

**DOTTORATI INDUSTRIALI, APPRENDISTATO PER LA RICERCA,
FORMAZIONE IN AMBIENTE DI LAVORO.
IL CASO ITALIANO NEL CONTESTO INTERNAZIONALE E COMPARATO**

MICHELE TIRABOSCHI
Professore Ordinario di Diritto del lavoro

University of Modena and Reggio Emilia (Italia)

Resumen: El autor aborda – por primera vez en Italia de manera sistemática y en clave comparada – la formación de doctores en el lugar de trabajo, analizando el doctorado industrial y el contrato de formación y aprendizaje de alta formación, en el amplio contexto de la difícil relación entre la universidad, el mercado de trabajo y el tejido productivo. El autor, incorporando los resultados de una serie de estudios que se encuentran en vía de consolidación a nivel nacional y supranacional – en los que se investiga la relación entre universidad y empresas únicamente desde la perspectiva de la empleabilidad de los que han finalizado un Doctorado – se distancia, al mismo tiempo, de ellos y se plantea los efectos que estas experiencias pueden tener en el tejido productivo y en las capacidades de innovación de las empresas italianas. A pesar de que en el extranjero existe una amplia literatura jurídica sobre la investigación cooperativa, los *Industrial Doctorates* y los *Professional Doctorates*, en Italia, la introducción – con el art. 11, apartado 2, del d.m. 8 de febrero de 2013 n. 45 – del concepto de los doctorados industriales ha despertado un tenue interés y sigue existiendo, aún un año después, una fuerte incertidumbre en cuanto a las modalidades concretas de implementación de esta forma innovadora de doctorados. En este contexto, el análisis llevado a cabo por el autor se configura como un primer intento de realizar una investigación sobre este nuevo tipo de doctorado, partiendo de la comparación con los Países en los que estas experiencias se utilizan desde hace décadas. Al mismo tiempo, el autor señala cuales son los elementos que impiden la formación en el lugar de trabajo en el ámbito de la formación superior en Italia: la falta de una dimensión de *placement* en la planificación de las carreras y la falta de atención por parte de los sistemas de relaciones industriales. Es necesario señalar que los mismos elementos que impiden la consolidación del aprendizaje de alta formación y del contrato de formación y aprendizaje para la investigación, resultan claves para la creación de un mercado de trabajo que ponga en contacto el sistema productivo y la universidad.

Abstract: This pioneering work provides a systemic and comparative analysis of on-the-job training and research in Italy. This is done through an examination of industrial PhDs and apprenticeships for research purposes, which also takes account of the complex relations between businesses, tertiary education, and the labour market. To this end, the paper discusses the relationship between universities and employers, which is usually investigated through a perspective that only considers PhDs' employability. Although a long-established research strand at both national and supranational level, the author tries to move away from this approach, questioning the effects that these new arrangements might have on productivity and the employers' innovation capability in Italy. Cooperative research, and industrial and professional doctorates have been extensively covered in international literature. On the contrary, little interest has been

shown towards industrial PhDs in Italy, even following the enforcement of Art. 11, par. 2 of Ministerial Decree No. 45 of 8 February 2013. A year since the Decree's entry into force has elapsed, yet uncertainty still lingers over how to implement these innovative doctoral programmes. Consequently, this analysis sets out to be a first attempt at analyzing industrial PhDs, drawing on a comparison with those countries where they have been in place for a long time. The paper identifies a number of obstacles which act as stumbling blocks to the implementation of on-the-job training in higher education: the absence of placement services in the planning of training schemes and little commitment on the part of industrial relations actors. These shortcomings are the same which hamper the diffusion of apprenticeship schemes – including those for research purposes – which are decisive to fill the void between education and the labour market.

Palabras claves: Doctorandos, Universidad, Empresas

Keywords: Profesional Doctor, University, Business

Sommario: 1. Posizione del problema. 2. Dottorati industriali: identificazione della fattispecie. 3. *Segue:* l'utilità di un confronto comparato. 4. I vincoli di natura giuridica, istituzionale e procedimentale: la persistente assenza di una dimensione di *placement* nella costruzione dei percorsi di (alta) formazione e ricerca e il muro del sistema di relazioni industriali verso la formazione in ambiente di lavoro. 5. I vincoli lavoristici e di natura contrattuale. L'importanza dell'apprendistato per la ricerca nella strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università.

1. Posizione del problema

È da almeno un paio di decenni che si registra, in ambito internazionale e nella riflessione comparata, una crescente attenzione verso l'emersione di innovativi percorsi di alta formazione universitaria e, segnatamente, verso quelle nuove tipologie di dottorato di ricerca che risultano maggiormente orientate alla collaborazione con le imprese e, più in generale, alla soddisfazione dei fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro ⁽¹⁾. Una letteratura oramai cospicua segnala, con puntualità di dettagli e conseguenti valutazioni di carattere teorico-ricostruttivo ⁽²⁾, le molteplici

⁽¹⁾ Cfr. V.L. MEEK, U. TEICHLER, M-L. KEARNEY (eds.), *Higher Education, Research and Innovation: Changing Dynamics*, Report on the UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge, 2001-2009, International Centre for Higher Education Research, Kassel 2009 cui adde M. PERKMANN, K. WALSH, *University-industry relationships and open innovation: towards a research agenda*, in *International Journal of Management Reviews*, 2007, pp. 259-280 e L. BORREL DAMIAN (a cura di), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing*. Doc-careers project, European University Association, 2009. Cfr. altresì A. KOTTMANN, E. WEYER, *Exploration of the implementation of the principles for innovative doctoral training in Europe, 2013*, Rapporto finale per la Commissione Europea, ARES(2011) 932978 (il rapporto è reperibile all'indirizzo internet www.faredottorato.it).

⁽²⁾ Cfr., tra i tanti, M. NERAD, *Increase in PhD Production and Reform of Doctoral Education Worldwide*, in Higher Education Forum, Hiroshima, marzo 2010, pp. 69-84. Cfr. altresì: K. HARMAN, *Challenging Traditional Research Training Culture: Industry-oriented Doctoral Programs in Australian Cooperative Research Centres*, in J. VALIMAA, O-H. YLIJOKI (eds.), *Cultural Perspectives on Higher Education*, Springer, the Netherlands, 2008, pp. 174-190; L. SERVAGE, *Alternative and professional doctoral programs: what is driving the demand?*, in *Studies in Higher Education*, 2007, pp. 765-779.

esperienze avviate in numerosi Paesi e la parallela evoluzione del quadro normativo di riferimento ⁽³⁾.

Non così si può dire, tuttavia, per l'Italia. Ancora non si parla dei dottorati cosiddetti professionali presenti nella esperienza americana, australiana e inglese, mentre scarso interesse ha sin qui destato la recente introduzione da parte del Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca della figura dei dottorati industriali che pure sono diffusi da oltre quarant'anni nel Nord-Europa. Né più né meno, in realtà, di quanto già accaduto dieci anni prima ⁽⁴⁾ con riferimento alla previsione di innovativi percorsi di dottorato di ricerca in apprendistato che, seppure successivamente rilanciata nell'ambito della revisione dei contratti di apprendistato di alta formazione ⁽⁵⁾, è rimasta senza alcun rilevante seguito applicativo.

Non mancano invero anche in Italia importanti misure di incentivazione economica agli investimenti privati nella ricerca universitaria ⁽⁶⁾ e, almeno sulla carta, importanti misure di sostegno alla assunzione a tempo indeterminato di dottori di ricerca e laureati magistrali in discipline tecnico-scientifiche che siano impegnati in attività di ricerca e sviluppo ⁽⁷⁾. Eppure, con specifico riferimento ai dottorati di ricerca, si registra ancora oggi una scarsa attenzione (non solo a livello normativo, ma anche nella progettazione della offerta formativa degli atenei) al mercato del lavoro e mondo delle professioni e, più in generale, a una collaborazione con le imprese che non sia solo di facciata. Ampia testimonianza di tutto ciò è fornita dalla pressoché totale assenza di letteratura di riferimento e ancor di più, sul piano pratico e applicativo, dai modesti numeri dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, nonostante sia oramai cospicua la quantità di protocolli, convenzioni e accordi quadro che auspicano, ma solo raramente realizzano ⁽⁸⁾, una più intensa cooperazione con le imprese e il sistema produttivo.

⁽³⁾ Si veda, al riguardo, la dettagliata ricognizione di M. JONES, *Issues in Doctoral Studies - Forty Years of Journal Discussion: Where have we been and where are we going?*, in *International Journal of Doctoral Studies*, vol. 8/2013, pp. 83-104, che sintetizza il dibattito contenuto in 995 articoli pubblicati tra il 1971 e il 2012 in materia di percorsi di dottorato di ricerca.

⁽⁴⁾ Cfr. l'art. 50, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, noto come "legge Biagi". Cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dottorati industriali e apprendistato per la ricerca: prime riflessioni e prime esperienze*, Bollettino speciale ADAPT del 16 luglio 2013, n. 22 (vedilo in www.bollettinoadapt.it).

⁽⁵⁾ Cfr. l'art. 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

⁽⁶⁾ Si fa riferimento, in particolare, alle misure di incentivazione fiscale che si concretizzano nella possibilità, per le imprese, di dedurre integralmente il reddito d'impresa imponibile per i fondi trasferiti a titolo di contributo o di liberalità per il finanziamento alla ricerca. Tutti i trasferimenti a titolo gratuito a favore di università e fondazioni universitarie, enti di ricerca pubblici (o privati, sotto la vigilanza del MIUR) sono esenti da tasse e da imposte indirette diverse dall'IVA e da diritti dovuti a qualunque titolo. Inoltre, è ridotto del 90%, l'onorario spettante al notaio per i relativi atti. Più recentemente si veda anche il piano di finanziamento della ricerca approvato dal Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 2014 contenente misure di sostegno immediato alle attività innovative e di ricerca nelle imprese (PON Ricerca e Innovazione in www.faredottorato.it).

⁽⁷⁾ Cfr. il decreto legge n. 83/2013 a cui ha fatto seguito il decreto del Ministero della Economia (DM 13 ottobre 2013) pubblicato il 21 gennaio 2014 in Gazzetta Ufficiale.

⁽⁸⁾ Cfr., tra i pochi studi in materia di collaborazione tra università italiane e sistema delle imprese, il saggio di G. ABRAMO, C. D'ANGELO, F. DI COSTA, *University-Industry Research Collaboration: A*

Anche nella più recente produzione scientifica che si è proposta di indagare, in termini programmatici e di sistema, le connessioni tra formazione, apprendimenti e mercato del lavoro ⁽⁹⁾, nessun cenno è contenuto al segmento strategico ⁽¹⁰⁾ della alta formazione universitaria e dei dottorati di ricerca in particolare, quasi come se si trattasse di un aspetto marginale nella transizione ed integrazione tra università e mondo del lavoro.

Rispetto al dibattito internazionale e alla riflessione comparata si potrebbe invero ritenere che il ritardo italiano sia principalmente dovuto alla (relativamente) recente introduzione nel nostro ordinamento dei dottorati di ricerca ⁽¹¹⁾. Eppure così non è se solo si pensa a quanto è avvenuto – e ancora sta avvenendo – in Paesi come l’Australia, il Brasile e la Malesia – certamente tra i più avanzati nella innovazione dei percorsi di formazione dottorale ⁽¹²⁾ – che pure hanno una tradizione altrettanto recente in materia di dottorati di ricerca.

Vero è, piuttosto, che nella loro trentennale esperienza, i dottorati di ricerca italiani si sono caratterizzati, spesso in negativo, come scuole autoreferenziali di formazione e cooptazione di accademici e futuri professori, più che come vibranti centri di innovazione e trasferimento tecnologico e, più in generale, terre di frontiera nella collaborazione tra università e imprese in funzione dell’avanzamento delle conoscenze del sistema economico, sociale e produttivo del Paese ⁽¹³⁾.

Proprio per questo motivo – e anche a prescindere dal nodo della radicata diffidenza del sistema di relazioni industriali italiano verso forme di apprendimento in impresa (*infra* § 4) – non sorprende la circostanza che i dottorati italiani, salvo alcune limitate e lodevoli eccezioni, siano stati non soltanto incapaci di attrarre e convogliare significativi finanziamenti privati ⁽¹⁴⁾, ma anche di progettare e realizzare robusti percorsi di

Model to Assess University Capability, in *The International Journal of Higher Education And Educational Planning*, 2011, pp. 163-181.

⁽⁹⁾ Cfr., da ultimi, S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013 e A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro tra realtà e retorica*, Cacucci, Bari, 2012.

⁽¹⁰⁾ La rilevanza strategica dei dottorati in termini sia di ricerca e sviluppo sia in funzione dello stimolo alla innovazione e accumulazione di capitale umano è bene evidenziata da una cospicua letteratura. Cfr, recentemente e tra i tanti, OECD, *Skills for Innovation and Research*, OECD Innovation Strategy, Parigi, 2010 cui *adde* L. AURIOL, M. MISU, R. FREEMAN, *Careers of doctorate holders: analysis of labour market and mobility, indicators*, STI Working Papers, OECD, Parigi, 2013 (vedilo anche in www.faredottorato.it).

⁽¹¹⁾ Con l’articolo 8 della legge 21 febbraio 1980, n. 28, Delega al Governo per il riordinamento della docenza universitaria e relativa fascia di formazione, e per la sperimentazione organizzativa e didattica.

⁽¹²⁾ Cfr. M. NERAD, *Increase in PhD Production and Reform of Doctoral Education Worldwide*, cit., spec. p. 69, p. 73, pp. 75-76,

⁽¹³⁾ Tale aspetto, seppur con minor forza e incisività, è evidenziato anche da L. BORREL DAMIAN (a cura di), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing*, cit. L’attuale stretto legame tra percorsi di formazione dottorale e carriera accademica è evidenziato anche nel rapporto curato dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, *Horizon 2020 Italia*, Roma, marzo 2013, qui p. 97.

⁽¹⁴⁾ Tendenza, questa, che riguarda più in generale la ricerca accademica nel nostro Paese: la quota di investimenti privati in attività di ricerca svolte nelle Università è pari all’1% in Italia, a fronte di una media europea del 6,8%. Vedi Fondazione Rocca e Associazione TreElle, *I numeri da cambiare. Scuola, Università e ricerca. L’Italia nel confronto internazionale*, 2012.

formazione e ricerca in funzione delle esigenze e dei fabbisogni professionali espressi dal mondo produttivo e dal mercato del lavoro.

Non è un caso, del resto, che la figura dei dottorati industriali e, più in generale, le forme di collaborazione con il sistema economico e produttivo indicate dal Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca sono state presentate, in prevalenza, in funzione di una sempre più sentita esigenza di occupazione o quanto meno occupabilità dei dottorandi al termine del percorso di dottorato ⁽¹⁵⁾ e non invece di un reale e convinto raccordo tra il mondo accademico e il sistema delle imprese ⁽¹⁶⁾.

In Italia sono oltre 12 mila i laureati che, ogni anno, entrano in un dottorato di ricerca ⁽¹⁷⁾. Il loro obiettivo è accedere, al termine del percorso di dottorato, alla carriera accademica. Questo è anche l'auspicio di massima dei loro tutor e docenti che sono prevalentemente espressione del mondo accademico, che ancora detiene il monopolio assoluto sul rilascio dei titoli di dottorato ⁽¹⁸⁾ e, proprio in funzione esclusiva di tale obiettivo, li formano e li addestrano. Le statistiche dicono tuttavia che solo pochi di loro (circa 2.000) riusciranno realmente, dopo una lunga transizione fatta di volontariato, borse post dottorato, assegni di ricerca e contratti precari, a proseguire la trafila ed entrare nei ruoli universitari. Da qui l'idea di un dottorato di ricerca in collaborazione con le imprese o di taglio industriale con l'obiettivo di non disperdere, al termine del percorso accademico, quel patrimonio di conoscenze e competenze che questi giovani ricercatori hanno comunque accumulato.

Eppure, là dove presenti e concretamente attivati, i dottorati industriali di successo e anche i già richiamati percorsi di dottorato professionalizzante non nascono nella prospettiva di sviluppare nuove "tecniche di tutela del lavoro" ⁽¹⁹⁾ e neppure, semplicemente, nuove "tecniche per l'occupabilità" *ex post* dei lavoratori della ricerca

⁽¹⁵⁾ Il tema della occupabilità dei dottorandi non è peraltro solo italiano e tanto meno solo europeo. Cfr., per il caso americano, S. JASCHIK, *Ph.D.s with and without Jobs*, in *Inside Higher Ed*, 9 dicembre 2013.

⁽¹⁶⁾ Cfr., in questa prospettiva, N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects – An Explorative Study*, Eindhoven Centre for Innovation Studies (ECIS) Working Paper, n. 5/2013, che evidenziano come il dottorando possa fungere da prezioso e non di rado imprescindibile canale di comunicazione tra università e imprese.

⁽¹⁷⁾ Cfr. F. VITUCCI, A. ROTISCIANI (a cura di), *Terza indagine ADI su Dottorato e post-Doc*, Associazione dottorandi e dottori di ricerca italiani, 8 febbraio 2013. Per un confronto internazionale e comparato, utile anche a evidenziare la drastica contrazione delle risorse per i dottorati di ricerca in Italia, cfr. F. MAGNI, *Dottorati di ricerca: i numeri dell'Italia nel confronto comparato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dottorati industriali e apprendistato per la ricerca: prime riflessioni e prime esperienze*, Bollettino speciale ADAPT, cit.

⁽¹⁸⁾ Questo nonostante l'articolo 74, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e gli articoli 2, 3, 7 del Decreto Ministeriale 26 novembre 1998, consentissero, almeno su un piano formale, di "stabilire eventuali equipollenze con il titolo di dottore di ricerca dei diplomi di perfezionamento scientifico rilasciati (...) da altre scuole italiane di livello post-universitario e che siano assimilabili ai corsi di dottorato di ricerca per strutture, ordinamento, attività di studio e di ricerca e numero limitato di titoli annualmente rilasciati". Vedi ora, sostanzialmente nello stesso senso, l'articolo 2, comma 2, lett. b), del Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013, molto osteggiato dal sistema universitario italiano e, per questo, di fatto destinato a rimanere inattuato nella prassi del Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca al pari di quanto accaduto con l'articolo 74, comma 2, del citato decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

⁽¹⁹⁾ Cfr., in generale, S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, cit.

(²⁰). Il loro sviluppo si deve, piuttosto, al convinto e condiviso interesse di università e sistema economico-produttivo a sperimentare *in itinere* innovativi percorsi di ricerca, innovazione e trasferimento di conoscenze e competenze incentrati su metodi formativi e di apprendimento da realizzarsi prevalentemente in ambito lavorativo e in situazioni di compito (²¹).

A maggior ragione siffatti percorsi di dottorato trovano sviluppo e radicamento in contesti produttivi come quelli della attuale fase dello sviluppo economico dove sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi, propri del tradizionale regime giuridico di subordinazione tecnico-funzionale, e dove sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista (²²).

Non dunque un mero ripiego rispetto alla carriera accademica e neppure una risposta rassegnata alle attuali ristrettezze di finanziamenti pubblici destinati al mercato autoreferenziale delle Università (²³). Piuttosto un fronte particolarmente avanzato nella innovazione del modo di fare ricerca (²⁴) e di un consolidato raccordo *Università-*

(²⁰) È questa la prospettiva, oggi certamente datata, in cui si muove il contributo di I. SENATORI, *Le Scuole di dottorato e le tecniche per l'occupabilità dei lavoratori della ricerca*, in M. TIRABOSCHI, P. GELMINI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2006, qui pp. 507-510, che pure bene evidenzia quelle che sono state le premesse culturali, in quella fase certamente avanzate anche per il contesto normativo di riferimento, con cui è nata in Italia la prima Scuola di dottorato di tipo industriale e professionalizzante promossa da ADAPT nel lontano 2006, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi e l'Università di Modena e Reggio Emilia, in seguito a un innovativo accordo di programma e un relativo protocollo di intesa con il Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca. Per l'evoluzione del progetto promosso da ADAPT, ora in collaborazione con il Centro per la qualità dell'insegnamento dell'Università di Bergamo, cfr. L. CASANO, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale: la Scuola di dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università di Bergamo promossa da ADAPT e CQIA*, in Bollettino ADAPT, 2 luglio 2013, cit.

(²¹) Cfr. T. THUNE, *Doctoral Students on the University-Industry Interface: a Review of Literature*, in *Higer Education*, 2009, pp. 637-651; L. CRUZ-CASTRO, L. SANZ-MENÉNDEZ, *The employment of PhDs in firms: trajectories, mobility and innovation*, in *Research Evaluation*, vol. 14, n. 1/2005, spec. p. 63 e ss.; N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects ecc.*, cit. Cfr. altresì L. HERRERA, M. NIETO, *Recruitment of PhD Researches by Firms*, paper presented at the 35th DRUID Celebration Conference 2013, Barcelona, Spain, June 17-19 2013 (vedilo in www.faredottorato.it).

(²²) Cfr. B. ROSSI, *Lavoro, creatività e formazione*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*, collana ADAPT-CSMB, Giuffrè, Milano, 2012, qui p. 145. Cfr. altresì, con riferimento al passaggio dalla organizzazione scientifica del lavoro di stampo fordista-taylorista a una dimensione produttiva maggiormente incentrata sul coinvolgimento della persona, G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano 2011, pp. 105-125.

(²³) Cfr. J. SUGARS, E. PEARCE, *Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: indagine sul panorama attuale*, Docent – Doctors in Enterprise, wp 1/D13, 2010, spec. p. 6 dove auspicano “un cambiamento di quella cultura consolidata e diffusa che vede il dottorato come, una formazione (esclusivamente) finalizzata alla ricerca accademica” e p. 7 dove sollecitano il superamento di una “mentalità obsoleta che ancora vede la transizione verso il settore privato come un fallimento nel non aver conseguito un ruolo nel mondo accademico”.

(²⁴) Utili spunti, in questa prospettiva, si trovano, oltre nell'esperienza di ADAPT (su cui cfr. L. CASANO, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale ecc.*, cit.), in talune esperienze del Politecnico di Milano. Cfr., in particolare, S. PIZZOCARO, *Re-orienting PhD Education in Industrial Design: Issues arising from the Experience of a PhD programme revision, Artistic Research*. Forschung durch Kunst und

Impresa incentrato su incubatori aperti di saperi e conoscenze e su partenariati paritari finalizzati al trasferimento tecnologico e alla costruzione circolare di competenze di elevato contenuto professionale, tanto trasversali che specialistiche, il più delle volte non ancora presenti nel mercato del lavoro e tanto meno tipizzate dalla contrattazione collettiva di lavoro nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale e nelle relative declaratorie ed esemplificazioni professionali e di mestiere.

È esattamente in quest'ultima prospettiva che intendiamo ora collocare il nostro percorso di studio e analisi del dottorato cosiddetto industriale introdotto in Italia dal decreto ministeriale 8 febbraio 2013 al fine di valutarne, sul versante delle istituzioni del mercato del lavoro e degli assetti del sistema di relazioni industriali, la potenziale portata innovativa tanto nel modo di fare università quanto nel modo di fare impresa e anche nel modo di lavorare in un settore sempre più strategico come quello della ricerca⁽²⁵⁾. E ciò fino al punto di confermare, in linea con la più recente evoluzione della riflessione pedagogica e anche manageriale, una tendenziale evoluzione delle aziende da “organizzazioni economiche” finalizzate, anche per espressa definizione legislativa⁽²⁶⁾, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie “organizzazioni educative”⁽²⁷⁾ o anche “*learning organization*”⁽²⁸⁾.

In siffatti contesti produttivi, animati da figure professionali ibride, a metà tra la ricerca scientifica e la gestione del cambiamento nei processi produttivi ed organizzativi, anche l'attività lavorativa vera e propria si compie con modalità prossime a quelle di un processo formativo e di ricerca incentrato sulla dialettica tra teoria ed esperienza pratica e, in quanto tale, finalizzato ad “apprendere come fare”. Una combinazione, insomma, di lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione che genera un elevato valore aggiunto e che consente la costante innovazione nei processi produttivi e/o nei modi di erogare servizi. La letteratura pedagogica parla in questi casi, più precisamente, di *learnfare* quale evoluzione dei tradizionali sistemi di *welfare* incentrati su sistemi produttivi statici e sul lavoro subordinato⁽²⁹⁾.

Design, Bauhaus Universitat Weimar, 17-18 October 2008; ID., *Learning design research. Critical issues derived from the Politecnico di Milano Ph.D. curricula in industrial design*, in J. GIARD, D. PIJAWKA (eds.), *Proceedings of The 4th conference Doctoral Education in Design*, Arizona State University, Tempe, June 25-28, 2005, pp. 69-88; ID., *Doctoral research as a learning hub - Perspectives from a PhD programme in progress*, in D. DURLING, K. SUGIYAMA, *Proceedings of the Third Conference Doctoral Education in Design*, Tsukuba, Japan, 2003, pp. 113- 123.

⁽²⁵⁾ Cfr. in modo inequivocabile il rapporto OCSE su *Education at glance 2013*, Paris, 2013, spec. p. 295 dove si riconosce che “i dottorati di ricerca giocano un ruolo cruciale nel guidare l'innovazione e la crescita economica (...). Le aziende sono attratte dai Paesi che fanno di questo livello di formazione e ricerca una opportunità facilmente raggiungibile; allo stesso tempo, gli individui che raggiungono questo livello di formazione beneficiano generalmente di salari più alti e di un tasso di occupazione più elevato”.

⁽²⁶⁾ Cfr. l'articolo 2082 del Codice Civile italiano.

⁽²⁷⁾ Ancora B. ROSSI, *Lavoro, creatività e formazione*, cit., qui p. 154.

⁽²⁸⁾ Cfr. M. MINGHETTI, *L'intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, Milano, 2013 e ivi, pp. 233-236, la mia postfazione volta a identificare le barriere normative e sindacali alla evoluzione in atto nei modi di organizzare il lavoro e produrre.

⁽²⁹⁾ In questa prospettiva cfr. U. MARGIOTTA, *Dal welfare al learnfare: verso un nuovo contratto sociale*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano ecc.*, cit., spec. p. 48.

Di questa evoluzione dei modi di fare impresa i dottorati industriali rappresentano un aspetto essenziale e comunque determinante perché finalizzati a presidiare, in forme strutturate ed organizzate, quella mutevole e dinamica area del mercato del lavoro (il c.d. *intermediate labour market*)⁽³⁰⁾, sin qui estremamente frammentata ed episodica, attraverso cui si realizzano il raccordo e la costante integrazione tra sistema produttivo e università.

2. Dottorati industriali: identificazione della fattispecie.

Dei dottorati industriali si fa menzione, per la prima volta in Italia, all'articolo 11, comma 2, del già richiamato decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45 recante le modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e i criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati. Nessun cenno è invece contenuto nelle fonti primarie e, segnatamente, nell'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, come modificata dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240, che disciplina i dottorati di ricerca. Eppure il regolamento dell'8 febbraio 2013 dà per scontata la nozione di dottorato industriale, di modo che l'esatta identificazione della fattispecie è operazione poco o nulla agevole.

L'articolo 11 del decreto n. 45 dell'8 febbraio 2013 indica in realtà, già a partire dalla rubrica, ben tre distinte fattispecie (“dottorato in collaborazione con le imprese”, “dottorato industriale” e “apprendistato di alta formazione”) che, tuttavia, vengono solo nominalmente indicate e certamente anche legittimate sul piano della agibilità giuridica (“le università possono ...”) senza tuttavia fornire a operatori e atenei alcuna indicazione, parametro o criterio idonei a inquadrare con precisione e in modo trasparente la fattispecie. Sul piano operativo il regolamento si limita infatti a precisare che per i dottorati in collaborazione con le imprese e i dottorati industriali “i regolamenti dei corsi di dottorato possono tra l'altro prevedere una scadenza diversa per la presentazione delle domande di ammissione e l'inizio dei corsi nonché modalità organizzative delle attività didattiche dei dottorandi tali da consentire lo svolgimento ottimale del dottorato”.

Difficile dire se il Legislatore sia stato influenzato dalle suggestioni della esperienza internazionale e comparata o anche dalle frammentarie e certo non numerose sperimentazioni in atto nel nostro Paese. Sta di fatto che all'articolo 11 del decreto ministeriale dell'8 febbraio 2013 si trovano indicate sommariamente tre distinte fattispecie accomunate da una generica quanto auspicata apertura dei percorsi di dottorato verso il mercato del lavoro e il sistema delle imprese. Nessun cenno, per contro, viene fatto ai dottorati professionali che, nell'esperienza internazionale e comparata, rappresentano una ipotesi simile ancorché concettualmente distinta⁽³¹⁾,

⁽³⁰⁾ In questo senso vedi diffusamente C. LANCIANO-MORANDAT, H. NOHARA, *The Labour Market for the Young Scientists*, in E. LORENZ, B-A. LUNDVALL (eds.), *How Europe's Economies Learn Coordinating Competing Models*, Oxford: Oxford University Press, 2006, pp.156-189. Utile, per una valutazione in chiave internazionale e comparata, dei reali percorsi lavorativi e di carriera dei dottori di ricerca si veda L. AURIOL, M. MISU, R.A. FREEMAN, *Careers of Doctorate Holders - Analysis of labour Market and Mobility Indicators*, OECD, Science, Technology and Industry Working Papers, n. 4/2013.

⁽³¹⁾ Per un raffronto tra le due diverse fattispecie cfr. F. KITAGAWA, *Industrial Doctorates – Engagement in Research and Skill Formation*, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, 2011 cui adde C. COSTLEY, *Evaluation of the Current Status and Knowledge Contributions of*

tendenzialmente rivolta a lavoratori che intendano migliorare la propria qualificazione e le proprie competenze.

Rimanendo nell'ambito di analisi dell'articolo 11 del decreto ministeriale dell'8 febbraio 2013, una prima fattispecie è relativa al “dottorato in collaborazione con le imprese” che si realizza attraverso il convenzionamento dei corsi e delle scuole di dottorato con “imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo”. Stante la laconica formulazione del comma 1 dell'articolo 11 del regolamento – e valutato l'obiettivo di favorire collaborazioni con il tessuto produttivo – pare preferibile una interpretazione atecnica della locuzione “imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo” ricomprendendo in essa qualunque generica attività di ricerca e sviluppo svolta direttamente da una impresa al suo interno ovvero realizzata a favore di terzi anche a prescindere dalla configurazione giuridica dell'ente od organismo che svolge l'attività di ricerca. L'assenza di finanziamenti pubblici o di agevolazioni di natura pubblica dovrebbe del resto scongiurare il ricorso a interpretazioni rigorose e tecniche come quelle contenute nell'articolo 1, commi 280-283, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di credito di imposta per le imprese che svolgono attività di ricerca e sviluppo e ora, più recentemente, nell'articolo 60 della legge 22 giugno 2012, n. 83 contenente agevolazioni per la ricerca scientifica e tecnologica che, inevitabilmente, fanno espressamente riferimento alle attività definite dalla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione di cui alla comunicazione della Commissione europea del 2006/C 323/01, recante la disciplina, comunitaria in materia di aiuti di stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione ⁽³²⁾.

Certamente distinta da questa prima fattispecie è poi quella dei “dottorati industriali”, oggetto del nostro studio, stante l'incipit del comma 2 dell'articolo 11 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, là dove si prevede che, accanto ai dottorati in collaborazione con le imprese di cui al comma 1, “le università possono *altresì* attivare corsi di dottorato industriale” (*corsivo nostro*).

La differenza tra le due fattispecie è evidente nella formulazione del regolamento anche se, tuttavia, non è poi precisato in cosa essa consista concretamente. Di certo la differenza non può risiedere nella possibilità, prevista dallo stesso comma 2, di “destinare una quota dei posti disponibili, sulla base di specifiche convenzioni, ai dipendenti di imprese impegnati in attività di elevata qualificazione, che sono ammessi al dottorato a seguito di superamento della relativa selezione”. Trattandosi infatti, per espressa previsione normativa, di una mera “possibilità” non può essere certamente questo un elemento distintivo e qualificante della fattispecie in esame rispetto alla precedente. Così come nessun elemento qualificatorio si rinviene nel successivo comma 3 dell'articolo 11 che si limita infatti a prevedere che le convenzioni finalizzate ad

the Professional Doctorates, in *Quality in Higher Education*, 2013, pp. 7-27 e A. ZUSMAN, *How New Kinds of Professional Doctorates are Changing Higher Education Institutions*, cit.. Per una disamina delle esperienze di Australia, Canada e Stati Uniti vedi invece F. C. KOT, D. D. ENDEL, *Emergence and Growth of Professional Doctorates in the United States, United Kingdom, Canada and Australia: a Comparative Analysis*, in *Studies in Higher Education*, 2012, pp. 345-354.

⁽³²⁾ In Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 30 dicembre 2006 n. C/323.

attivare i percorsi di dottorato in collaborazione con le imprese e di dottorato industriale “stabiliscono, tra l’altro, le modalità di svolgimento delle attività di ricerca presso l’impresa nonché, relativamente ai posti coperti da dipendenti delle imprese, la ripartizione dell’impegno complessivo del dipendente e la durata del corso di dottorato”. Semmai dal comma 3 si trae conferma che anche nelle ipotesi di dottorato in collaborazione con le imprese di cui al comma 1 è prevista la possibilità di avviare al dottorato dipendenti della impresa stessa. Una ulteriore conferma di ciò si trova nella seconda parte del comma 4 dell’articolo 11 del regolamento là dove si precisa che “i posti attivati sulla base delle convenzioni di cui ai commi 1 e 2, sono considerati equivalenti alle borse di dottorato ai fini del computo del numero minimo necessario per l’attivazione del corso”.

Del resto, come precisa il comma 4 del regolamento, “resta in ogni caso ferma la possibilità, prevista dall’articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, di attivare corsi di dottorato in apprendistato con istituzioni esterne e imprese”. I contratti di apprendistato di alta formazione, come anticipato, sono dunque la terza fattispecie contemplata dall’articolo 11 del decreto ministeriale dell’8 febbraio 2013. Fattispecie che, peraltro, ben può combinarsi con le ipotesi di cui ai commi 1 e 2, là dove si prevede l’ammissione al dottorato di dipendenti (evidentemente anche in apprendistato di alta formazione o di ricerca) delle imprese convenzionate.

Di maggiore utilità e pregio, ai fini dell’inquadramento giuridico della fattispecie, è semmai una analisi comparata con quanto previsto nella legislazione di altri Paesi e negli orientamenti della Commissione Europea in materia di dottorati di ricerca posto che l’obiettivo perseguito dal Legislatore è stato, senza dubbio, quello di avvicinare il nostro Paese alle migliori esperienze in atto a livello europeo se non internazionale.

Prima di procedere in questa direzione giova tuttavia svolgere due ulteriori considerazioni di ordine sistematico che, anche alla luce della esperienza internazionale e comparata che analizzeremo nel paragrafo che segue, possono aiutare a meglio chiarire la portata e il significato della fattispecie del dottorato industriale e, più in generale, del dottorato in collaborazione con le imprese.

Una prima considerazione è relativa alla definizione, in generale, del dottorato di ricerca e alla identificazione delle relative finalità. In termini evolutivi rispetto a quanto previsto dall’articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210 e, ancor più, dall’articolo 8 della legge 21 febbraio 1980, n. 28, istitutivo dei dottorati di ricerca, il regolamento dell’8 febbraio 2013 è ora inequivocabile nel precisare, al comma 3 dell’articolo 1, che i percorsi di dottorato devono fornire “le competenze necessarie” per esercitare “attività di ricerca di alta qualificazione” non più unicamente presso le università⁽³³⁾, quale “titolo accademico valutabile soltanto nell’ambito della ricerca scientifica”⁽³⁴⁾ bensì, più in generale e con pari dignità, “presso soggetti pubblici e privati”⁽³⁵⁾, nonché

⁽³³⁾ Così espressamente l’articolo 4, comma 1, della legge 3 luglio 1998, n. 210.

⁽³⁴⁾ Così espressamente l’articolo 8, comma 3, della legge 21 febbraio 1980, n. 28.

⁽³⁵⁾ Così l’articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45.

“qualificanti anche nell’esercizio delle libere professioni”, contribuendo così a “realizzare lo Spazio Europeo dell’Alta formazione e lo Spazio Europeo della Ricerca”.

Con una opzione nominalistica che non può essere certamente sottovalutata, l’articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, n. 45 non utilizza più, a differenza dell’articolo 4, comma 1, della legge 3 luglio 1998, n. 210, la parola “università” per designare, in via preferenziale, non solo gli sbocchi occupazionali dei dottori di ricerca, ma anche – e prima ancora – i contenuti stessi dei relativi percorsi e curricula triennali che portano al titolo di dottore di ricerca. Di modo che i nuovi dottorati in collaborazione con le imprese e ancor più i dottorati industriali non potranno identificarsi semplicisticamente sulla base di meri requisiti o parametri formali, come la presenza di una o più convenzioni con il sistema delle imprese, quanto in funzione dei contenuti, dei metodi e dei relativi percorsi formativi e di apprendimento.

Non solo. Il richiamo alla costruzione di uno Spazio Europeo dell’Alta formazione e di uno Spazio Europeo della Ricerca, effettuato a chiusura dell’articolo 1, comma 3, del regolamento, conferma l’importanza di una analisi comparata che, in coerenza con quanto recentemente precisato dalla Commissione Europea attraverso la definizione di “Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca”⁽³⁶⁾, porti a una identificazione della fattispecie del dottorato industriale in una ottica di valorizzazione degli esiti dei percorsi formativi e del trasferimento di conoscenze e competenze verso il sistema produttivo nel suo complesso⁽³⁷⁾.

Una seconda considerazione, altrettanto utile per comprendere contenuti, metodi e relativi percorsi formativi e di apprendimento dei dottorati industriali emerge poi, sempre sul piano sistematico, dalla valutazione dei requisiti per l’accreditamento dei corsi e delle sedi di dottorato di ricerca.

L’esperienza internazionale e comparata, pur nella varietà delle ipotesi sin qui realizzate e sperimentate, è infatti univoca nell’evidenziare come il successo di simili percorsi innovativi di dottorato di ricerca sia legato all’avvio e alla progressiva strutturazione di partenariati paritetici tra atenei e imprese.

Da questo punto di vista, stante la tradizionale e marcata autoreferenzialità del sistema universitario italiano, qualche dubbio sulla reale praticabilità dei dottorati industriali può nascere dalla lettura del combinato disposto degli articoli 2 e 4 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013. Non sorprende, invero, che il Legislatore, pur confermando la possibilità di accreditare autonomamente “qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate”⁽³⁸⁾, abbia confermato, anche nei casi di

⁽³⁶⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Principles for Innovative Doctoral Training*, Direzione Generale per l’innovazione e la ricerca – Directorate B (European Research Area), Brussels 27 giugno 2011, spec. p. 6 e p. 14.

⁽³⁷⁾ In questa prospettiva, che posiziona i percorsi di dottorato nell’ambito del c.d. “processo di Bologna” e nella prospettiva della costruzione di uno Spazio Europeo della Ricerca, cfr. *Doctoral Programmes in Europe’s University: achievements and challenges*, European University Associations, Brussels, 2007, spec. p. 6 e p. 14.

⁽³⁸⁾ Cfr. l’articolo 2, comma 2, lett. b), del Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013 su cui vedi quanto rilevato supra alla nota 31.

collaborazioni⁽³⁹⁾ o consorzi con enti di ricerca privati⁽⁴⁰⁾ e convenzioni con imprese ai sensi dell'articolo 4, comma 4, della legge 3 luglio 1998, n. 210⁽⁴¹⁾, il sostanziale monopolio degli Atenei nel rilascio del titolo accademico di dottore di ricerca. Pesa tuttavia, nella definizione dei modelli di *governance* dei corsi e delle scuole di dottorato ai fini del loro accreditamento, l'imposizione di un collegio docenti composto in modo maggioritario da professioni universitari⁽⁴²⁾ e questo persino nei casi in cui i soggetti abilitati al rilascio del titolo di dottore di ricerca siano non le università, ma "qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate"⁽⁴³⁾.

In presenza di un impianto organizzativo e decisionale ancora ispirato da parametri formalistici e burocratici, pare invero difficile avviare significative esperienze di dottorato industriale che, pur anche là dove si intenda affidare alle sole sedi universitarie il rilascio del titolo accademico, possono tuttavia effettivamente svilupparsi unicamente nell'ambito di collaborazioni su base paritaria incentrate⁽⁴⁴⁾. La mera riproposizione degli ordinari modelli accademici di programmazione, sviluppo e gestione dei diversi curricula risulta in effetti non solo formalistica, e dunque poco o nulla gradita al sistema delle imprese, ma anche in aperta contraddizione con l'idea di un dottorato, quale quello di tipo industriale, da svilupparsi in ambiente produttivo, con ampia valorizzazione dei contesti di apprendimento non tradizionali e in funzione della verifica degli output degli esiti dei percorsi formativi dei dottorandi⁽⁴⁵⁾.

3. *Segue: l'utilità di un confronto comparato.*

Stante l'estrema reticenza del dettato normativo, di particolare importanza e utilità è, come detto, l'analisi internazionale e comparata. Non solo. Il richiamo testuale, contenuto all'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 febbraio 2013, al ruolo dei dottorati nella costruzione di uno Spazio Europeo dell'Alta formazione e della Ricerca impone di tenere in debita considerazione, nella identificazione della fattispecie dei dottorati industriali, quanto precisato dalla Commissione Europea nel "Rapporto di

⁽³⁹⁾ Cfr. l'articolo 2, comma , lett. a), Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. l'articolo 2, comma 2, lett. d), Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013.

⁽⁴¹⁾ Cfr. l'articolo 2, comma 2, lett. e), Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013.

⁽⁴²⁾ Cfr. l'articolo 4, comma 1, lett. a), Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013.

⁽⁴³⁾ Ancora l'articolo 4, comma 1, lett. a), Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013 che dispone la presenza maggioritaria di professori universitari "a seguito di specifica convenzione stipulata tra l'istituzione e l'università di appartenenza del professore".

⁽⁴⁴⁾ Vedi amplius, in questa prospettiva, la dettagliata analisi condotta da N. SALIMI, R. BEKKERS, K. FRENKEN, *Governance and Success of University-Industry Collaborations on the Basis of Ph.D. Projects ecc.*, cit.

⁽⁴⁵⁾ Si veda, in proposito, OCSE, *Innovative Learning Environments*, Paris, 2013. In dottrina: A. KOLMOSA, L.B. KOFOEDB, X.Y. DUA, *PhD Students'Work Conditions and Study Environment in University and industry-Based PhD Programmes*, in *European Journal of Engineering Education*, vol. 33, nn. 5–6/2008, pp. 539–550 cui adde J. MALFROY, *The impact of university–industry research on doctoral programs, and practices*, in *Studies in Higher Education*, vol. 36, n. . 5/2011, pp. 571–584 e C. MANATHUNGAA, R. PITTB, L. COXC, P. BOREHAMC, G. MELLICKD, P. LANTE, *Evaluating Industry-Based Doctoral Research Programs: Perspectives and Outcomes of Australian Cooperative Research*, Centre graduates, in *Studies in Higher Education*, vol. 37, n. 7/2012, pp. 843–858.

mappatura della formazione dottorale in Europa: verso un approccio comune”⁽⁴⁶⁾ e nella contestuale individuazione dei “Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca”⁽⁴⁷⁾. Obiettivo dichiarato del rapporto e dei connessi principi è, infatti, quello di fornire alle istituzioni comunitarie come ai singoli Stati membri un quadro di riferimento concettuale e possibili accorgimenti operativi utili non solo a garantire la mobilità dei ricercatori e il trasferimento delle competenze maturate ma, ancor prima, a delineare un approccio comune allo sviluppo dei percorsi di dottorato di ricerca in Europa⁽⁴⁸⁾.

A questo proposito il Rapporto della Commissione è inequivocabile nel precisare, alla luce delle migliori pratiche presenti in Europa in tema di innovazione dei percorsi formativi di dottorato⁽⁴⁹⁾, che la locuzione “dottorato industriale” vada intesa in senso ampio e atecnico “includendo tutti i settori del mercato del lavoro privato e pubblico, dalle imprese profit, alle istituzioni pubbliche, fino a ONG e istituzioni di tipo caritatevole o culturale”⁽⁵⁰⁾. Del pari, per la Commissione Europea, la collaborazione con il sistema produttivo e l’attivazione dei dottorati di tipo industriale non segue uno schema rigido e formalistico potendo di volta in volta includere “periodi di *internship* durante il periodo di ricerca, forme di co-finanziamento, coinvolgimento di personale non accademico nel tutoraggio e nella supervisione dei dottorandi, attività di *fundraising* e sostegno finanziario ai corsi di dottorato, strutturazione di reti di *alumni* a sostegno dei candidati al titolo di dottore di ricerca e altre forme di collaborazione basate sul trasferimento di competenze, tecnologie e personale”⁽⁵¹⁾.

Le indicazioni contenute nei “Principi per una innovazione nei percorsi formativi di dottorato di ricerca” confermano dunque l’interpretazione ampia e inclusiva dell’articolo 11 del decreto ministeriale 8 febbraio 2013 che abbiamo proposto nel paragrafo che precede.

Una ampia conferma di questa impostazione si trova anche nello studio delle principali esperienze di dottorato industriale presenti in Europa. Tra queste si segnala, *in primis*,

⁽⁴⁶⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, Direzione Generale per l’innovazione e la ricerca – Directorate B (European Research Area), Brussels 27 giugno 2011.

⁽⁴⁷⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Principles for Innovative Doctoral Training*, cit.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. altresì COMMISSIONE EUROPEA, *From Challenges to Opportunities: Towards a Common Strategic Framework for EU research and innovation, funding*, Brussels, COM(2011)48 def.

⁽⁴⁹⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, § 3.

⁽⁵⁰⁾ *Ibidem*.

⁽⁵¹⁾ *Ibidem*. Per una approfondita analisi delle diverse modalità di collaborazione tra università e imprese sul versante della formazione dottorale cfr. L. BORREL DAMIAN (a cura di), *University-industry partnership for enhancing knowledge sharing. Doc-careers project*, cit. Di particolare rilievo, con riferimento alle strategie per coltivare una *industry partnership*, è anche il rapporto dell’Association to Advance Collegiate Schools of Business, *The Promise of Business, Doctoral Education, Setting the pace for innovation, sustainability, relevance, and quality*, AACSB International, Tampa, Florida, 2013 (in www.faredottorato.it).

l'esperienza danese dove sono nate le prime forme strutturate, in quanto formalizzate in termini legislativi e contrattuali, di dottorato industriale ⁽⁵²⁾.

Confermato che il dottorato industriale può svilupparsi anche nell'ambito di istituzioni pubbliche e soggetti non profit ⁽⁵³⁾, ciò che maggiormente caratterizza il modello danese è, semmai, la relazione contrattuale di lavoro dipendente che, parallelamente alla iscrizione al percorso accademico, lega il dottorando con il soggetto esterno coinvolto nel percorso formativo e di ricerca ⁽⁵⁴⁾. Quantunque l'impegno del dottorando sia finalizzato esclusivamente allo sviluppo del progetto di ricerca assegnatogli, lo schema tipico prevede, grazie anche alla presenza di generosi sussidi pubblici e a garanzia della reale integrazione e del raccordo tra sistema produttivo e università, una suddivisione al 50 per cento tra tempo di lavoro in azienda e tempo di lavoro in università ⁽⁵⁵⁾.

Pare questo il principale fattore di successo del modello danese – e del modello nordico in generale ⁽⁵⁶⁾ – di dottorato industriale, così come del modello francese che allo stesso modo prevede, grazie anche a generosi sussidi pubblici, l'assunzione del dottorando da parte della impresa partner che concorre altresì a definire il progetto di ricerca ⁽⁵⁷⁾. Esperienze per certi versi analoghe presenti in altri Paesi risultano per contro di minore impatto ed efficacia in presenza di una qualificazione giuridica del dottorando in termini di semplice studente. In questi casi, che sono ancora la maggioranza ⁽⁵⁸⁾, la collaborazione tra università e sistema delle imprese agevola semmai la transizione occupazionale del dottore di ricerca nel mercato del lavoro al termine del percorso

⁽⁵²⁾ Il dottorato industriale è stato infatti avviato per la prima volta in Danimarca nel 1971 nell'ambito del c.d. *Industrial Researcher Programme*. Cfr. *Analysis of the Industrial PhD Programme*, The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, 2011.

⁽⁵³⁾ The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, *Guidelines for the Industrial PHD Programme*, Copenhagen, 2013, qui § 5.

⁽⁵⁴⁾ Con trattamenti retributivi imperniati sul principio di *seniority* e, in ogni caso, di gran lunga superiori a quelli italiani. Un dottorando danese impegnato in un percorso industriale percepisce 354.000 DKK il primo anno (pari a 47.450 euro) e 428.000 DKK (pari a 57.370 euro) dopo 4 di *seniority*. In Italia una borsa di dottorato ammonta, per la durata dell'intero percorso, a 13.638 lordi annui per il dottorando.

⁽⁵⁵⁾ Per una valutazione del modello danese di dottorato industriale cfr. A. KOLMOS, L.B. KOFOED, X.Y. DU, *PhD students's work conditions and study environment in university and industry based PhD programmes*, in *European Journal of Engineering Education*, 2008, pp. 539-550.

⁽⁵⁶⁾ Sul modello svedese cfr. L. WALLGREN AND L. O. DAHLGREN, *Industrial doctoral students as brokers between industry and academia: Factors affecting their trajectories, learning at the boundaries and identity development*, in *Industry & higher education*, (21), 3, 2007, pp. 195-210. Sul modello norvegese vedi invece T. THUNE, S. KYVIK, S. SÖRLIN, T. BRUEN OLSEN, A. VABØ AND C. TØMTE, *PhD education in a knowledge society: An evaluation of PhD education in Norway*, Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education, 2012 (disponibile sul sito www.faredottorato.it).

⁽⁵⁷⁾ Sul caso francese cfr. *Les CIFRE, outil simple de coopération, à l'avant-garde de la qualité du doctorat et de l'employabilité des docteurs*, in *Rapport d'activité 2012*, ANRT- Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (disponibile sul sito www.faredottorato.it).

⁽⁵⁸⁾ Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe – Toward a common approach*, cit., p. 5.

formativo e di ricerca ⁽⁵⁹⁾, ma non evolve nella dimensione piena del dottorato industriale.

In una dimensione intermedia di cooperazione tra università e impresa si collocano i casi di Regno Unito ⁽⁶⁰⁾, Irlanda ⁽⁶¹⁾ e Germania ⁽⁶²⁾ dove la presenza del dottorando in azienda è il più delle volte assimilabile a una *internship* o stage di durata variabile tra i tre e i diciotto mesi, ma non a un vero e proprio contratto di lavoro finalizzato a realizzare un progetto condiviso di formazione e ricerca.

Quale tipica espressione della più recente evoluzione tanto dei percorsi di alta formazione quanto dei modelli di produzione e di organizzazione del lavoro i dottorati industriali si collocano dunque, a pieno titolo, in quella sempre più vasta area intermedia del mercato del lavoro ⁽⁶³⁾ finalizzata a realizzare, in una prospettiva di *learnfare* e sui versanti della innovazione e della ricerca (*supra* § 1), il raccordo e l'integrazione tra il sistema delle imprese e il sistema di alta formazione universitaria e non solo.

Non sorprende pertanto che detto raccordo – e, tramite di esso, lo sviluppo degli stessi dottorati industriali – sia agevolato in quegli ordinamenti attrezzati, per un verso, alla progettazione dei percorsi di selezione, reclutamento e formazione dei candidati alla ricerca in una ottica di *placement* e culturalmente aperti, per l'altro verso, alla idea di una formazione in ambito produttivo e per situazioni di compito.

4. I vincoli di natura giuridica, istituzionale e procedimentale: la persistente assenza di una dimensione di *placement* nella costruzione dei percorsi di (alta) formazione e ricerca e il muro del sistema di relazioni industriali verso la formazione in ambiente di lavoro.

Con specifico riferimento ai percorsi di selezione, reclutamento e formazione dei candidati alla ricerca, più che insormontabili difficoltà di ordine economico e finanziario ⁽⁶⁴⁾, rilevano negativamente, rispetto allo sviluppo e al radicamento dei dottorati di tipo industriale, oggettivi vincoli di natura giuridica che non sono poi altro che quelli tipici della procedura pubblica di ammissione ai dottorati di ricerca. Regola

⁽⁵⁹⁾ Cfr., con specifico riferimento al caso spagnolo, J. GARCIA-QUEVEDO, F. MAS-VERDÙ, J. POLO-OTERO, *Which Firms Want PhDs? An Analysis of the Determinants of the Demand*, in *European Journal of Engineering Education*, 2012, pp. 607-620.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. *supra*, p.14, nota 48.

⁽⁶¹⁾ Cfr. il rapporto pubblicato dall'Higher Education and Training Awards Council nell'ottobre 2010, *Research Degree Programme Policy and Criteria* (reperibile all'indirizzo internet www.faredottorato.it).

⁽⁶²⁾ Cfr. M. ORI, *Il dottorato industriale in Germania*, in Bollettino speciale ADAPT del 5 luglio 2013, cui *adde*, per una analisi delle transizioni occupazionali dei dottori di ricerca tedeschi, J. ENDERS, *Serving Many Masters: the PhD on the Labour Market, the Everlasting Need of Inequality, and the Premature Death of Humboldt*, in *Higer Education*, 2002, pp. 493-517.

⁽⁶³⁾ La c.d. intermediate labour market di cui parlano C. LANCIANO-MORANDAT, H. NOHARA, *The Labour Market for the Young Scientists*, cit., pp.156-189.

⁽⁶⁴⁾ Come invece sostenuto dalla Commissione ministeriale sui dottorati industriali istituita con Decreto Ministeriale n. 596 del 3 luglio 2013. La *Relazione conclusiva* della Commissione è pubblicata sul sito faredottorato.it.

questa presente nell'ordinamento giuridico italiano, ma non in molti altri Paesi che, nella costruzione di questo peculiare segmento dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro di alta specializzazione, si muovono secondo logiche maggiormente aderenti alla contrattazione vigente nel settore privato ⁽⁶⁵⁾.

Il nodo dell'accesso ai percorsi di dottorato si intreccia con il delicato – e dibattuto – tema del valore legale dei titoli di studio che fuoriesce dai limiti di questa riflessione ⁽⁶⁶⁾. Più utile, nell'ambito di una analisi di diritto del mercato del lavoro, è semmai concentrarsi sui limiti di tipo istituzionale riconducibili alle storiche resistenze del sistema di relazioni industriali – e, per esso, anche della legislazione vigente – rispetto a percorsi di formazione in ambiente di lavoro come avviene nel caso dei dottorati industriali.

Rileva, in primo luogo il mancato decollo a livello professionale e in termini proattivi del c.d. *placement* universitario anche per i percorsi di dottorato e della alta formazione in generale. Un *placement* inteso in senso dinamico e progettuale: non cioè come mero collocamento *ex post* alla stregua di quanto avviene per gli operatori privati del mercato del lavoro, quanto piuttosto come percorso di progettazione *ex ante* dei percorsi formativi in ragione dei reali fabbisogni professionali espressi dal tessuto produttivo sui temi della innovazione, dello sviluppo e della ricerca e con metodologie di apprendimento a ciò funzionali ⁽⁶⁷⁾.

Del pari rileva, in secondo luogo, un radicato pregiudizio – non solo dei docenti universitari, ma anche del sistema di relazioni industriali e del sindacato in particolare – verso la formazione in impresa o anche verso l'impresa *tout court* ancora intesa, a

⁽⁶⁵⁾ In Danimarca, ad esempio, a fronte di ingenti finanziamenti pubblici per i programmi di *Industrial PhD*, i criteri di distribuzione delle risorse implicano una forte responsabilizzazione delle imprese, tanto sul piano della sostenibilità finanziaria dei progetti e della capacità formativa, quanto su quello della selezione in ingresso dei dottorandi: i progetti di ricerca sono finanziati solo in presenza di candidati idonei, ciò vuol dire che al momento della presentazione del progetto per il finanziamento l'impresa deve già aver reclutato un candidato idoneo al percorso; a fronte di questa "prova" di capacità di selezione, sarà concessa la possibilità di finanziare ulteriori percorsi (fino a 5) (The Danish Agency for Science, Technology and Innovation, *Guidelines for the Industrial PHD Programme*, cit.). Sul piano della *governance* e dei rapporti tra i soggetti coinvolti, dunque, il fulcro di queste esperienze è la diade Università-impresa: l'una non può operare senza l'altra e la cooperazione è su un piano di evidente parità, nel senso che se il ruolo dell'Università è cruciale ai fini del rilascio del titolo, l'impresa ha la titolarità della funzione di *recruiting*, in un contesto in cui i percorsi non possono essere avviati in assenza di candidati idonei. Anche in Francia, nell'ambito delle *Conventions industrielles de formation par la recherche* (CIFRE, accordi università-impresa per la formazione nell'ambito della ricerca), l'impresa seleziona il giovane candidato, lo assume e gli assegna un progetto di ricerca utile alla strategia di R&S aziendale, che costituirà al tempo stesso l'oggetto della tesi di dottorato. I risultati di ricerche qualitative testimoniano come spesso gli accordi prendano forma all'interno di schemi già consolidati di cooperazione tra imprese e laboratori di ricerca, che attraverso l'inserimento dei dottorandi in CIFRE proseguono e si rafforzano. In molti casi il *matching* tra dottorando e impresa segue ad aperture di posizioni da parte di quest'ultime e può essere facilitato da precedenti esperienze di *stage* all'interno della stessa impresa (R. LEVY, *Les doctorants CIFRE: médiateurs entre laboratoires de recherche universitaires et entreprise*, in *Revue d'économie industrielle*, Vol. 111, 3e trimestre 2005, pp. 79-96). Infine in Germania, nell'ambito dei cosiddetti "dottorati individuali", spetta al giovane laureato cercare e presentare la propria candidatura presso un'impresa che abbia interesse a promuovere e finanziare un contratto di lavoro per una persona che svolga un dottorato: se la selezione va a buon fine, spetta ancora al giovane cercare un supervisore presso una Università, spesso ricorrendo a contatti costruiti durante gli studi universitari (cfr. M. ORI, *Il dottorato industriale in Germania*, op.cit.).

stretto rigore di Codice Civile ⁽⁶⁸⁾, come un mero luogo della produzione e dello scambio di beni e servizi ⁽⁶⁹⁾ se non, in termini ideologici e culturali, come la sede dell'inesorabile sfruttamento dell'uomo sull'uomo. Ciò vale per l'alternanza e i percorsi di apprendistato di primo livello come bene dimostra un percorso evolutivo della legislazione in materia di accesso al lavoro volto a scoraggiare la presenza di minorenni in azienda. Ciò vale anche, e a maggior ragione, per il segmento della alta formazione che viene gelosamente inteso in termini di vero e proprio monopolio del sapere in capo alle università provocando, con ciò, un inevitabile rigetto da parte del sistema produttivo e delle imprese che certamente non intendono in questo modo l'opportunità di collaborare a un percorso di un dottorato industriale.

Emblematica di questa visione della impresa e della formazione è la recente riforma Fornero del 2012 che non si è occupata unicamente di flessibilità "in entrata" e "in uscita" ⁽⁷⁰⁾. La legge n. 92/2012 dedica infatti, nell'ottica europea della *flexicurity*, una corposa sezione alle c.d. "tutele sul mercato" del lavoro tra cui vanno annoverati non solo i servizi all'impiego e gli ammortizzatori sociali, ma, per quanto ancora colpevolmente trascurati ⁽⁷¹⁾, anche la formazione professionale e l'apprendimento permanente. Segno quantomeno della consapevolezza, già emersa a livello istituzionale con le linee-guida sulla formazione concordate il 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni e parti sociali che un moderno sistema di tutela e promozione del lavoro non possa che essere incentrato sulla formazione e sulle competenze delle persone (occupati,

⁽⁶⁶⁾ Per aggiornamenti generali si veda Servizio studi del Senato della Repubblica, *Il valore legale del titolo di studio. Contesto europeo ed elementi di legislazione comparata*, marzo 2011. Cfr. altresì S. CASSESE, *Il valore legale del titolo di studio*, in *Annali di storia delle università italiane*, 2002, vol. 6.

⁽⁶⁷⁾ Tale concetto ampio di *placement* consiste in un processo di transizione dalla scuola e dall'università al lavoro basato sulla istruzione e formazione, passando attraverso la progettazione di percorsi formativi che rispondano alle esigenze del mondo produttivo e che incrementino l'occupabilità dei giovani. Infatti, soltanto giovani che abbiano acquisito durante il loro percorso formativo conoscenze e competenze coerenti con i fabbisogni formativi e professionali espressi dalle imprese saranno più facilmente inseriti nel mercato del lavoro. In questa prospettiva, rilevano in modo particolare competenze ed esperienze acquisite attraverso lo svolgimento di parte dei percorsi formativi in azienda attraverso l'apprendistato o periodi di *internship*, in quanto garantiscono un ulteriore accrescimento della occupabilità dei giovani. Cfr., anche, S. SPATTINI, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *il Testo Unico dell'Apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. la definizione di impresa di cui all'art. 2083 del Codice Civile. Si veda tuttavia ora l'articolo 8-bis, co 1, lett. a) del Decreto Legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 8 novembre 2013, n. 128 recante Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca, che assegna espressamente al lavoro un ineludibile "valore educativo e formativo".

⁽⁶⁹⁾ Il tema è ampiamente sviscerato da G. BERTAGNA, *Apprendistati e formazione in impresa*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., pp. 105-125.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. i contributi raccolti in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge n. 92/2012*, Giuffrè, e in M. Tiraboschi, *Italian Labour Law after the so-called Monti-Fornero Reform (Law No. 92/2012)*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Volume 1, No. 3-4 October-December 2012.

⁽⁷¹⁾ La dottrina si è occupata solo marginalmente di questo profilo della legge Fornero. Cfr. G. BERTAGNA, L. CASANO, M. TIRABOSCHI, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, pp. 392-403, cui *adde* i contributi raccolti in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

inoccupati o disoccupati) più che su un semplice impianto formalistico fatto di precetti inderogabili, divieti e relative sanzioni, sussidi e incentivi pubblici.

Di particolare importanza, al riguardo, è il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13⁽⁷²⁾, adottato ai sensi dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge n. 92/2012, che è ora destinato a incidere profondamente sulle dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, sull'inquadramento del personale e, più in generale, sul funzionamento dei mercati del lavoro interni ed esterni all'impresa anche con specifico riferimento alle mansioni e alle attività di ricerca.

Basti pensare, per comprendere lo spazio residuale lasciato alla formazione in impresa che per il decreto legislativo la "formazione formale", e cioè la formazione strutturata e intenzionale, è unicamente la formazione pubblica ovvero la formazione correlata al riconoscimento di un titolo formale del sistema educativo di istruzione e formazione (compreso l'apprendistato di primo e terzo livello, ma non di secondo livello), là dove, per esempio, la riforma Biagi prevedeva, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003, percorsi di vera e propria "formazione formale" anche nel caso dell'apprendistato professionalizzante e, in generale, nell'ambito della formazione professionale progettata ed erogata da enti bilaterali e dai fondi interprofessionali per la formazione continua.

Di modo che, nei fatti, la validazione e certificazione delle competenze si traduce in un procedimento burocratico-amministrativo completamente avulso dalle dinamiche reali del mercato lavoro. Un procedimento che attribuisce al c.d. "ente titolato" (un soggetto pubblico ovvero un soggetto autorizzato o accreditato dallo stesso ente pubblico titolare) il compito di ricondurre le esperienze formative informali e non formali acquisite in ambito lavorativo (e non solo) agli standard del sistema formativo formale pubblico, quello cioè collegato alle istituzioni abilitate al rilascio di un titolo di studio (scuole e università in primis) o comunque ai repertori pubblici della istruzione e formazione e ai sistemi pubblici delle qualificazioni professionali.

Lo stesso mancato richiamo all'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011 sugli standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze⁽⁷³⁾, in un processo riformatore che pure mira al definitivo rilancio dell'apprendistato come "contratto prevalente" di accesso dei giovani al mercato del lavoro, indica come il legislatore della riforma Fornero abbia proceduto per compartimenti stagni e con una visione tendenzialmente pubblicistica, lontana dalla sempre più ineludibile istanza di integrazione tra sistema educativo di istruzione e formazione e mercato del lavoro che sta alla base della idea di dottorato industriale e non solo.

⁽⁷²⁾ Cfr. *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di) ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 6., 2013 cit. Nel laborioso processo di redazione e approvazione del decreto pesanti condizionamenti sono rinvenibili nei formali diktat della Commissione Europea che ha imposto al Governo italiano e alle Regioni uno stringente ed invasivo cronoprogramma vincolato da risultati predeterminati negli esiti, soprattutto a livello definitivo anche in seguito alla recente Raccomandazione del Consiglio n. 2012/C 398/01 del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

⁽⁷³⁾ Cfr. i contributi sub articolo 6 d.lgs 167/2011 pubblicati in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

Che non si tratti di una svista, ma di una scelta voluta e consapevolmente adottata dal Legislatore della riforma del mercato del lavoro, lo dimostra inequivocabilmente l'iter di approvazione della legge n. 92/2012. Nel testo originario del disegno di legge, presentato dal Governo alle Camere in data 5 aprile 2012, la platea dei soggetti chiamati a concorrere alla formazione della offerta di apprendimento formale era infatti più diversificata comprendendo anche gli enti di formazione accreditati dalle Regioni, le parti sociali e, molto opportunamente, i fondi interprofessionali che sono l'architrave di un moderno sistema di formazione continua lungo l'intero arco della vita.

Pare in ogni caso depotenziata – e fortemente compromessa – la portata rivoluzionaria del «Testo Unico» dell'apprendistato e delle stese linee-guida sulla formazione del 2010, là dove i percorsi formativi, in situazioni di compito e preferibilmente in ambiente di lavoro, venivano agganciati ai profili professionali e alle declaratorie del sistema di classificazione e inquadramento del personale che rappresentano il cuore dei modelli organizzativi di ogni impresa appartenente a un certo settore produttivo in funzione delle competenze e dei profili professionali che la caratterizzano.

Nel riconoscere che la “formazione formale” è solo quella pubblica il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 relega dunque le competenze acquisite in ambito lavorativo in un secondo piano come se si trattasse di una formazione di serie inferiore rispetto a quella principale acquisita nell'ambito del sistema educativo di istruzione e formazione professionale con ciò alimentando una netta separazione tra università e mercato del lavoro.

Si tratta di passo indietro evidente rispetto alle linee guida del 2010 che si esprimevano in termini di esiti e qualità dei percorsi formativi, a prescindere dalla natura giuridica dei soggetti erogatori e dalle sedi dell'apprendimento, e non in termini di titoli e certificati pubblici. Con il che gli operatori del mercato del lavoro, e le imprese in particolare, si troveranno ora a valutare le competenze delle persone – compresi i ricercatori e i dottori di ricerca – non in funzione delle declaratorie e dei sistemi di classificazione del personale e dei reali fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro e dai territori, quanto in relazione a standard pubblici che, ancorché definiti in modo autoreferenziale dalle burocrazie a livello nazionale e regionale, incideranno sulle dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e sulla gestione quotidiana del rapporto di lavoro. Tutto ciò avverrà in base a complessi repertori pubblici delle professioni e dei mestieri costruiti a tavolino secondo una impresa di irrigidimento e ossificazione del dinamismo del mercato del lavoro che molto ricorda l'edificazione della famosa Torre di Babele.

Gli attestati o i certificati rilasciati a conclusione del processo di certificazione, del resto, “costituiscono atti pubblici”, e saranno quindi enti pubblici (Ministero del Lavoro, MIUR, Regioni, Province Autonome) che guideranno il sistema. Così come saranno sempre gli stessi enti pubblici ad accreditare (e condizionare) eventuali soggetti privati abilitati a erogare in tutto o in parte, sulla base degli standard e dei repertori pubblici di mestieri e professioni, servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

In una fase in cui si discute in Italia delle criticità e dei molti aspetti negativi del valore legale del titolo di studio si delinea dunque un nuovo sistema pubblicistico di certificazione delle competenze e dei saperi, che rischia, proprio perché non calibrato (come l'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 167 del 2011) sui profili professionali

e sui sistemi di classificazione e inquadramento professionale dei contratti collettivi, di essere lontano dalla realtà del mercato del lavoro e possibile fonte di contenzioso tra lavoratore e impresa.

Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili saranno infatti raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale e riuniti in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Evidente è, al riguardo, il rischio del proliferare di inutili declaratorie professionali, definite a tavolino dall'attore pubblico che, oltre ad essere lontane dalla realtà, diventano presto obsolete, per non parlare dei costi enormi di una simile operazione con l'attivazione di tavoli e repertori pubblici delle professioni che, negli ultimi venti anni, non hanno portato a nessun risultato concreto e utile.

5. I vincoli lavoristici e di natura contrattuale. L'importanza dell'apprendistato per la ricerca nella strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università.

Il riconoscimento della formazione in ambiente di lavoro e le logiche di selezione e formazione in una ottica di *placement* rappresentano solo una parte del problema. Altrettanto decisiva, per lo sviluppo dei percorsi di dottorato industriale, è poi la presenza di un moderno sistema di relazioni industriali che sappia riconoscere e contrattualizzare, anche in termini di misurazione/compensazione del relativo valore e della differente produttività, le ibride figure professionali che popolano questa frontiera del mercato del lavoro particolarmente fluida e dinamica.

Nel panorama internazionale sono invero ancora pochi i Paesi in cui il dottorando riveste la qualifica formale di dipendente ⁽⁷⁴⁾, quale vero e proprio lavoratore del settore della ricerca (pubblica o privata poco importa). Minoritari sono, tuttavia, anche i Paesi dove il dottorando riveste unicamente il mero *status* giuridico di studente. In tutti gli altri Paesi prevale, infatti, la regola della combinazione tra studio e lavoro con una graduazione e pluralità di qualificazioni giuridiche e contrattuali che consentono una migliore gestione non solo degli aspetti economici e normativi, ma anche di quelli formativi e di ricerca.

Status giuridico dei dottorandi (tabella di sintesi)

<i>Status</i>	<i>Numero di Paesi</i>	<i>Paesi</i>
Qualifica di mero studente	10	Repubblica Ceca, Estonia, Georgia, Islanda, Irlanda,

⁽⁷⁴⁾ Cfr. EUA, *Doctoral Programmes in Europe's Universities: Achievements and Challenges*, Bruxelles, 2007, in www.faredottorato.it.

			Lettonia, Russia, Scozia, UK
Qualifica lavoratore dipendente	di	3	Bosnia-Erzegovina, Danimarca, Paesi Bassi ⁽⁷⁵⁾
Studente lavoratore	e/o	22	Albania, Andorra, Armenia, Austria, Belgio - Fiandre, Belgio - Vallonia, Croazia, Cipro, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Liechtenstein, Lituania, Malta, Norvegia, Polonia, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia.

Fonte: *European University Association, 2007*

Di regola, lo *status* misto o variabile del dottorando (studente e/o lavoratore) deriva dalla fonte di finanziamento del percorso di formazione e ricerca e della presenza di più o meno stabili e strutturati rapporti con il sistema produttivo e le imprese. Nel concreto, infatti, sono le risorse economiche a disposizione dei percorsi di dottorato a determinare le singole attività che il dottorando è chiamato a svolgere, modificandone la percentuale di ricerca pura o di ricerca applicata nei contesti produttivi variando quindi, a seconda dei casi, la modalità di formazione e apprendimento.

Come bene evidenziato da chi da anni ricopre responsabilità progettuali e organizzative nella gestione di uno dei pochi dottorati industriali operativi da anni in Italia ⁽⁷⁶⁾, proprio “questa condizione di stretto legame tra forme di finanziamento e attività richieste al dottorando diventa lo specchio del dialogo tra il sistema di alta formazione accademica e il mondo del lavoro, poiché il tenore del coinvolgimento del dottorando (dallo *status* misto) nei processi produttivi delle aziende rappresenta il cardine di questo *matching*, nonché la bussola che indirizza la programmazione dei percorsi formativi e di approfondimento” ⁽⁷⁷⁾. Un dialogo che, per procedere e portare risultati, deve

⁽⁷⁵⁾ Nei Paesi Bassi esistono invero due categorie di dottorandi: quelli che hanno un contratto di lavoro con l'Università (*employee PhD candidates*, o *promovendi*) e quelli che ricevono una borsa di studio (*bursary PhD candidates*). I primi sono retribuiti per le loro attività accademiche, i secondi ricevono un finanziamento per le loro attività di ricerca, non soggetto ad alcuna forma di contribuzione obbligatoria. La coesistenza di questi due status differenziati è in discussione dal 2009, quando il tribunale di Groningen si pronunciò a favore della richiesta, presentata da 13 dottorandi dell'Università di Groningen appoggiati dal sindacato Abvakabo FNV, di aver riconosciuto lo status di *employee PhD candidates* poiché le loro attività non differivano sostanzialmente da quelle dei colleghi con tale inquadramento. Il 23 aprile 2013 la Corte di Appello di Leeuwarden ha ribaltato la sentenza, pronunciandosi contro il riconoscimento dello status di lavoratori. La sentenza ha sollevato un acceso dibattito ed è stata accolta con sfavore dall'*European Council of Doctoral candidates and Junior Researchers* (EURODOC Statement – *Best practice of employee status for PhDs in the Netherlands threatened*, <http://www.eurodoc.net>, 15 maggio 2013).

⁽⁷⁶⁾ Mi riferisco alla Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promossa da ADAPT e Università degli Studi di Bergamo, su cui cfr. il contributo di Lilli Casano citato in nota 27.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. M. T. CORTESE, *Apprendistato e dottorati di ricerca*, in (a cura di) M. TIRABOSCHI, *Il Testa Unico dell'Apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

ovviamente poter disporre non solo di incentivi (fiscali e normativi), ma anche di adeguate tipologie contrattuali di lavoro che ratifichino, sul piano formale e per il tramite di precisi piani formativi individuali, il partenariato sottostante a ogni percorso di dottorato industriale.

Anche l'ordinamento giuridico italiano riconosce da tempo, almeno sulla carta, la possibilità di inquadrare i dottorandi quali veri e propri lavoratori della ricerca impegnati nella realizzazione di piani formativi e di apprendimento formali. Rilevano, al riguardo, l'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevedeva la possibilità di percorsi di dottorato in apprendistato di c.d. alta formazione⁽⁷⁸⁾ e ora, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 meglio noto come "Testo Unico" dell'apprendistato, che affianca ai dottorati in apprendistato l'innovativa figura dell'apprendistato di ricerca.

Invero, l'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 si può certo annoverare tra le norme di minor successo della "riforma Biagi". Sistemáticamente trascurato dalla contrattazione collettiva⁽⁷⁹⁾, l'apprendistato di alta formazione non è mai entrato pienamente a regime: le poche sperimentazioni a livello regionale sono state avviate a ridosso della approvazione del decreto legislativo n. 276/2003⁽⁸⁰⁾, grazie a un cospicuo sostegno economico del Ministero del lavoro, a valere sui finanziamenti del Fondo sociale europeo, nell'ambito della azione di sistema PON Ob 3.

Eppure, a differenza di altri istituti della Legge Biagi, l'insuccesso di questa peculiare forma di apprendistato non si può ricondurre a una particolare complessità del dato di riferimento normativo e tanto meno, come pure avvenuto per altre importanti innovazioni della legge Biagi (*staff leasing* e lavoro a chiamata *in primis*), a una pregiudiziale politica di matrice ideologico-sindacale.

Sotto il primo profilo, l'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003 demandava infatti l'intera regolamentazione dell'istituto a intese *ad hoc*, in quanto tali particolarmente flessibili, tra la singola regione (o provincia autonoma), le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del territorio, nonché le istituzioni formative coinvolte per il rilascio del titolo di studio. La regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione era peraltro stata drasticamente semplificata dall'articolo 23 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112⁽⁸¹⁾, là dove – registrata la sostanziale inerzia delle regioni e delle parti sociali – si prevedeva che «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione [fosse] rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative».

⁽⁷⁸⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato di alta formazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, pp. 105-106.

⁽⁷⁹⁾ Per una rassegna delle scarse previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di categoria – il più delle volte insufficienti a rendere operativo l'istituto soprattutto con riferimento al dato, di particolare criticità, del trattamento retributivo dell'apprendista in percorsi di alta formazione – e dei pochi accordi collettivi di livello territoriale (in larga parte scaduti o, comunque, unicamente funzionali alle sperimentazioni in atto) si rinvia alla banca dati della contrattazione collettiva in www.fareapprendistato.it.

⁽⁸⁰⁾ Cfr. i periodici rapporti di monitoraggio dell'ISFOL sull'apprendistato, reperibili in www.adapt.it, indice A-Z, voce Apprendistato.

⁽⁸¹⁾ Convertito, con modificazioni, dalla l. n. 133/2008.

Quanto poi al secondo aspetto, che richiama il turbolento clima di relazioni industriali che ha caratterizzato l'approvazione della legge Biagi nel suo complesso, si può rilevare come i contratti a contenuto formativo, e l'apprendistato in particolare, non fossero indicati tra le principali criticità sollevate da una parte del mondo sindacale.

Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate e, più in generale, della scarsa disciplina regionale e contrattuale di riferimento ⁽⁸²⁾ induce, piuttosto, a ritenere che ciò che forse ha maggiormente inciso sul mancato decollo di questa peculiare tipologia di apprendistato è stata la sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse Università a progettare e rendere operativa una forma particolarmente innovativa di formazione in alternanza che si proponeva di superare proprio quella rigida separazione tra percorsi di alta formazione e mercato del lavoro da cui ha preso le mosse la nostra ricerca. Non a caso, le poche iniziative avviate e portate a conclusione si sono per lo più limitate alla progettazione di semplici master universitari senza avventurarsi nella costruzione dei ben più impegnativi percorsi di apprendistato di ricerca e di dottorati.

Lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di alto livello si pone in effetti, almeno nelle intenzioni del Legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra Università e imprese in modo tale da coprire, tra le altre cose ⁽⁸³⁾, quella crescente area grigia del mercato del lavoro della ricerca ancora oggi priva di adeguate discipline e regolazioni contrattuali.

Ancor più deciso, in questa prospettiva, è ora l'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, che infatti prevede uno sdoppiamento dell'apprendistato di terzo livello a cui si può ora ricorrere non soltanto per percorsi di alta formazione universitaria e post universitaria, ma anche per attivare veri e propri contratti di ricerca scollegati da un percorso formativo finalizzato al rilascio di un titolo di studio (come invece previsto nell'ambito dell'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003) ⁽⁸⁴⁾, finalizzati al reclutamento e alla formazione di giovani ricercatori da inserire in impresa e in altri contesti lavorativi non solo del settore privato, ma anche che di quello pubblico. La conferma di questa impostazione si trova chiaramente nell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011, là dove la verifica dei percorsi formativi in alto apprendistato è affidata agli standard formativi pubblici assimilando invece l'apprendistato di ricerca all'apprendistato professionalizzante che infatti viene agganciato agli standard professionali definiti nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro di settore.

La previsione di contratti di apprendistato per la ricerca, affidata non solo alle sedi universitarie, ma anche a "altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi

⁽⁸²⁾ La produzione normativa di livello regionale elaborata in vigenza dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 è raccolta in www.fareapprendistato.it.

⁽⁸³⁾ Più in generale, sulle molteplici varianti e funzioni dell'apprendistato di alta formazione, non certo limitato al solo segmento della alta formazione, cfr. S. SPATTINI *Higher-level Apprenticeships in Italy*, Discussion Paper for Mutual Learning programme Higher Apprenticeships - a part of effective lifelong learning and a flexicurity strategy, Torino, 30-31 Ottobre 2008 (in www.faredottorato.it).

⁽⁸⁴⁾ Si veda, al riguardo, il mio *Impianto e quadro regolatorio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., pp. 367-375. Vedi, nello stesso volume anche M. T. CORTESE, *Apprendistato e dottorati di ricerca*, pp. 384-390.

come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico”⁽⁸⁵⁾, risponde a ben vedere proprio al tentativo di avviare anche nel nostro paese la nascita e la diffusione di centri di formazione e ricerca privati o para-universitari con vocazione meno accademica pura (si pensi alla esperienza americana dei community college) e più legata alle esigenze innovazione e sviluppo delle imprese e del tessuto produttivo locale.

Non a caso la formulazione adottata dal Legislatore del Testo Unico sembra richiamare quella prevista per i regimi agevolati di incontro tra domanda e offerta di lavoro di cui all’articolo 6 del decreto legislativo n. 276/2003, così come modificato dal decreto legge del 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111. Una conferma, in altri termini, della nuova visione dell’apprendistato (e degli stessi dottorati) nell’ottica del *placement*, rispetto al quale domanda e offerta di lavoro si incontrano dinamicamente – e si rafforzano reciprocamente – sul versante della alta formazione e della ricerca, che è certamente molto più di un semplice contratto di lavoro pure caratterizzato per la presenza di una componente formativa.

L’apprendistato di ricerca – unitamente al dottorato di ricerca in alto apprendistato già contemplato dalla legge Biagi – vuole così rappresentare, nelle intenzioni del Legislatore, una straordinaria opportunità, specie per le nostre piccole e medie imprese, per investire con costi ragionevoli nella ricerca e nella innovazione, sostenendo in modo più adeguato rispetto al passato i processi di rinnovamento aziendale, gli *spin off*, le *start up* e, in definitiva, la dotazione di capitale umano di eccellenza.

Nell’ottica del raccordo tra Università e mercato del lavoro, l’apprendistato di alta formazione e ricerca pare dunque fattispecie di particolare pregio ai fini della identificazione di una tipologia contrattuale che, per vocazione, risulta finalmente adeguata allo scopo di dare riconoscimento giuridico al lavoro della ricerca anche nel settore privato. Non solo. Questa innovativa tipologia contrattuale potrebbe rappresentare, a ben vedere, anche la pietra angolare attorno a cui edificare un moderno sistema dell’alta formazione e della ricerca incentrato su coerenti profili professionali nell’ambito dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale dei contratti collettivi allo stato carenti, salvo talune limitate eccezioni⁽⁸⁶⁾, di una specifica previsione e declaratoria e di conseguenti sistemi retributivi e premiali con riferimento alla figura professionale del ricercatore del settore privato. Pare infatti questa la strada per allineare l’Italia alle migliori esperienze offerte dalla esperienza internazionale e della analisi comparata.

⁽⁸⁵⁾ Articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

⁽⁸⁶⁾ Si veda, per esempio, il CCNL dei metalmeccanici che prevede al settimo livello la figura del ricercatore inteso 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, chimico, edilizio e tessile) si individuano, almeno in alcuni contratti collettivi, figure similari, chiamate con le proprie competenze a sviluppare processi o prodotti, senza tuttavia un preciso impianto concettuale e normativo e declaratorie adeguate a inquadrarne in termini di fattispecie contenute, competenze, percorsi di carriera e conseguenti profili professionali.