amministrativo o di supporto* o indicando la strutturazione tipo cui la Fondazione dovrebbe tendere.

Dott. Cavazza: No, o solo indirettamente. La Provincia ha realizzato un programma Pluriennale della Ricerca che contiene delle linee guida, sulla falsariga del Piano Nazionale della Ricerca, su un arco di tempo di cinque anni. Da un lato è abbastanza vincolante per noi, ma di fatto nei contenuti viene abbastanza concordato. Ci sono temi di ricerca, ma non figure professionali, su cui la Provincia ci chiede di puntare maggiormente.

Avete la percezione che nel vostro settore ci sia un "gap" di competenze tra quelle che richiedete per svolgere le attività/mansioni all'interno dell'azienda e quelle di cui i candidati che selezionate sono in possesso?

Dott. Fauri: Nel momento in cui si effettuano selezioni si cerca sempre il meglio di quello che offre il mercato. Nei concorsi pubblici si parla di discrezionalità tecnica e non amministrativa delle commissioni per giustificare che se non si trova la competenza richiesta non si assume nessuno. Tale principio non solo deve valere ma deve essere rafforzato in un ente quale la Fondazione che, a preponderante finanziamento pubblico, opera in regime privatistico. D'altra parte è altrettanto evidente che la selezione avviene in riferimento alla posizione che si può offrire e, per quanto riguarda in particolare la ricerca, si deve tenere a riferimento il contesto internazionale. Inoltre, se non è riconducibile a carenze dell'ente, anche la fuoriuscita di personale va letta positivamente perché conferma l'alto livello qualitativo raggiunto. L'attrazione del resto non avviene per ragioni puramente economiche ma per il contesto in cui si opera e quindi il prestigio e la riconoscibilità internazionale. Piuttosto abbiamo riscontrato delle carenze, non imputabili al solo personale della ricerca, nella gestione manageriale e privatistica dei collaboratori. Questo è riconducibile anche al fatto che la Fondazione è nata sulla sostanziale trasformazione, *rectius* soppressione, di due enti pubblici funzionali (Istituto Agrario Provinciale e Centro di Ecologia Alpina). Inoltre in Italia, rispetto al contesto internazionale con il quale ci si deve confrontare e che si prende sempre a riferimento, vigono regole restrittive a tutela del lavoro dipendente.

Avv. Pironti: Come già precisato noi facciamo selezione tramite bandi internazionali. Nel momento

in cui si porta avanti una selezione la cui commissione è composta interamente da ricercatori è normale che la valutazione avvenga su competenze prevalentemente tecniche. Credo si debba intervenire sulla formazione dei ricercatori per dotarli, oltre che, come detto dal collega, di competenze manageriali, di skills trasversali: queste non impediscono al ricercatore di fare ricerca ma gli consentono di gestire bene le proprie attività, favorendo anche i datori di lavoro nella commercializzazione dei risultati delle ricerche. Nel merito riporto quanto dice Andrea Crivelli (Ex Direttore Risorse Umane Elettra – Sincrotrone Trieste ScpA e ora consulente di CERIC-ERIC) secondo cui non bisogna tanto focalizzarsi sulla categoria legale del ricercatore quanto pensare al lavoratore nel settore della ricerca. Occorre che competenze tecniche e trasversali siano presenti in una figura sola, perché i ricercatori sono i primi che approcciano le imprese per fare attività di ricerca mentre noi, di solito, entriamo in gioco solo in un secondo momento. Se il ricercatore non ha una sensibilità aziendale a livello di negoziazione di aspetti complementari alla ricerca da svolgere, è un problema perchè una conoscenza più approfondita di dinamiche aziendali e mangeriali consentirebbe al ricercatore di impostare il rapporto in maniera differente.

Dott. Cavazza: Esatto, come nel caso della proprietà intellettuale, a volte capita che i ricercatori rivelino alle aziende un po' troppe informazioni o presentino alle aziende delle idee, o i loro piani futuri di ricerca. Su questo tipo di sensibilità abbiamo lavorato negli ultimi anni e ora stiamo vedendo i risultati e abbiamo la soddisfazione di formare ricercatori che nel momento in cui vengono contattati da aziende si rivolgono subito a noi e ci chiedono come tutelarsi e come procedere per gestire il contatto.

In Italia non è stata ancora compresa e valorizzata adeguatamente la dimensione iniziale dei percorsi di ricerca in azienda, come l'apprendistato di alta formazione e ricerca e i dottorati industriali. Conoscete e fate uso di questi strumenti?

Avv. Pironti: Al momento non utilizziamo l'apprendistato, però è un'opportunità a cui stiamo guardando con assoluto interesse negli ultimi tempi. Occorre capire come questo strumento vada allineato e armonizzato con i limiti previsti dalle direttive provinciali.

Relativamente ai dottorati industriali, noi abbiamo una lunga storia di finanziamenti di borse e di collaborazioni più "tradizionali", diciamo, con l'università. Recentemente abbiamo avviato diversi percorsi di dottorato in collaborazione con privati o con le università stesse che si impegnano a finanziare il 50% del percorso mentre noi finanziamo la parte restante. Occorre in parallelo

individuare l'università dove immatricolare lo studente (quando non è stata già individuata in quanto cofinanziatrice), ma diciamo che questa formula sta dando frutti interessanti. Come detto, ad oggi una quarantina di dottorandi frequenta le nostre strutture, ma è un numero destinato a crescere.

La Fondazione e le imprese partner riescono a incidere sui contenuti formativi dei candidati co-progettando i percorsi di dottorato con le università?

Avv. Pironti: Quando una azienda decide di finanziare un progetto di ricerca tramite borsa di dottorato lo fa perché ha bisogno di avere un risultato in tempi certi e le interessano tre cose: che l'attività costi il meno possibile, di poter intervenire nella scelta del candidato (questo, soprattutto, le aziende straniere) e che l'attività sia fatta secondo uno specifico piano operativo. Quindi incidere sul tema di una tesi di dottorato, già in fase di programmazione del progetto di dottorato, è essenziale per l'azienda.

Tuttavia, quando cerchiamo di mettere le cose in pratica ci scontriamo spesso con lo scoglio del "tema di ricerca" perché ovviamente occorre l'approvazione di un tutor universitario che non sempre incontriamo. Lo stesso vale per la selezione del candidato, che spesso vede l'esclusione di soggetti non accademici dal processo di valutazione.

La composizione del collegio docenti dovrebbe prevedere anche la partecipazione dei soggetti che finanziano le borse e/o persone provenienti dal mondo privato?

Dott. Cavazza: La composizione del collegio docenti dovrebbe essere più aperta perché spesso le esigenze dei professori universitari sono diverse da quelle del ricercatore che lavora nel settore privato e del manager d'azienda che finanzia la attività del percorso di dottorato, e giustamente vorrebbe scegliere il candidato. È un fattore culturale, nel recente passato, quando si parlava di dottorato le aziende non ascoltavano neppure, mentre oggi capiscono che il dottorato ha un costo minore rispetto un contratto di ricerca e che se fatto nel modo opportuno non preclude le loro necessità di protezione di dati sensibili e riservati. Allo stato c'è ancora molta disinformazione nel settore privato sulla protezione della proprietà intellettuale e questo incide sul dialogo università –

imprese.

Quale contratto collettivo applica Fondazione E. Mach?

Dott. Fauri: La Fondazione, come già precisato, è un ente complesso che opera in diversi settori che si inter-relazionano ed interagiscono e comportano, unitamente a ragioni storiche e di contesto normativo, l'applicazione di contratti collettivi differenti. La Fondazione ha infatti in forza anche poco meno di 200 unità di personale pubblico (pressoché totalmente provinciale) o proveniente da altri enti privati e di queste unità una ventina sono ricercatori/tecnologi. Il contratto collettivo di riferimento per il personale ricercatore proprio della Fondazione è il Contratto collettivo provinciale per il personale delle Fondazioni di ricerca di cui alla l.p. 14/2005. Tale contratto sebbene pensato inizialmente per il solo personale della ricerca in ragione della riforma attuata con la citata legge provinciale 14/2005, non è focalizzato esclusivamente sul personale di ricerca, ma si declina – in termini di declaratorie di inquadramento – secondo tre direttrici: personale ricercatore, personale tecnologo e personale tecnico ed amministrativo (o supporto). Tale contratto, proprio perché nasce dalla soppressione di precedenti enti pubblici funzionali (ex Istituto Trentino di Cultura e, per quanto riguarda la Fondazione Edmund Mach, come detto ex Istituto Agrario Provinciale ed ex Centro di Ecologia Alpina), ha ripreso molti istituti dei corrispondenti contratti collettivi del comparto pubblico ed è economicamente aggiornato al 2009. Si tratta di uno dei pochi esempi di contratto collettivo che, seppur a livello provinciale, disciplina il lavoro di ricerca nel settore privato.

Possiamo dire che tale contratto è la principale fonte normativa di riferimento per il numero di dipendenti coinvolti in quanto, come detto, in ragione dei variegati settori in cui la Fondazione opera, ci sono altri ambiti contrattuali – che poi si ripetono o moltiplicano per il corrispondente personale a disposizione o distaccato -: basti citare ad esempio i comparti scuola e agricoltura. Complessivamente è gestito personale per il quale si applicano almeno 14 contratti collettivi diversi.

Il superamento del lavoro a progetto vi ha creato problemi?

Avv. Pironti: Sì, io sono molto critico rispetto all'eliminazione di questo strumento, sebbene scontasse alcune criticità quando veniva utilizzato nel settore della ricerca, la cui attività non

sempre è facile limitare entro rigidi binari di un progetto. L'aspetto della maggiore flessibilità di tale strumento rispetto al rapporto di lavoro subordinato è un elemento da non sottovalutare poi alla luce del fatto che, soprattutto con riferimento alla conduzione di progetti di ricerca europei, dobbiamo competere con realtà nazionali che godono spesso di soluzioni contrattuali più efficienti e attrattive. Credo quindi sia utile pensare ad una reintroduzione dello strumento del contratto a progetto in maniera specifica per la ricerca, tenendo tuttavia conto che il lavoro del collaboratore a progetto si innesta pur sempre in un contesto aziendale con uno sguardo alla contestuale programmazione di eventuali iniziative di collaborazione futura. Rispetto alla figura del collaboratore a progetto che lavora nella ricerca alcuni nodi restavano insoluti anche prima che lo strumento fosse eliminato: in primis, il problema relativo al coinvolgimento del collaboratore a progetto nel gruppo di ricerca a cui lo stesso è associato per lo svolgimento del proprio progetto; o ancora la possibilità per un ricercatore contrattualizzato come collaboratore a progetto di svolgere una sia pur minima attività di formazione, connessa alle tematiche del proprio progetto di ricerca, elemento a mio avviso connaturato alle attività di qualsiasi ricercatore, che è formato da altri e forma a sua volta costantemente in un percorso virtuoso di arricchimento reciproco. La ricerca è un contesto di confronto e contaminazione continua, e – ove reintrodotto – occorrebbe a mio avviso ripensare davvero il contratto a progetto adattandolo meglio alle specificità della ricerca in un contesto aziendale.

Elena Prodi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT – Università degli Studi di Bergamo

Elena_Prodi

Scarica il **PDF**