

## Sezione III

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LAVORO DI RICERCA NEL SETTORE PRIVATO

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Contrattazione di categoria. – 2.1. Schede contrattuali. – 3. Contrattazione aziendale. – 4. Conclusioni.

### ***Executive summary***

*Obiettivo di questa parte del rapporto è offrire una panoramica sulla regolazione del lavoro di ricerca e della figura del ricercatore nella contrattazione collettiva. A differenza di quanto avviene nel settore pubblico, manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati che svolgono attività di ricerca. Seppur sporadiche e di contenuto per lo più generico, nell'ambito della contrattazione collettiva di settore e aziendale si riscontrano alcune disposizioni relative alla figura del ricercatore. I timidi segnali di attenzione riscontrati nella contrattazione collettiva dovrebbero essere raccolti dalle parti sociali quali primi punti di riferimento, seppur ancora inconsistenti, per la definizione di un contratto collettivo che si occupi in modo sistematico dei percorsi per la formazione (anche in azienda) e del placement dei ricercatori, e che soprattutto definisca un sistema di classificazione e inquadramento del lavoro di ricerca nel settore privato, identificando la figura del ricercatore, i suoi compiti e responsabilità e i relativi profili professionali, nonché i percorsi di carriera e mobilità e i conseguenti trattamenti economici che sono, allo stato, assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro.*

### **1. Introduzione**

La figura del ricercatore nel settore privato rimane, in Italia, ancora oggi priva di identità e, conseguentemente, senza un vero e proprio mercato di riferimento che non sia, indirettamente, quello pubblico. Nel nostro Paese i ricercatori sono formati dalle università e dalle scuole o corsi di dottorato per le carriere accademiche o, comunque, presso istituzioni e centri pubblici di ricerca, là dove la transizione verso il settore privato, oltre ad essere spesso segnata da estenuanti percorsi di precariato, viene

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

A differenza di quanto avviene nel settore pubblico, manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati che svolgono attività di ricerca. Unica eccezione è quella della Provincia autonoma di Trento, che, a partire dal 2005, ha trasformato i propri enti funzionali alle attività di ricerca, incardinati precedentemente a vario titolo nella amministrazione provinciale, in fondazioni private non profit regolate, per quanto attiene al trattamento economico e normativo del personale, da un apposito contratto collettivo provinciale di lavoro che si occupa di alcuni dei punti qualificanti del lavoro di ricerca quali: riconoscimento della professionalità, livelli professionali e progressione di carriera, incentivi, mobilità intersettoriale. Obiettivo di questa parte del Rapporto è offrire una prima panoramica sulla regolazione della figura del ricercatore nella contrattazione collettiva.

## 2. Contrattazione di categoria

A livello di contrattazione collettiva nazionale di categoria ben pochi contratti citano il profilo professionale del ricercatore, che viene di regola collocato nella categoria impiegatizia e, più raramente, in quella dei quadri intermedi. Tra i pochi esempi si segnala il CCNL Metalmeccanici sottoscritto il 5 dicembre 2012 tra Federmeccanica-Assistal e Fim, Uil, Ugl Metalmeccanici, Fismic, che prevede, al 7° livello, la figura del ricercatore inteso genericamente come lavoratore che «sulla base delle sole direttive generali, realizza, nell'ambito del proprio campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori». Anche in altri settori

(Alimentare, Artigiano, Servizi, Energia e petrolio, Edilizio, Agricolo e Tessile) si individuano genericamente, almeno in alcuni contratti collettivi, figure similari, chiamate con le proprie competenze a sviluppare processi o nuovi prodotti. Ciò, tuttavia, senza un preciso impianto concettuale e normativo e declaratorie adeguate a inquadrarne, in termini anche contrattuali e di misurazione del valore, le marcate specificità del lavoro di ricerca con riferimento alle mansioni, alle competenze professionali, ai percorsi di carriera e ai conseguenti trattamenti retributivi. E, soprattutto, senza neppure minimamente riuscire a cogliere e interpretare la più recente evoluzione della figura del ricercatore e cioè tenendo conto che «the complexity of research careers today demands a new type of researcher, whom we would like to describe as an “entrepreneurial researcher”. This implies that a researcher should be innovative, risk-oriented, prepared to take leadership and respond to different tasks in parallel, often even holding more than one position at a time»<sup>(1)</sup>.

Una considerazione a sé merita il contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende chimiche e farmaceutiche sottoscritto il 15 ottobre 2015 tra Federchimica-Farmindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. All'articolo 4 (*Classificazione del personale*) vengono in effetti declinate modernamente, in termini di posizioni organizzative e competenze<sup>(2)</sup>, molte funzioni con specifico riferimento alle attività e, in particolare, al lavoro di ricerca, tracciando altresì un vero e proprio percorso di carriera che dall'apprendista ricercatore<sup>(3)</sup> porta a posizioni di *senior scientist* e da lì a ruoli di responsabile di laboratori o unità di ricerca puntualmente dettagliate.

Di un certo rilievo è, infine, anche il contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore Gomma-plastica sottoscritto il 10 dicembre 2015 tra Federazione Gomma Plastica, Unionplast, Airp, Assoimap e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, che definisce il ricercatore come quel lavoratore chiamato a condurre «ricerche volte allo studio di nuove reazioni,

---

(1) Così EXPERT GROUP ON THE RESEARCH PROFESSION, *Excellence, Equality and Entrepreneurialism. Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, European Commission, 2012, 29.

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

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

processi, compositi e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione», a sviluppare il tema della ricerca «programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature», a curare «la realizzazione di prove ed elaborazioni», ad elaborare «i dati sperimentati ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti», a redigere «relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati» per poi discuterle con il superiore.

## 2.1. Schede contrattuali

**CCNL:** contratto collettivo nazionale del lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (5 dicembre 2012, come rinnovato il 26 novembre 2016).

**Efficacia temporale:** 26 novembre 2016-31 dicembre 2019.

**Articolo di riferimento:** articolo 1, titolo II, sezione IV.

**Disciplina:** nella declaratoria della 7<sup>a</sup> categoria le parti pattuiscono che vi rientrano i lavoratori che 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. Si tratta quindi di «lavoratori che realizzano [...] 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 lavori». Tra questi lavoratori viene espressamente enucleata anche la figura del *ricercatore*.

La figura del ricercatore, per analogia, potrebbe rientrare anche tra i lavoratori appartenenti all'8<sup>a</sup> categoria, coincidente con la categoria professionale dei quadri. In tal caso, ed in breve, si tratta di quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità ed un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale funzioni organizzativamente ar-

ticolate di rilevante importanza e responsabilità, anche ai fini dello sviluppo delle attività di ricerca e progettazione, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa. In aggiunta, sono espressamente ricompresi in questa categoria i lavoratori che sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto sia in fase di impostazione sia in fase di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Occorre specificare che una timida apertura della contrattazione collettiva a favore del tema dell'inquadramento giuridico e dei percorsi di carriera dei ricercatori è riscontrabile nelle previsioni del rinnovato CCNL del settore metalmeccanico a far data 26 novembre 2016. Tali previsioni istituiscono una Commissione paritetica nazionale per la riforma del sistema di inquadramento professionale che procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e con essi le relative figure. Il testo parla dell'avvio, già a gennaio 2017, di una sperimentazione, a livello di singole aziende interessate, di adattamenti classificatori, con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali e tenendo conto della composizione e alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati, finalizzati a più adeguati percorsi di carriera del personale del settore metalmeccanico.

Tale fase di sperimentazione, monitorata dalla Commissione paritetica nazionale, dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2017. Qualora la valutazione delle proposte di adattamento delle declaratorie fosse positiva, le parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati al fine di definire, entro la vigenza del presente CCNL, un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio (22 gennaio 2013).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015.

**Articolo di riferimento:** articolo 16, parte III.

**Disciplina:** occorre tener conto della complessità del sistema classificatorio del settore Energia e petrolio, giacché i lavoratori vengono dap-

prima divisi per categorie professionali, quindi al loro interno ulteriormente suddivisi in base all'apprezzamento di un elemento, chiamato CREA, deputato ad individuarne, in base alla professionalità espletata, la corretta fascia professionale. L'elemento CREA, nello specifico, è determinato sulla base del ruolo ricoperto e dell'area di *business* di appartenenza. Da qui è possibile ricavare una serie di ruoli che, per attività e aree diverse, sono riconducibili alla figura del ricercatore, quale ad esempio il *responsabile settore di attività di ricerca* nel comparto dell'ingegneria. In particolare, nell'area Business ricerca emerge un significativo numero di figure, tra le quali il *responsabile attività di ricerca*, il *ricercatore*, il *responsabile scientifico*, il *project manager*, il *responsabile di laboratorio*, lo *specialista dei progetti di ricerca*, il *tecnologo*, il *tecnico di laboratorio*, e così via. Si tratta di figure che afferiscono variamente al lavoro di ricerca in azienda.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli (19 novembre 2012).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2012-31 dicembre 2015.

**Articolo di riferimento:** articolo 17, titolo III.

**Disciplina:** all'interno della declaratoria dei lavoratori appartenenti alla 2ª categoria (testualmente, «impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale»), rientra il profilo professionale del *ricercatore*. Il *ricercatore*, più nel merito, è definito come quell'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla realizzazione dei programmi stessi.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare (5 febbraio 2016).

**Efficacia temporale:** 1° dicembre 2015-30 novembre 2019.

**Articolo di riferimento:** articolo 26, capitolo VI.

**Disciplina:** appartengono al 1° livello di inquadramento, compreso quello Super, il *responsabile della ricerca, dello studio e della realizzazione di importanti innovazioni nelle aree delle tecnologie del prodotto e del processo produttivo*, nonché il *ricercatore scientifico*. Se poi tali lavoratori garantiscono una note-

vole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni e sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione, essi rientrano nel 1° livello di inquadramento Super propriamente riservato alla categoria professionale dei quadri.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico (18 febbraio 2013).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015.

**Articolo di riferimento:** articolo 13.

**Disciplina:** la figura del ricercatore, di fatto, non viene disciplinata dalle parti firmatarie. Una figura assimilabile a quella del ricercatore, seppur entro tratti sfumati, è contenuta nella categoria professionale B1, alla quale appartengono generalmente «i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite». Un'embrionale figura del ricercatore, infatti, è quella dell'*addetto alla ricerca*, contemplata però come qualifica di destinazione (per l'appunto alla categoria B1) per il contratto di apprendistato professionalizzante.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (30 marzo 2015).

**Efficacia temporale:** 1° aprile 2015-31 dicembre 2017.

**Articolo di riferimento:** articolo 100.

**Disciplina:** non è prevista una figura generale del ricercatore per il settore terziario. Tuttavia è riscontrabile nel predetto CCNL una figura, simile a quella del ricercatore, operante esclusivamente nell'ambito delle agenzie di pubblicità. Si tratta del *research executive* collocabile al 1° livello di inquadramento del personale. Le mansioni svolte da questa figura non sono specificate.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (1° febbraio 2013).

**Efficacia temporale:** 1° febbraio 2013-31 dicembre 2014.

**Articolo di riferimento:** articolo 23.

**Disciplina:** è prevista la figura del *researcher*, definito come quel lavoratore chiamato, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, a contribuire «alla realizzazione di soluzioni innovative partecipando allo sviluppo di singole componenti o parti di esse, effettuando i test di laboratorio ed elaborando le normative tecniche di riferimento», nonché a fornire «contributi specifici per la partecipazione aziendale nei contesti internazionali di standardizzazione». La figura del ricercatore è inquadrata al 6° livello del sistema di classificazione del personale.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (15 ottobre 2015).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

**Articolo di riferimento:** articolo 4.

**Disciplina:** il contratto collettivo in questione non prevede solamente la figura del ricercatore, bensì statuisce, nel **settore chimico**, diverse figure professionali che operano nella c.d. area funzionale ricerca e sviluppo. In particolare, sono previste le seguenti figure: il *responsabile di gruppo di laboratorio*, il *responsabile medico di prodotto di area terapeutica* e il *senior scientist*, tutti inquadrabili al livello A1; il *capo laboratorio specialistico*, il *ricercatore senior*, il *tecnologo di ricerca senior* e lo *sperimentatore clinico*, tutti inquadrabili al livello A3; lo *specialista tecnico di laboratorio*, il *ricercatore*, il *tecnologo di ricerca*, inquadrabili al livello B2; il *tecnico di laboratorio ricerca*, collocato al livello C2; l'*operatore tecnico polivalente di ricerca*, inquadrato al livello D1; il *tecnico di stabulario* e l'*operatore di ricerca*, inquadrabili al livello D3; l'*operatore laboratorio di ricerca* e lo *stabularista*, inquadrabili al livello E3; *ausiliario laboratorio di ricerca*, collocato al livello E4. Le mansioni svolte da queste figure professionali non sono definite dal CCNL.

Nel **settore Abrasivi**, poi, esiste l'impiegato di livello B2 con qualifica di *tecnico* «dotato di autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti» e l'impiegato di livello C1 con qualifica di *tecnico* che «svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo dei prodotti».

Invece, nel **settore Lubrificanti e GPL**, esistono figure simili a quelle precedentemente citate, le cui mansioni però sono ben specificate. In particolare c'è: il *responsabile ricerca, sviluppo, tecnologia*, un quadro di livello

Q1, che, tra le varie, è chiamato a coordinare «l'attività di ricerca aziendale, promuovendo lo sviluppo tecnologico dei prodotti, impianti e processi di produzione e valutandone la convenienza tecnico-economica», coopera con le funzioni tecniche e commerciali per favorire lo «sviluppo finalizzato di tecnologie, di informazioni tecniche e di progetti di ricerca atti a consentire nuovi usi di prodotti attuali, l'introduzione di nuovi prodotti sul mercato o l'ingresso di nuovi mercati»; il *tecnico di laboratorio di ricerca applicata*, un impiegato di livello B che, «in base a specifica preparazione tecnico-scientifica, raccoglie ed analizza criticamente i risultati di complesse analisi speciali eseguite dal personale eventualmente da lui dipendente» e «fornisce un contributo mediante il proprio apporto critico all'attività di ricerca o alla corretta applicazione dei prodotti»; il *tecnico specialista di laboratorio ricerca e sviluppo/ controllo qualità*, un impiegato di livello C che «esegue con autonomia complesse analisi con l'uso di strumenti tecnologicamente avanzati, con l'interpretazione dei risultati delle stesse», e che «può coordinare l'attività di altri analisti»; l'*analista di laboratorio* che, nel caso sia un impiegato di livello D, è chiamato ad assicurare «l'esecuzione di analisi fisiche e chimiche o prove meccaniche con l'interpretazione dei risultati delle stesse», mentre, laddove sia un operaio di livello E, è solamente chiamato ad eseguire tutte le analisi sia di natura fisica che chimica, nonché il prelievo di campioni.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (10 dicembre 2015).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

**Articolo di riferimento:** allegato 2.

**Disciplina:** il CCNL in questione non prevede solamente la figura del ricercatore, bensì statuisce diverse figure professionali che operano nella c.d. area funzionale ricerca e sviluppo.

In particolare, esistono le seguenti figure: il *ricercatore*, che è un lavoratore di livello A1 chiamato a condurre «ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, compositi e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione», a sviluppare il tema della ricerca «programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo

con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature», a curare «la realizzazione di prove ed elaborazioni», ad elaborare «i dati sperimentati ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti», a redigere «relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati» per poi discuterle con il superiore; il *tecnologo*, quel lavoratore di livello A1 che sviluppa, su indicazioni dei superiori, «studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, materiali, compositi, processi e/o volti al miglioramento, sotto il profilo tecnico ed economico, di quelli esistenti» e «partecipa alla progettazione e/o alla messa a punto di macchinari» e «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»; l'*assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo*, un impiegato di livello A1 che coordina assistenti e addetti, fornendo agli stessi indicazioni sui tipi di prova da eseguire, valuta e certifica i risultati delle stesse e, inoltre, «mette a punto nuove procedure operative di prova».

Tra le figure professionali inquadrare al livello C1 ci sono: il *tecnico delle prove di ricerca e sviluppo*, un impiegato che «esegue prove e misurazioni complesse», «interpreta ed elabora i risultati ottenuti, anche sviluppando programmi di elaborazione *ad hoc*» e «mette a punto nuove procedure operative, apportando modifiche semplici a strumenti esistenti» e l'*assistente tecnologo/ricercatore*, che cura lo sviluppo di studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi e materiali ed al miglioramento di quelli esistenti, coadiuva il superiore nella stesura delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (24 novembre 2015).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

**Articolo di riferimento:** articolo 29, punto B).

**Disciplina:** non esiste una vera e propria figura del ricercatore. Tuttavia, si accenna molto timidamente alla ricerca nella categoria *quadro*, al

cui interno sono fatti rientrare i lavoratori che, «con carattere di continuità e con grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali dell'azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale».

**CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (12 maggio 2016).

**Efficacia temporale:** 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

**Articolo di riferimento:** articolo 24.

**Disciplina:** non è prevista alcuna figura professionale del ricercatore. Tuttavia è prevista quella del *responsabile ricerca e sviluppo*, un lavoratore inquadrato nell'area D. Non vi è una definizione di questa figura, d'altro canto il CCNL definisce tutto il personale inquadrato in quest'area come quel personale direttivo in possesso di elevata competenza tecnico-professionale che «opera su attività, processi e sistemi di elevata ampiezza e forte complessità, di ordine tecnico, amministrativo, conoscitivo e/o di coordinamento», dotato di «autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini propri dell'impresa», che ha responsabilità sui risultati e sulle risorse umane affidate e che «gestisce informazioni complesse, anche da identificare, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere».

A sua volta il *responsabile ricerca e sviluppo* potrebbe essere inquadrato nel livello D1 (se svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o funzioni professionali specialistiche), D2 (se, dotato di consolidata esperienza e polifunzionalità, è preposto alla guida di unità organizzative importanti o svolge funzioni professionali fortemente specialistiche) oppure D3 (se svolge funzioni direttive di unità organizzative complesse ed essenziali «in relazione agli obiettivi di sviluppo e ai risultati dell'Azienda», o svolge funzioni professionali con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione).

### 3. Contrattazione aziendale

Poco o nulla si sa, per contro, di quanto avvenga a livello aziendale: si passa da situazioni di non utilizzo di alcun contratto collettivo, come nel caso dell'Istituto italiano di tecnologia di Genova, alla applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro come quello del terziario <sup>(4)</sup> che neppure contemplano la figura del ricercatore, come nel caso dell'Istituto di ricerche farmacologiche Mario Negri di Milano <sup>(5)</sup> e della Fondazione Telethon <sup>(6)</sup>. Più recentemente si segnalano accordi aziendali di transizione volti a gestire le criticità del superamento, anche per i ricercatori, delle forme di lavoro a progetto: vuoi mediante percorsi di stabilizzazione <sup>(7)</sup>, vuoi in funzione della necessità di neutralizzare, per i datori di lavoro del settore interessati, la già richiamata presunzione legale di subordinazione in materia di collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 <sup>(8)</sup>.

---

<sup>(4)</sup> Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi 30 marzo 2015 si limita a contemplare in modo del tutto estemporaneo una figura di *research executive* esclusivamente nell'ambito delle agenzie di pubblicità senza tuttavia alcuna specificazione relativamente alle mansioni svolte.

<sup>(5)</sup> L'applicazione del contratto del Terziario è espressamente indicata nella *Carta dei Valori e Codice Etico dell'IRCCS Istituto di Ricerche Farmacologiche Mario Negri*, 10, dove peraltro si legge, con una formulazione non certo chiara, che la disciplina del contratto nazionale è completata «da un regolamento interno che costituisce contratto integrativo aziendale».

<sup>(6)</sup> Come si può leggere nel *Sistema disciplinare* della fondazione, Telethon «fa riferimento al CCNL Aziende del Terziario e per taluni dipendenti al contratto del Giornalisti, Dirigenti industria e Dirigenti commercio».

<sup>(7)</sup> È questo il caso, per es., dell'accordo integrativo aziendale dell'Istituto scientifico romagnolo per lo studio e la cura dei tumori (IRST) siglato il 18 settembre 2015 che ha riguardato 44 collaboratori nel settore Ricerca, 32 dell'area Ricerca e tecnostuttura a supporto della ricerca e 10 collaboratori del settore della tecnostuttura gestionale. Di questi, su 54 collaboratori, 17 sono stati inquadrati a tempo indeterminato e 37 a tempo determinato. Il costo aggiuntivo per l'IRST dell'operazione è stato stimato in 382mila euro all'anno con un recupero di 376mila euro in 3 anni per effetto dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dei commi 118 ss. della l. n. 190/2014.

<sup>(8)</sup> Cfr. l'accordo 28 dicembre 2015 tra Federculture e FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL e Uil PA per le aziende e gli enti di gestione di cultura che contempla, seppure per inciso, la figura del ricercatore.

Davvero rari, per quanto è dato constatare da una attenta lettura di una banca dati di quasi 1.500 contratti aziendali <sup>(9)</sup>, sono comunque gli interventi della contrattazione collettiva aziendale espressamente finalizzati a valorizzare e regolare nel dettaglio, a prescindere dal rispetto o meno di quanto previsto dalla Carta europea dei ricercatori e del relativo Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori <sup>(10)</sup>, questa peculiare forma di lavoro. Su tutti si segnala l'accordo 23 luglio 2007 tra la Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e la rappresentanza sindacale unitaria aziendale assistita dai rappresentanti territoriali di Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Ugl-Metalmecchanici che introduce, in deroga al contratto collettivo nazionale di riferimento <sup>(11)</sup>, non solo misure volte a garantire una «autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro [...] [nella fascia] tra le 00.00 e le 24.00» <sup>(12)</sup> e percorsi di formazione professionale anche in chiave di mobilità orizzontale da annotarsi in un apposito «libretto della formazione ed aggiornamento professionale» <sup>(13)</sup>, ma anche e soprattutto specifiche previsioni finalizzate alla armonizzazione e deviazione da quanto stabilito a livello nazionale, al solo fine di poter tener «conto delle peculiarità delle figure professionali presenti nel Laboratorio, con l'obiettivo di definire anche percorsi di sviluppo professionale e retributivo» <sup>(14)</sup> e sofisticate forme di remunerazione incentivante <sup>(15)</sup> che si intrecciano

---

<sup>(9)</sup> Si veda la banca dati dei contratti aziendali (e territoriali) di ADAPT raccolta in [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it).

<sup>(10)</sup> È il caso Sincrotrone Trieste S.C.p.A. (si veda la nota che segue) che aderisce alla Carta europea dei ricercatori dal 2006 adottando a livello aziendale il relativo Codice etico.

<sup>(11)</sup> Si veda, in particolare, il comma 5 dell'art. 1 dell'accordo 23 luglio 2007 tra Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e RSU dove si precisa che «i contenuti del presente Accordo in deroga alla disciplina del CCNL sono stati pattuiti dalle Parti in considerazione delle specificità organizzative e della realtà produttiva della Sincrotrone Trieste» che gestisce un laboratorio internazionale di ricerca specializzato nella luce di sincrotrone e nel suo uso per la scienza della materia. Come si legge nella premessa dell'intesa, missione della Sincrotrone Trieste «è promuovere la crescita culturale, sociale ed economica attraverso: la ricerca di base ed applicata in campi di rilievo; la formazione tecnica e scientifica; il trasferimento tecnologico e della conoscenza». Per una analisi del caso Sincrotrone Trieste in chiave di sistema e logiche di relazioni industriali si veda A. CRIVELLI, *op. cit.*

<sup>(12)</sup> Accordo Sincrotrone Trieste S.C.p.A., cit., art. 7, *Orario di lavoro del personale impegnato in attività di ricerca.*

<sup>(13)</sup> Ivi, art. 31, *Formazione ed aggiornamento professionale.*

<sup>(14)</sup> Ivi, *Dichiarazione delle parti contenuta nell'art. 3, Inquadramento.*

<sup>(15)</sup> Ivi, art. 42, *Premio di risultato.*

con elementi aggiuntivi di professionalità «non assorbibili da futuri aumenti dei minimi tabellari previsti dal vigente CCNL» <sup>(16)</sup> coerenti con le caratteristiche del lavoro di ricerca.

#### 4. Conclusioni

A fronte dell'analisi dei contratti collettivi e delle recenti aperture in materia, è pacifico che la contrattazione collettiva in Italia latita rispetto all'esigenza di una piena esplicitazione del profilo professionale del ricercatore e del suo conseguente valore di mercato. Ancora oggi, nel nostro ordinamento giuridico e nel sentire comune, il termine ricercatore sostanzialmente «coincide [...] con lo *status* giuridico all'interno delle università e degli enti pubblici di ricerca» <sup>(17)</sup>. Si tratta di una visione che ostacola la costruzione di un vero e proprio «Spazio europeo della ricerca» (European Research Area – ERA) <sup>(18)</sup> che presuppone il superamento della vecchia distinzione tra settore pubblico e privato e l'annullamento dei confini intersettoriali e delle barriere alla mobilità anche geografica e non solo professionale dei ricercatori, a beneficio della realizzazione di un «single labour market for researchers» <sup>(19)</sup>.

I timidi segnali di attenzione riscontrati nella contrattazione collettiva dovrebbero essere raccolti dalle parti sociali quali primi punti di riferimento, seppur ancora inconsistenti, per la definizione di un contratto collettivo che si occupi in modo sistematico dei percorsi per la formazione (anche in azienda) e del *placement* dei ricercatori, e che soprattutto definisca un sistema di classificazione e inquadramento del lavoro di ricerca nel settore privato, identificando la figura del ricercatore, i suoi compiti e responsabilità e i relativi profili professionali, nonché i percorsi di carrie-

---

<sup>(16)</sup> Ivi, art. 43, *Elemento aggiuntivo di professionalità*.

<sup>(17)</sup> G. SIRILLI (a cura di), *La produzione e la diffusione della conoscenza. Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI, 2010, 33.

<sup>(18)</sup> 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, COM(2000)6 def.

<sup>(19)</sup> Che è poi il vero obiettivo dello Spazio europeo della ricerca: cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Realising a single labour market for researchers. Report of the ERA Expert Group*, European Communities, 2008, e anche EXPERT GROUP ON THE RESEARCH PROFESSION, *op. cit.*, 8.

ra e mobilità e i conseguenti trattamenti economici che sono, allo stato, assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro.