



**Università degli Studi della Tuscia di Viterbo
Dipartimento di Studi Linguistico-Letterari, Storico-Filosofici e Giuridici (DISTU)**

**Corso di Dottorato di Ricerca in
DIRITTO DEI MERCATI EUROPEI E GLOBALI. CRISI, DIRITTI, REGOLAZIONE.**

XXX Ciclo

Titolo della tesi

DIRITTO DI RICERCA E DIRITTI DEL RICERCATORE - LAVORATORE

(s.s.d. IUS/07)

Tesi di dottorato di:

Dott.ssa Martina Bassotti

Coordinatore del corso

Prof. Carlo Sotis

Tutore

Prof. ssa Luisa Ficari

A.A. 2016/17

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA TUSCIA

**DOTTORATO DI RICERCA IN "DIRITTO DEI MERCATI EUROPEI E GLOBALI.
CRISI, DIRITTI, REGOLAZIONE" (XXX CICLO)**

DOTT.SSA MARTINA BASSOTTI

Tutor: Prof.ssa Luisa Ficari

DIRITTO DI RICERCA E DIRITTI DEL RICERCATORE - LAVORATORE

**CAPITOLO I - Il “mestiere” del ricercatore: quale regolazione e quali diritti?
inquadramento del problema e prospettiva d’indagine**

1. Attività di ricerca ed esigenze di tutela del ricercatore	4
2. L’attività di ricerca nell’attuale sistema socio-economico: l’emersione nel contesto nazionale ed europeo di una realtà professionale con esigenze di tutela specifica.....	7
3. L’ipotesi ricostruttiva proposta: configurabilità di un “ <i>diritto di ricerca</i> ” o di “ <i>diritti di ricerca</i> ” nelle fattispecie di lavoro	10
4. Linee-guida dell’analisi	12

CAPITOLO II - Diritto e libertà di ricerca nei principi costituzionali. Fondamento della nozione costituzionale di ricerca e necessità di collegare il regime giuridico dell’attività di ricerca alla libertà costituzionalmente protetta

1. La disciplina costituzionale della ricerca: libertà della scienza e obblighi di promozione dello Stato. Pluralismo scientifico e interesse generale alla creazione di nuove conoscenze	14
2. La libertà della scienza come libertà di svolgere ricerche e diffondere i risultati	17
2.1. I diritti sui risultati della ricerca scientifica. Un chiarimento in merito al rapporto tra libertà della scienza e diritti di proprietà intellettuale	18
3. Le posizioni soggettive riconducibili alla libertà della scienza: dal diritto di scegliere l’oggetto e il metodo delle ricerche, al diritto di diffondere i risultati	20
4. L’efficacia delle posizioni soggettive tutelate dalla libertà della scienza	24
4.1 L’efficacia dei diritti di libertà della ricerca nei contratti di lavoro. La connessione con le altre posizioni soggettive riconosciute in ragione dello svolgimento di un’attività lavorativa ..	27

CAPITOLO III - Il riconoscimento dei diritti di libertà della ricerca in ambito europeo e internazionale

1. Il riconoscimento della libertà della ricerca all’interno della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (c.d. Carta di Nizza del 7 dicembre 2000).....	32
1.2 La Raccomandazione della Commissione dell’11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori: principi, diritti e doveri che informano la figura professionale del ricercatore	33
2. Libertà della ricerca e Convenzione europea dei diritti dell’uomo (firmata a Roma il 4 novembre 1950).....	36
3. La Raccomandazione Unesco del 13 novembre 2017 sulla scienza e i ricercatori scientifici	38

CAPITOLO IV - Il “diritto di ricerca” nelle università

1. L'autonomia universitaria: una prima garanzia dei diritti di libertà del ricercatore.....	40
1.1 L'autogoverno accademico nel nuovo contesto della ricerca.....	41
2. Il diritto di scegliere l'oggetto e il metodo delle ricerche	45
3. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca. La composizione con le esigenze della didattica	47
4. Diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e regime delle incompatibilità nel prisma della valorizzazione dei risultati della ricerca	49
5. La libertà della ricerca alla luce del potere sanzionatorio	50
5.1 Le previsioni del codice etico.....	53
6. I diritti sui risultati delle ricerche. La distinzione tra attività di ricerca “libera” e “vincolata”	54
7. I limiti ai diritti del ricercatore nello svolgimento di attività commissionate da terzi.....	58
8. I diritti dei ricercatori universitari assunti con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.....	59
9. Diritto di eseguire liberamente le ricerche e valutazione scientifica. La valorizzazione del merito come istanza di tutela del ricercatore o limite alla sua attività?.....	64

CAPITOLO V - Il “diritto di ricerca” negli enti pubblici di ricerca

1. Lo status del ricercatore nel d.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016: verso una concreta attuazione della Carta europea dei ricercatori?	66
2. Il diritto di non subire ingerenze nello svolgimento delle ricerche e i limiti all'esercizio del potere direttivo: le specificità del rapporto del ricercatore rispetto alla generale disciplina del pubblico dipendente	69
3. Il diritto di partecipare alla programmazione della ricerca dell'Ente di appartenenza.....	72
4. I diritti sui risultati delle ricerche: rinvio.....	73

CAPITOLO VI – “Diritto di ricerca” e vincolo di subordinazione nel settore privato

1. Le disposizioni di legge in materia di ricerca: assenza di previsioni volte a definire la figura del ricercatore e a garantire le esigenze del lavoro di ricerca	76
1.1. L'apprendistato di alta formazione e ricerca.....	77
1.3 I progetti in discussione in Parlamento	79
2. La figura professionale del ricercatore nella contrattazione collettiva.....	80
2.1 La proposta delle parti sociali: un contratto collettivo nazionale per il “Middle Management” aziendale, con apposita disciplina del lavoro di ricerca	82
3. Il diritto di rifiutare l'esecuzione di una ricerca: l'esercizio dell'obiezione di coscienza	83
3.1 Configurabilità del diritto di rifiutare la prestazione e di essere adibiti ad una ricerca compatibile con le proprie convinzioni morali in assenza di un intervento del legislatore.....	86
3.2 L'opportunità di una “clausola di coscienza” per il lavoro nella ricerca scientifica	89
4. Il diritto di rifiutare una ricerca contraria alla legge o all'etica professionale. Non esigibilità della prestazione ed esercizio dell'autotutela	91
5. Libertà della scienza ed etero-direzione della prestazione: quali garanzie per il diritto di non subire ingerenze nello svolgimento della ricerca?.....	94
6. Autonomia nell'esecuzione della ricerca e nuove modalità di lavoro: il lavoro agile	98
7. Il diritto di eseguire l'attività di ricerca. L'esistenza per il ricercatore di un interesse a svolgere l'attività pattuita oggettivamente giustificato dalla natura della prestazione.....	102
7.1 Ulteriori riferimenti normativi per il diritto all'esecuzione della prestazione.....	106
8. Il diritto di essere adibiti esclusivamente a mansioni di ricerca e la nuova disciplina dello <i>ius variandi</i>	110
9. I diritti del ricercatore sull'invenzione brevettabile. Le fattispecie previste dall'art. 64 del Codice della proprietà industriale (d.lgs. n. 30 del 2005)	116

9. 1 La distinzione tra invenzioni d'azienda e invenzioni di servizio: problematiche applicative e margini di intervento della contrattazione collettiva	121
10. I diritti del ricercatore sulle opere dell'ingegno realizzate nel corso dell'attività lavorativa	124
11. Il diritto di diffondere i risultati della ricerca: i limiti imposti dall'obbligo di fedeltà.....	128
11.2 La diffusione dei risultati nel pubblico interesse	131
12. Il diritto di utilizzare e diffondere le conoscenze acquisite dopo la cessazione del rapporto. Il patto di non concorrenza	137
13. Contratto di rete, "codatorialità" e diritti del ricercatore	141

CAPITOLO VII – L'attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: lavoro autonomo; lavoro parasubordinato; lavoro etero-organizzato

1. Lo svolgimento di attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: la disciplina applicabile	143
2. Il contratto a progetto per lo svolgimento di una ricerca. Una disciplina in vigore unicamente per i contratti in corso alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015 (paragrafo in corso d'opera)	145
3. La disciplina applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative. Le collaborazioni etero-organizzate e l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015	149
3.1 Le collaborazioni per attività di ricerca per le quali è prevista una specifica disciplina ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015	151
4. Il diritto del ricercatore/prestatore d'opera di non subire ingerenze nell'esecuzione della ricerca e il bilanciamento con la tutela dell'interesse del committente.....	154
5. Il diritto ad eseguire la ricerca nel contratto di lavoro autonomo.....	156
6. Interesse a svolgere la ricerca e recesso delle parti	157
7. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e gli obblighi di non concorrenza	159
7. I diritti sui risultati della ricerca	160
8. Il diritto di diffondere i risultati della ricerca.....	163

CAPITOLO VIII - Diritto di ricerca e rapporto di lavoro nella prospettiva comparata: spunti di riflessione dall'ordinamento francese

1. I diritti di libertà della ricerca nell'ordinamento francese: il fondamento normativo	167
2. La politica nazionale della ricerca e le missioni affidate al personale scientifico.....	168
3. Lo <i>status</i> di funzionario del ricercatore nel settore pubblico. Le esigenze di deroga alla relativa disciplina	170
4. Autonomia e indipendenza degli <i>enseignants-chercheurs</i> nello svolgimento delle ricerche e nella diffusione dei risultati.....	172
5. Autonomia e indipendenza nello statuto dei ricercatori degli <i>établissements publics à caractère scientifique et technologique (E.P.S.T.)</i>	175
6. Il ricercatore dipendente nel settore privato. L'applicabilità del principio c.d. di proporzionalità (L.1121-1 del <i>code du travail</i>) a garanzia della libertà della ricerca	177
7. La libertà di coscienza del ricercatore francese. Il diritto di rifiutare la prestazione	180
8. La diffusione dei risultati e gli obblighi di riservatezza. Le " <i>clauses de confidentialité</i> "	182
8.1 Il diritto di allerta scientifica e la tutela del " <i>lanceur d'alerte</i> "	183
9. La disciplina dei diritti d'autore sui risultati delle ricerche	186
10. La regolamentazione dei diritti sulle invenzioni	188
11. La valorizzazione dei risultati della ricerca nel settore pubblico	191
12. Gli spunti ricostruttivi offerti dalla comparazione con l'ordinamento francese	193
CONSIDERAZIONI DI SINTESI E CONCLUSIONI	196

CAPITOLO I - Il “mestiere” del ricercatore: quale regolazione e quali diritti?

Inquadramento del problema e prospettiva d'indagine

SOMMARIO: 1. Attività di ricerca ed esigenze di tutela del ricercatore – 2. L'attività di ricerca nell'attuale sistema socio-economico: l'emersione nel contesto nazionale ed europeo di una realtà professionale con esigenze di tutela specifica – 3. L'ipotesi di ricerca proposta: configurabilità di un “diritto di ricerca” o di “diritti di ricerca” nei rapporti contrattuali di lavoro – 4. Linee guida dell'analisi

1. Attività di ricerca ed esigenze di tutela del ricercatore

L'attività di ricerca viene definita come una condotta umana volta all'avanzamento di nuove conoscenze nel rispetto di rigorose norme tecniche ⁽¹⁾. A prescindere dalla disciplina di riferimento, tutti i ricercatori sono chiamati a svolgere la loro attività con spirito creativo, obiettività e rigore metodologico, nel rispetto della «dimensione etica della ricerca» ⁽²⁾.

Lo svolgimento di una ricerca può avvenire in differenti contesti e modalità, ma è innegabile l'esistenza di principi comuni derivanti da un «contratto tacito professionale» ⁽³⁾, che vincola chi svolge ricerche al rispetto dei parametri posti dalla comunità scientifica. Si è affermato, in tal senso, che «l'aver contribuito all'avanzamento delle conoscenze e il sottoporsi al giudizio della comunità scientifica è nello statuto stesso della ricerca» ⁽⁴⁾.

Elementi indefettibili di qualsiasi ricerca possono considerarsi: lo sforzo creativo, che garantisce lo spirito di avanzamento rispetto allo stato attuale delle

⁽¹⁾ Cfr. la definizione data dal “*Manuale di Frascati*”, documento che stabilisce la metodologia per raccogliere e utilizzare dati sulla ricerca e sviluppo nei paesi membri dell'OCSE - Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (in inglese OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development): OECD, *Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, 2015, p. 47: «la ricerca e lo sviluppo sperimentale comprendono i lavori creativi e sistematici intrapresi al fine di accrescere la somma delle conoscenze – inclusa la conoscenza dell'umanità, della cultura e della società – e di concepire nuove applicazioni delle conoscenze già note». Offre una definizione ampia e generale anche la circolare dell'Agenzia delle Entrate del 16 Marzo 2016, con oggetto l'interpretazione dell'articolo 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 (come modificato dall'art. 1, comma 35, della legge n. 190/2014) sul “Credito di imposta per attività di ricerca e sviluppo”, in particolare, a p. 10, la circolare afferma, con riguardo alle attività di ricerca agevolabili, che «le attività di ricerca e sviluppo, che devono ricadere nell'elencazione contenuta nelle menzionate disposizioni, possono essere svolte anche in ambiti diversi da quelli scientifico e tecnologico (ad esempio, in ambito storico o sociologico) atteso che, in linea generale, le attività di ricerca e sviluppo sono volte all'acquisizione di nuove conoscenze, all'accrescimento di quelle esistenti e all'utilizzo di tali conoscenze per nuove applicazioni».

⁽²⁾ Cfr. R. ENCINAS DE MUNAGORRI, *La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ?*, in «Revue Trimestrielle de Droit Civil», (2), 1998, p. 248 e ss.

⁽³⁾ Cfr. V. P. BOURDIEU, *Les usages sociaux de la science*, Versailles, 1997, cit. p. 50.

⁽⁴⁾ F. MERLONI, *Libertà della scienza e della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 161 e ss., cit. p. 175.

conoscenze; il rispetto di un “*metodo scientifico*” (⁵), che assicura l’obiettività dei risultati e la possibilità che questi siano rigorosamente giustificati; la sottomissione ad un sistema di valori e norme condivise, che è alla base del concetto di “*comunità scientifica*” e di quella che la sociologia della scienza ha definito «struttura normativa della scienza» (⁶); la trasparenza sulle attività di ricerca svolte e sui risultati raggiunti. In una prospettiva socio-professionale ciò comporta che, a prescindere dalla disciplina scientifica di appartenenza e dal contesto istituzionale di riferimento, sia possibile individuare una serie di esigenze comuni che accompagnano “*i ricercatori*” nel corso dell’attività lavorativa.

Il rispetto del metodo scientifico e della “*dimensione etica*” della ricerca richiedono la disponibilità di mezzi e condizioni di lavoro che permettano di eseguire la ricerca in modo efficace, obiettivo e imparziale. Il ricercatore deve poter forgiare le proprie opinioni scientifiche senza impedimenti esterni, accedendo alle conoscenze/informazioni necessarie e beneficiando di strumenti economici e tecnici adeguati. Per quanto concerne, invece, la creatività, questa non può essere attuata senza la dovuta libertà, da cui è inseparabile (⁷). Invero, l’esigenza di sviluppare la ricerca in «totale libertà, avvalendosi di ogni collaborazione ritenuta utile dai ricercatori medesimi» è stata annoverata dalla stessa giurisprudenza tra le «esigenze

(⁵) Sui paradigmi formali della ricerca scientifica e sulla definizione del metodo scientifico, nella vasta letteratura in materia cfr.: G. GIORELLO e M. MONDADORI, *Dinamica della conoscenza scientifica e dialettica*, in U. CURI (a cura di), *La razionalità scientifica*, Abano Terme, 1978, p. 107 e ss.; R. CARNAP, *Scienza formale e scienza reale*, in E. PACI (a cura di), *Il pensiero scientifico contemporaneo*, Firenze, 1950, p. 169 e ss.; R. CARNAP, *Sul linguaggio unitario della scienza. Osservazioni logiche sul progetto di una enciclopedia*, in G. POLIZZI (a cura di), *Filosofia scientifica ed empirismo logico*, Milano, 1993, p. 103 e ss. Sulla possibilità di riscontrare i caratteri della scientificità anche nelle discipline umanistiche e sociali: U. SPIRITO, *Due false scienze (La sociologia – La psicanalisi)*, Roma, 1973; P. BOURDIEU, *Science de la science et réflexivité: Cours du Collège de France 2000-2001*, Parigi, 2001; P. K. FEYERABEND, *Contro il metodo. Abbozzo di una teoria anarchica della conoscenza*, Milano, 2003.

(⁶) Cfr. R. K. MERTON, *The normative structure of science*, in *The sociology of science: Theoretical and Empirical Investigations Theoretical and Empirical Investigations*, Chicago, 1942 secondo cui vi sarebbero valori e norme di condotta che garantiscono il funzionamento scienza e che ne costituiscono i quattro «imperativi istituzionali»: a) *Universalismo*: asserzioni o risultati scientifici vengono giudicati indipendentemente da caratteristiche inerenti al soggetto che li ha formulati quali la classe, la razza, la religione; b) *Comunitarismo*: i risultati e le scoperte non sono proprietà del singolo ricercatore ma patrimonio della comunità scientifica e della società nel suo complesso. Lo scienziato non ottiene riconoscimento per la propria attività se non rendendola pubblica e mettendola quindi a disposizione degli altri; c) *Disinteresse*: ogni ricercatore persegue l’obiettivo primario del progresso della conoscenza, ottenendo indirettamente il riconoscimento individuale; d) *Scetticismo organizzato*: ogni ricercatore deve essere pronto a valutare in modo critico qualunque risultato, inclusi i propri, sospendendo il giudizio definitivo fino all’ottenimento delle necessarie prove.

(⁷) Cfr.: A. MAUREL, *Les chercheurs saisis par la norme. Contribution à l’étude des droits et devoirs des chercheurs*, Toulouse, 2014, l’A. afferma che per poter partecipare ai progressi della società, i ricercatori devono poter beneficiare di una certa libertà che gli permetta di esternare le competenze professionali e le loro qualità personali, creative e critiche (p. 315); P.-M. GAUDEMET, *L’organisation du personnel enseignant*, in «Revue de l’enseignement supérieur», 1969, p. 76 e ss., secondo il quale «senza libertà, non vi è lavoro scientifico possibile, poiché la ricerca della verità mal si concilia con la subordinazione al potere».

incomprimibili della ricerca»⁽⁸⁾. Si può affermare, più in generale, che «lo statuto intrinseco della scienza e della ricerca è la libertà individuale», quale libertà di ricercare, di trovare nuovi limiti alle conoscenze e «di affermare le conoscenze acquisite con la ricerca (la scienza), al fine di consolidare i risultati, in attesa di nuovi avanzamenti»⁽⁹⁾, nonché quale libertà diffondere i risultati raggiunti.

Le esigenze di tutela del singolo ricercatore devono leggersi alla luce dello schema organizzativo che, in via di fatto, ha una rilevanza crescente nell'attuale contesto della ricerca scientifica: quello della ricerca di gruppo o di *équipe*⁽¹⁰⁾. L'attività svolta dai gruppi di ricerca, invero, è spesso un'attività plurisoggettiva, caratterizzata però da fini, obiettivi e metodi comunemente convenuti e vincolanti ciascun ricercatore a seconda dell'apporto conferito all'attività stessa. L'attività scientifica del singolo è pertanto chiamata a coordinarsi con l'insieme delle regole di organizzazione che sono proprie e naturali alla ricerca di *équipe*. Anche nel caso in cui si garantisce pienamente la libertà individuale di aderire o meno alla costituzione di gruppi di lavoro scientifico, resta sempre necessario articolare con maggiore attenzione i diritti che, comunque, vanno riconosciuti ai singoli ricercatori nei vari gruppi⁽¹¹⁾. Uno degli elementi sostanziali della fattispecie della ricerca di gruppo risiede, comunque, nella unicità del metodo scientifico, senza il quale – si è detto – nessuna ricerca è possibile in via di fatto, poiché, per evidenti ragioni intrinseche «l'unicità del metodo è *in re ipsa* un presupposto ineliminabile di ogni attività che possa qualificarsi come scientifica, sia individuale sia collettiva»⁽¹²⁾.

⁽⁸⁾ Cons. Giust. Amm. Sic., n. 332 del 18 giugno 2014, che in merito all'annullamento di una Valutazione Comparativa per titoli ed esami di n. 1 posto di ricercatore universitario, ha affermato: «non costituisce ragione di incompatibilità né di doverosa astensione la circostanza che il commissario di concorsi universitari ed uno dei candidati abbiano rapporti di collaborazione intellettuale e abbiano anche pubblicato insieme una o più opere (trattandosi di ipotesi ricorrente nella comunità scientifica, che trova giustificazione in esigenze incomprimibili della ricerca, che deve potersi sviluppare in totale libertà avvalendosi di ogni collaborazione ritenuta utile dai ricercatori medesimi, in ragione per altro anche delle peculiari e normalmente infungibili competenze specifiche degli stessi). Quel che non può ricorrere è solo una eventuale intensa comunanza di interessi economici, tale da potere ingenerare il dubbio di una non obbiettiva valutazione del candidato».

⁽⁹⁾ F. MERLONI, *op. cit.*, cit. p. 161.

⁽¹⁰⁾ Cfr. M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto di)*, in *Enc. giur.*, Milano, 1989, p. 410 e ss., nel punto in cui afferma: «è ben noto che l'ottimizzazione dei risultati esige spesso ricerche di gruppo e interdisciplinari; e che, anche quando è indirizzata a fini specifici, l'attività investigativa viene svolta da organismi pluripersonali (formati talvolta da decine, se non anche da centinaia di persone) e provvisti di elevate disponibilità finanziarie, come i laboratori industriali o gli istituti pubblici di ricerca» (p. 413).

⁽¹¹⁾ F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1990. cit. p. 369.

⁽¹²⁾ Cfr. S. LABRIOLA, *op. ult. cit.*, p. 53.

2. *L'attività di ricerca nell'attuale sistema socio-economico: l'emersione nel contesto nazionale ed europeo di una realtà professionale con esigenze di tutela specifica*

La scienza ha trasformato e continuerà a trasformare la società, condizionandone le abitudini di vita e le prospettive di sviluppo⁽¹³⁾. Gli ambiti in cui la ricerca opera non possono rimanere statici ed ancorati ad un modello definito, ma per loro natura sono in costante evoluzione, non soltanto sotto il profilo tecnologico, ma soprattutto morale ed etico, nel confronto con gli altri settori della società in cui operano e si sviluppano⁽¹⁴⁾.

A partire dal XIX secolo, complici la rivoluzione industriale e i conflitti bellici, le società moderne hanno posto le basi di quella che viene definita “*società della conoscenza*”⁽¹⁵⁾. La scienza assurge ad attività di interesse generale e l'impegno pubblico nel creare un quadro favorevole alle attività di “*ricerca e sviluppo*” diviene ineludibile. La considerazione dell'attività di ricerca come attività di interesse generale è oggi evidente anche nell'ambito delle politiche dell'Unione europea: la Strategia di Lisbona per una crescita sostenibile e inclusiva, considera lo sviluppo della conoscenza e della ricerca scientifica volano per l'implementazione della competitività economica oltre che, in generale, per il miglioramento delle concrete condizioni di vita dei cittadini comunitari⁽¹⁶⁾.

⁽¹³⁾ J. BOUVERESSE, *Quel statut pour la vérité scientifique?*, in *La Science et le Débat publique*, ACTES SUD/IHESST, 2012, p. 25 e ss., l'A. sottolinea che alcuni filosofi hanno cercato di mettere in luce lo stretto legame che sussiste tra scienza e democrazia proprio in ragione delle caratteristiche intrinseche del metodo scientifico: il principio della libera ricerca come principio supremo in materia di acquisizione di nuove conoscenze; l'attitudine a presentare un atteggiamento obiettivo e imparziale di fronte alla realtà; la rinuncia all'idea di ottenere una verità assoluta, che rappresenta il principio del dogmatismo nella teoria e della tirannia nella politica (p. 31).

⁽¹⁴⁾ E. FALLETTI, *Sperimentazione scientifica*, in «Dig. disc. priv.», 2010, l'A. sottolinea come, ad esempio, la sperimentazione scientifica sia chiamata confrontarsi non soltanto con la tematica del consenso della persona, ma con ulteriori problemi che presentano profonde implicazioni etiche, quali la ricerca scientifica in materia genetica, di cellule staminali embrionali umane e le tematiche ad essa connesse nonché con i problemi derivanti dalla convergenza di più ambiti di ricerca coinvolti nel progresso tecnologico.

⁽¹⁵⁾ G. SIRILLI, *La produzione e la diffusione della conoscenza Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI, Roma 2010, secondo l'A. «il salto di qualità che caratterizza la società in cui viviamo, ormai sempre più spesso chiamata “società della conoscenza”, avviene nella seconda metà dell'Ottocento allorché si afferma l'istituzionalizzazione di organizzazioni stabili per generare idee, scoperte e invenzioni: i laboratori di ricerca. Sebbene esistessero in precedenza laboratori nelle università, è soltanto negli anni '70 del XIX secolo che appaiono laboratori di ricerca nell'industria, in particolare quella chimica ed elettrica. Questo cambiamento della struttura industriale, accompagnato dalla crescita dei laboratori di ricerca pubblici, di istituti di ricerca privati indipendenti e dei laboratori di ricerca delle università, ha cambiato profondamente il panorama del sistema innovativo al punto che alcuni osservatori hanno sostenuto che la più grande invenzione del XIX secolo è stata il metodo stesso dell'invenzione» (p.11). Cfr. anche A. VITERBO, A. CODIGNOLA, *Le macchine di Turing, la legge di Moore e l'uomo bioinformatico*, in «Dir. inf.», 2008, n. 3, p. 321 e ss.

⁽¹⁶⁾ Cfr. Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010, *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* (COM(2010) 2020).

Nel contesto attuale tra gli obiettivi primari della ricerca vi è quello di garantire risultati nel breve termine e l'organizzazione del sistema della ricerca si mostra più sensibile alla necessità di generare innovazione e trasferimento tecnologico.

Una prima conseguenza si rinviene nelle politiche di finanziamento delle attività di ricerca: i criteri di ripartizione dei finanziamenti pubblici tendono a ridurre gli interventi a sostegno della ricerca libera, diretta alla mera speculazione scientifica, in favore di una ricerca che presenti una diretta utilità⁽¹⁷⁾.

Inoltre, la connessione tra ricerca e impresa diviene sempre più rilevante⁽¹⁸⁾. Ciò comporta, da un lato, che si tende ad incentivare l'abbandono di una formazione diretta alla ricerca tradizionalmente universitaria a vantaggio di un orientamento più sensibile alla trasformazione della ricerca in innovazione tecnologica; dall'altro, che nello stesso mondo accademico, storicamente sede del libero pensiero, fa ingresso un sistema c.d. di "New Public Management"⁽¹⁹⁾.

Il modello della ricerca universitaria è passato da un modello *open science*, chiuso nei confronti dell'impresa, in cui l'unico strumento di trasferimento della conoscenza era rappresentato dalle pubblicazioni scientifiche dei ricercatori, ad un nuovo modello, definito in letteratura *open innovation*, in cui si sono poste le basi per la

⁽¹⁷⁾ Cfr. F. MERLONI, *Libertà della scienza e libertà della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n.3, p. 161 e ss., nel punto in cui sottolinea l'affermarsi di «politiche di finanziamento della ricerca sempre più legate a risultati, a prodotti, in un quadro di riduzione netta dei trasferimenti» (p. 165). Secondo l'A. «nell'incapacità di tagliare i "rami secchi", cioè le strutture di ricerca e di istruzione superiore gravemente insufficienti, lo Stato continua a finanziare l'intero sistema, suggerendo la ricerca di finanziamenti esterni, privati, per compensare la riduzione dei fondi pubblici» (p. 165). Sul problema della compatibilità con la disciplina costituzionale della indicazioni comunitarie in materia di ricerca, M.BONINI, *La "libertà" di ricerca, dallo "stato sociale nazionale" al "welfare di mercato europeo"*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Napoli, 2014.

⁽¹⁸⁾ E. M. IMPOCO, *Introduzione. Inquadramento giuridico dei rapporti tra imprese, università, enti pubblici di ricerca*, in E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016, p. 130 e ss., «l'interazione tra le imprese e gli enti pubblici di ricerca è sempre più perseguita, sia attraverso politiche incentivanti, sia per mezzo di forme di interazione sempre più efficaci e strutturate, poiché essa è considerata il presupposto fondante del processo di innovazione tecnologica, sul quale insiste lo sviluppo dei sistemi economici più competitivi [...] In tale contesto, il contratto di ricerca assume un ruolo cardine in quanto strumento che pone in relazione l'impresa e l'ente pubblico di ricerca in attività collaborative che prevedono lo sviluppo di nuova conoscenza ed il trasferimento delle tecnologie da un ambito prevalentemente speculativo a quello applicativo, per ottenerne un impatto sulla società in forma di nuovi prodotti o servizi» (p. 130).

Con riferimento ai parchi scientifici e tecnologici cfr. E. PRODI, *I centri di competenza per l'Industria 4.0: la "lezione" dei parchi scientifici e tecnologici*, in «Professionalità studi», 2017, n. 1, p. 172 e ss., l'A. rileva come l'auspicato superamento della vecchia distinzione tra settore pubblico e privato in funzione di una effettiva maggiore integrazione tra ricerca accademica e industria, non sia mai realmente avvenuto «a fronte della persistenza di barriere non solo burocratiche ma soprattutto culturali e di linguaggi» (p. 198).

⁽¹⁹⁾ Sulle caratteristiche di tale evoluzione nel sistema francese cfr. E. Lamy, T. Shinn, *L'autonomie scientifique face à la mercantilisation. Formes d'engagement entrepreneurial des chercheurs en France*, *Actes de la recherche en sciences sociales* 2006/4 (n° 164), p. 23 e ss.

realizzazione di una convergenza di interessi tra università e impresa ⁽²⁰⁾. Sebbene quella universitaria sia una ricerca potenzialmente ad amplissimo raggio di azione, nel senso rispondente al principio di libertà di scelta dei ricercatori, oggi si riscontra una maggiore apertura verso la ricerca organizzata e finanziata nel contesto nazionale ed internazionale, in quanto tale chiamata a confrontarsi con le logiche del mercato ⁽²¹⁾.

Il sistema così delineato incide inevitabilmente sulle modalità di svolgimento dell'attività di ricerca e sulla libertà della scienza ⁽²²⁾.

La stretta operata dalle esigenze economiche, i maggiori vincoli nella direzione delle proprie ricerche e le pressioni sui risultati, rischiano di incidere sul rispetto dell'integrità del metodo scientifico e sulla diffusione dei risultati nel modo più trasparente possibile ⁽²³⁾. Il ricercatore, soprattutto se operante nell'impresa, nel timore di perdere il posto può assumere atteggiamenti di ritrosia di fronte al rispetto di canoni etici, o alla denuncia di rischi per la salute e l'ambiente ⁽²⁴⁾.

⁽²⁰⁾ Cfr. G. CALABRÒ, *La docenza universitaria tra cattedra e spin-off*, in E. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competitività e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 183e ss., cit. p. 183. L'idea di fondo della nuova prospettiva open innovation applicata alla ricerca universitaria fa perno sulla considerazione per cui, in un mondo come quello attuale, in cui la conoscenza è largamente diffusa e distribuita, le imprese non possono avvalersi esclusivamente dei propri centri di ricerca interna, ma dovrebbero piuttosto realizzare scambi con le altre strutture, ad esempio, con le università, valorizzando la ricerca condotta presso i dipartimenti.

⁽²¹⁾ Cfr. P. MASI, *La Ricerca universitaria e la destinazione dei risultati*, in E. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competitività e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 23 e ss., cit. p. 25. Lo stesso A. sottolinea la diversa impostazione oggi seguita da didattica e ricerca: «la prima più tradizionale, con principi di azione e valutazione che si suppongono sperimentati, la seconda necessariamente rivolgendosi a tecniche normative premiali nelle opportunità di finanziamento e di investimento, confronto con il nuovo e con l'innovazione sempre privo di certezze, potenzialità di apprezzamento dei risultati nel lungo periodo, difficoltà di valutazione e di rappresentazione all'esterno di quanto si è conseguito» (p. 26).

⁽²²⁾ Cfr. G. FONTANA, *Art 33*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di) *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, pp. 675 e ss., secondo cui «l'ormai tradizionale penuria di risorse finanziarie destinate al mondo universitario e al settore della ricerca finisce, peraltro, per favorire le forme di collaborazione ed integrazione tra soggetti pubblici e capitale privato; queste possono rivelarsi occasioni di fruttuoso scambio ma potrebbero anche rappresentare una funzionalizzazione delle risorse pubbliche a finalità ed interessi di ricerca privati» (p. 681).

⁽²³⁾ C. RICCI, *La "visibilità" del conflitto d'interesse nella sperimentazione farmaceutica*, in «Riv. it. med. leg.», 2015, n. 2, p. 422 e ss. sottolinea che l'apporto dell'industria alla sperimentazione farmaceutica appare indispensabile a causa degli oneri finanziari ad essa connessi, ma, aggiunge, «si può affermare che allo stato attuale il principale strumento in grado di evitare in via preventiva che il conflitto d'interessi produca effetti negativi sull'obiettività della ricerca farmaceutica, sulla pubblicazione dei risultati della medesima e conseguentemente sulla salute dei singoli individui è costituito dall'irrepreensibilità etica dei soggetti coinvolti e degli sperimentatori in particolare. Infatti solo un loro atteggiamento morale genuinamente improntato ai valori dell'imparzialità e dell'onestà è in grado di fungere da baluardo invalicabile contro condotte lesive dei beni summenzionati» (p. 423).

⁽²⁴⁾ Cfr. A. FICORILLI, *Le sfide della scienza contemporanea all'integrità della ricerca e il ruolo della responsabilità morale del singolo scienziato*, in «Bioet. riv. int.», 2013, n. 1, p. 87 e ss. «l'attuale contesto di ricerca presenta un tale livello di complessità e intreccio di interessi che espone costantemente i ricercatori a situazioni in cui si può scegliere anche di agire in modi che vengono considerati moralmente riprovevoli. Per quanto inoltre la scienza contemporanea sia soggetta a molteplici controlli, interni e esterni, è impensabile che un tale controllo copra ogni singola azione del ricercatore, il quale avrà sempre un certo margine di libertà di scelta e di azione. La responsabilità morale del singolo scienziato nei confronti del proprio comportamento pertanto oggi appare decisiva [...]» (p. 102-103).

Si consideri, in merito, che nel settore della ricerca viene in rilievo il c.d. “*principio di precauzione*”, che «scatta quando non si conosce come prevenire né quali potranno essere gli esiti di ricerche scientifiche e delle loro applicazioni tecnologiche, ma si percepisce il *rischio*, la *probabilità* di gravi o irreversibili conseguenze per l’ambiente o/e la salute», presenta una particolare rilevanza nel settore della ricerca ⁽²⁵⁾. Invero, le grandi responsabilità etiche degli scienziati, che si applicano alle biotecnologie o alla ricerca nucleare, si convertono in responsabilità di carattere giuridico, allorché la loro attività vada ad incidere su altri valori costituzionalmente protetti ⁽²⁶⁾.

Si avverte pertanto l’esigenza di garantire il rispetto del sistema valoriale e dell’autonomia di pensiero dei ricercatori, sia tramite l’imposizione di limiti alla posizione di dipendenza, sia tramite una maggiore partecipazione della comunità scientifica alla definizione dei programmi di ricerca ⁽²⁷⁾.

3. *L’ipotesi ricostruttiva proposta: configurabilità di un “diritto di ricerca” o di “diritti di ricerca” nei rapporti contrattuali di lavoro*

Si è detto in precedenza che l’esistenza di caratteristiche ed esigenze comuni ad ogni ricerca permette di parlare in senso onnicomprensivo del “*mestiere di ricercatore*” ⁽²⁸⁾ e di considerare in via unitaria la sua figura da un punto di vista socio-professionale,

⁽²⁵⁾ I. M. MARINO, *Aspetti propedeutici del principio giuridico di precauzione*, in A. BARONE (a cura di), *Scritti giuridici di Ignazio Maria Marino*, Tomo II, p. 1513 e ss., cit. p. 1527. Sul tema del “principio di precauzione” cfr. anche M. E. BOTERO, *Il principio di precauzione e le moderne biotecnologie alla luce degli ultimi sviluppi giurisprudenziali della Corte e dell’ordinamento giuridico della Comunità europea*, in A. D’ALLOIA (a cura di), *Bio-tecnologie e valori costituzionali. Il contributo della giustizia costituzionale. Atti del seminario di Parma svoltosi il 19 marzo 2004*, Torino, 2005, p. 139 e ss.

⁽²⁶⁾ Cfr. D. NOCILLA, *La libertà della scienza nell’art. 33 della Costituzione*, in http://www.bibliotecaprovinciale.foggia.it/capitanata/2005/2005pdf/2005_17_181-189_Nocilla.pdf, cit p. 183.

⁽²⁷⁾ Cfr. L. BIANCO, P. D’ANSELMINI, *Il vantaggio dell’attaccante. Ricerca e innovazione nel futuro del Belpaese*, Roma, 2016, nel punto in cui l’A. sottolinea l’importanza di consentire ai ricercatori di organizzarsi «in piena autonomia nel rispetto di regole e paradigmi comportamentali che la comunità scientifica internazionale ha gradualmente sviluppato e affinato nel corso dei secoli». In particolare, secondo l’A. «l’autonomia dei sistemi scientifici e la libertà dei singoli ricercatori sono presupposti per l’indipendenza della scienza; ciò non è solo un valore etico-politico ma una necessità intrinseca allo sviluppo stesso delle conoscenze. Infatti solo l’aperto e trasparente confronto tra metodi, contenuti e risultati, governato dalla stessa comunità scientifica, è condizione per il continuo progresso della scienza. Viceversa l’intromissione della politica nei meccanismi di funzionamento della ricerca, con l’intento di ottenere risultati di impatto immediato, è una strada illusoria, che deprime la scienza e non ne assicura lo sviluppo. Occorre pertanto agire con la consapevolezza che la libertà del ricercatore e l’autonomia del sistema complessivo hanno un carattere funzionale e non politico: non esistono alternative credibili a questa impostazione» (p. 12).

⁽²⁸⁾ Cfr. ancora OECD, *Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, 2015, che a p.178 definisce «ricercatori» i «professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze» che «conducono un lavoro di ricerca allo scopo di approfondire o di mettere a punto concetti, teorie, tecniche, strumentazioni, software o metodi operazionali».

prescindendo quindi dalla disciplina scientifica e dal contesto lavorativo di riferimento. Nello stesso senso, si muovono le indicazioni delle istituzioni comunitarie, intenzionate a far emergere un mercato del lavoro della ricerca e una figura professionale guidata da principi comuni, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

Tuttavia, nel momento in cui l'attività di ricerca diviene oggetto di una obbligazione lavorativa, le regole che governano le modalità della sua esecuzione e diffusione non trovano il loro centro nell'oggetto dell'attività – la ricerca ⁽²⁹⁾ – ma nel tipo di rapporto giuridico all'interno del quale questa viene eseguita. Come attività intellettuale svolta dal singolo ⁽³⁰⁾, l'attività di ricerca può essere prestata con o senza vincolo di subordinazione, nell'ambito di un rapporto di lavoro con enti di ricerca e università, ma anche – e in via crescente nel contesto attuale – presso organismi e imprese private. Se all'origine del lavoro di ricerca vi è un contratto, la qualificazione di questo come subordinato, o autonomo è dirimente per comprendere quali garanzie e posizioni soggettive siano a disposizione del ricercatore. Basti pensare che l'esistenza del vincolo di subordinazione implica l'obbligo di conformare l'attività alle direttive del datore di lavoro e dei suoi collaboratori, con evidenti conseguenze sull'autonomia e la discrezionalità del ricercatore nella scelta dell'oggetto e del metodo di esecuzione della ricerca.

Nel settore pubblico motivo di sperequazioni non è solo la qualifica del tipo contrattuale, ma anche l'amministrazione di appartenenza: mentre nelle università, i ruoli di ricercatore (seppur ad esaurimento) e di professore sono definiti da uno *status* giuridico dettato in via legislativa, negli enti pubblici di ricerca il rapporto di lavoro dei ricercatori è governato dai principi civilistici in materia di lavoro.

Le posizioni soggettive che permettono ad un ricercatore di tutelare le esigenze connesse all'attività svolta sono pertanto definite dalla disciplina che regola il tipo di rapporto lavorativo e dalle disposizioni normative applicabili ai singoli rapporti.

⁽²⁹⁾ Sul tema della mancata configurazione del tipo «contratto di ricerca» cfr. A. NUZZO, *Le obbligazioni dei ricercatori nel contratto di ricerca*, in *Gli aspetti istituzionali della ricerca in Italia e in Francia*, Milano, 1987, p. 543 e ss., secondo l'A. riguardato sotto il profilo causale il contratto di ricerca «non sembra evidenziare una propria autonomia, potendosi riportare il negozio ad uno o più tipi contrattuali a seconda dei modi nei quali il rapporto è strutturato [...] l'attività di ricerca potrebbe infatti essere oggetto di diversi contratti tipici. Pur senza mutare l'oggetto del negozio giuridico, sarebbe così da qualificare contratto di lavoro subordinato l'accordo che preveda un vincolo di subordinazione per il ricercatore; contratto d'opera quando il ricercatore si sia obbligato a compiere l'opera o il servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione per il ricercatore; talora contratto d'appalto quando l'opera sia eseguita da un'impresa a proprio rischio» (p. 544).

⁽³⁰⁾ Cfr. M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p. 410 e ss., il quale afferma: «l'importanza preponderante che nella ricerca scientifica assumono, rispetto al profilo manuale o materiale, quelli psichici dell'intelligenza e dello spirito, che esigono da chi vi si dedichi particolare preparazione ed elevata cultura, permette di ricondurla nell'ampia categoria delle attività intellettuali» (p. 413).

L'obiettivo della presente ricerca è quello di comprendere se, nelle diverse tipologie contrattuali e nei diversi rapporti di lavoro, sia possibile rinvenire un “*diritto di ricerca*”, inteso come insieme di posizioni soggettive ⁽³¹⁾ che consentono l'azionabilità di tutele specifiche modellate sulle esigenze del ricercatore: diritto di scegliere l'oggetto e il metodo, diritto di svolgere le ricerche con mezzi e modalità adeguate, diritto di diffondere liberamente i risultati, o comunque appropriarsi degli stessi. A tal fine, si procederà con un'analisi non solo delle norme specificamente volte a garantire i diritti del ricercatore, ma anche delle posizioni di vantaggio connesse allo *status* giuridico, ovvero alla disciplina del rapporto obbligatorio, che conducono indirettamente allo stesso risultato. Sulla base delle conclusioni raggiunte ci si occuperà, anche in prospettiva *de jure condendo*, di valutare gli interventi che appaiono necessari per colmare eventuali vuoti di tutela.

4. Linee-guida dell'analisi

L'indagine avrà inizio con un'analisi delle disposizioni che la Costituzione riserva all'attività di ricerca, al fine di comprendere se in esse siano rinvenibili posizioni soggettive azionabili dai singoli ricercatori nell'ambito dei rapporti di lavoro. Nella stessa prospettiva, si opererà una ricognizione delle disposizioni previste in ambito europeo e internazionale sui diritti dei ricercatori, tenendo conto di quale sia la loro efficacia vincolante nell'ordinamento italiano.

Successivamente si entrerà nel merito delle tutele rinvenibili nei rapporti di lavoro. In tale ambito è apparso necessario, a causa delle rilevanti differenze di disciplina sottolineate nel paragrafo precedente, affrontare in capitoli separati il lavoro di ricerca nelle Università, negli enti pubblici di ricerca e nel settore privato.

Professori universitari e ricercatori di ruolo rimangono soggetti alla disciplina precedente alla c.d. “*privatizzazione*” e alle leggi che riguardano le università (la legge

⁽³¹⁾ P. G. MONATERI, *Diritto soggettivo*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, p. 411 e ss., Torino, 1990, «qualsiasi potere, immunità, libertà, pretesa o ragione che sia assistito da un rimedio può essere descritto come una situazione attiva di vantaggio» (p. 431). Peraltro, «si opera una scelta (non esplicita) a favore della compattezza, e a favore del contenimento delle figure attive di vantaggio denominate d.d., cercando di ridurle a tipi limitati, ma circondandole di facoltà inerenti e di aspettative prodromiche» (p. 421); W. CESARINI SFORZA, *Diritto (Teoria generale) - IV) Diritto soggettivo*, in *Enc. Dir.*, 1964, p. 659 e ss., cit. p. 694, «il diritto soggettivo, secondo il suo concetto, è il *potere individuale di regolare un certo comportamento altrui secondo un ordine oggettivo*. Ma con specifico riferimento a principi giuridici determinati, il diritto soggettivo è il *potere individuale di esigere un comportamento conforme all'ordinamento vigente*»; A. BALDASSARRE, *Diritti pubblici soggettivi*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1989, «la figura del diritto soggettivo è sempre la medesima, tanto se utilizzata nei rapporti privatistici quanto in quelli pubblicistici» (p. 11)

n. 240 del 2010; il d.p.r. n. 32 del 1980; li artt. 88 e 89 del R.D. 31 agosto 1933 n. 1592). Inoltre, anche nel caso di rapporti privatizzati, come quelli dei ricercatori a tempo determinato, il legame con il contesto accademico prevale sulla natura di diritto privato del rapporto. Ciò non solo per quanto avviene in materia di appropriazione dei risultati delle ricerche, ma anche sotto il profilo disciplinare, dove la disciplina deve ritenersi comune ⁽³²⁾.

Nel caso dei ricercatori dipendenti degli enti pubblici di ricerca, invece, si tratta di lavoratori dipendenti il cui rapporto è di origine contrattuale. Tuttavia, una trattazione comune con il lavoro dipendente nel settore privato non è possibile. Lo *status* di pubblico dipendente conferisce al rapporto delle peculiarità rispetto agli altri rapporti di lavoro subordinato, per una serie di ragioni: l'esistenza di normative specifiche contenute nel d.lgs. n. 165 del 2001; un sistema di contrattazione collettiva unico; una disciplina in materia di invenzioni brevettabili comune con le Università e non con il mondo della ricerca privata. Inoltre, vi sono una serie di norme dirette a garantire specificamente le esigenze della ricerca, dipendenti esclusivamente dal fatto che l'attività viene svolta nell'ambito di enti pubblici di ricerca (si veda il d.lgs. n. 218 del 2016).

L'analisi del rapporto di lavoro subordinato, a fronte di un quadro di quasi assoluta anomia legislativa, procederà seguendo le varie posizioni soggettive utili a costruire il "diritto di ricerca" per comprendere se, e in che modo, le regole che governano il diritto del lavoro riescano a garantire tali posizioni. Lo stesso *iter* sarà seguito per la ricostruzione, oggetto di un capitolo specifico, del "*diritto di ricerca*" nei rapporti svolti senza vincolo di subordinazione (nelle forme del lavoro autonomo e/o parasubordinato). Una parte dell'indagine si svolgerà in una prospettiva comparata, al fine di comprendere se l'ordinamento francese, che prevede un *code de la recherche* contenente principi comuni a tutti i ricercatori, possa offrire spunti interessanti, anche nell'ottica di un intervento di riforma del legislatore nazionale.

⁽³²⁾ Gli stessi Regolamenti universitari in materia disciplinare spesso richiamano espressamente nell'ambito di applicazione anche i ricercatori a tempo determinato. Cfr. il "*Regolamento per lo svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e ricercatori dell'Università di Salerno*" (Emanato con D.R. 24 marzo 2014, rep. n. 931), che all'art. 1 afferma: «il presente regolamento, redatto ai sensi dell'art 10 della L. 240/2010 e ss.mm. e dell'art. 54 dello Statuto di Ateneo, disciplina le modalità di svolgimento del procedimento disciplinare a carico dei professori e dei ricercatori dell'Università di Salerno, compresi i ricercatori a tempo determinato».

CAPITOLO II - Diritto e libertà di ricerca nei principi costituzionali.

Fondamento della nozione costituzionale di ricerca e necessità di collegare il regime giuridico dell'attività di ricerca alla libertà costituzionalmente protetta

SOMMARIO: 1. La disciplina costituzionale della ricerca: libertà della scienza e obblighi di promozione dello Stato. Pluralismo scientifico e interesse generale alla creazione di nuove conoscenze - 2. La libertà della scienza come libertà di svolgere le ricerche e diffondere i risultati - 2.1 I diritti sui risultati della ricerca scientifica. Un chiarimento in merito al rapporto tra libertà della scienza e diritti di proprietà intellettuale - 3. Le posizioni soggettive riconducibili alla libertà della scienza: dal diritto di scegliere l'oggetto e il metodo delle ricerche, al diritto di diffondere liberamente i risultati - 4 L'efficacia delle posizioni soggettive tutelate dalla libertà della scienza - 4.1 L'efficacia dei diritti di libertà della ricerca nei contratti di lavoro. La connessione con le altre posizioni soggettive riconosciute in ragione dello svolgimento di un'attività lavorativa

1. La disciplina costituzionale della ricerca: libertà della scienza e obblighi di promozione dello Stato. Pluralismo scientifico e interesse generale alla creazione di nuove conoscenze

Il nostro ordinamento riserva una disciplina di principio dell'attività di ricerca agli artt. 9 e 33 Cost. ⁽³³⁾. La prima delle due disposizioni, con carattere programmatico, sancisce che «la Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica». L'art. 33 comma 1 Cost., invece, con formula breve e icastica - «l'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento» - garantisce in via immediatamente precettiva la libertà della scienza ⁽³⁴⁾.

⁽³³⁾ Sul problema dell'autonomia della disciplina costituzionale in materia di ricerca e in senso critico nei confronti delle teorie sul carattere puramente dichiarativo degli artt. 9 e 33 Cost. cfr. S. LABRIOLA, *Libertà di scienza e promozione della ricerca*, Padova, 1979, p. 8 e ss.; nello stesso senso A. ORSI BATTAGLINI, *Libertà scientifica, libertà accademica e valori costituzionali*, in *Nuove dimensioni nei diritti di libertà (scritti in onore di Paolo Barile)*, Padova 1990, p. 89 e ss., «la scienza costituisce un problema specifico del diritto costituzionale contemporaneo: e tutto lascia presumere che la sua importanza sia destinata a crescere in futuro. Per specificità intendo autonoma connotazione in termini di valore e di oggetto nel sistema costituzionale [...]» (p. 91). Per una ricostruzione del dibattito sulla ricerca nel corso dell'Assemblea Costituente cfr. P.I. D'ANDREA, *La libertà di ricerca scientifica in ambito biotecnologico. Profili costituzionali*, Università degli studi di Ferrara, Tesi di Dottorato, Ciclo XXVI, 2011/2014, p. 10. Cfr anche ASSEMBLEA COSTITUENTE, Atti dell'Assemblea Costituente, ed. a cura della Camera dei Deputati - Segretariato Generale, Roma, 1971.

⁽³⁴⁾ Cfr. V. ZANGARA, *I diritti di libertà della scuola, Estratto dalla Rassegna di Diritto pubblico 1959 - Fasc. III-IV*, Napoli, «la norma dell'art. 33, secondo cui "l'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento non ha il valore di una dichiarazione astratta o di principio meramente ideologico, che rimanga senza conseguenze di qualificazioni precettive, ma il suo contenuto si determina con una precettività immediata, in quanto in essa si riscontra, oltre ad un'affermazione di principio, che concerne la libertà della scienza, dell'arte e la libertà dell'insegnamento, una serie di determinazioni precettive, costitutive e qualificative di situazioni soggettive, in base alle quali i cittadini hanno libertà di esprimere la loro potenzialità artistica e scientifica senza

La scelta del legislatore costituente di indicare con espressioni diverse «scienza» e «ricerca scientifica e tecnica» non deve sollevare dubbi sulla loro riferibilità allo stesso fenomeno. Non è condivisibile, infatti, l'opinione secondo la quale mentre la scienza abbraccia ogni fattispecie di indagini conoscitive condotte con il metodo critico/scientifico, la ricerca scientifica e tecnologica si riferirebbe al solo campo delle attività speculative c.d. esatte, con esclusione di quelle umanistiche o sociali. Non solo l'accoglimento di tale teoria porterebbe a «negare l'unità fenomenica e obiettiva delle attività scientifiche, che sono identificate da elementi affatto comuni, come in primo luogo la natura critica del procedimento conoscitivo»⁽³⁵⁾, ma, inoltre, dimenticherebbe la *ratio* dell'art. 9 Cost. Ed invero, la circostanza che la norma menzioni sia la ricerca tecnica che quella scientifica deve ritenersi, piuttosto, «un argomento letterale da spendersi in favore della doverosità dell'intervento di sostegno nei confronti di qualsiasi espressione intellettuale cui s'addica l'attributo della scienza, a prescindere dalle sue future applicazioni pratiche»⁽³⁶⁾.

L'art. 33 Cost. e l'art. 9 Cost. fanno riferimento alla stessa nozione di attività di ricerca tutelando un identico bene collettivo - l'avanzamento nell'ambito delle nuove conoscenze quale bene essenziale per una democrazia⁽³⁷⁾ - ma si rivolgono a momenti diversi. L'art. 9 co. 1 si riferisce all'attività pubblica rivolta alla «predisposizione delle condizioni, mezzi e strumenti per una più compiuta esplicazione e sviluppo»⁽³⁸⁾ della ricerca. L'art. 33 comma 1 Cost. prende invece in considerazione il momento speculativo della ricerca, l'attività di indagine, garantendo un diritto di libertà individuale, assoluto e immediatamente precettivo⁽³⁹⁾.

che alla esplicazione della loro personalità nel campo dell'arte e della scienza possano essere frapposti, da parte di chicchessia, impedimenti o remore [...]» (p. 120).

⁽³⁵⁾ Cfr. S. LABRIOLA, *Libertà di manifestazione di pensiero e rilevanza costituzionale della attività scientifica*, in « Riv. trim. dir. proc. civ. », 1979, n. 1, pp. 368 e ss., cit. p. 372. Peraltro, l'A. ritiene che sia l'ampia formulazione dell'art. 33, comma 1, Cost., a sancire la «parità di trattamento delle attività scientifiche, quale che sia l'indirizzo filosofico coltivato, il metodo prescelto, l'oggetto è la materia d'indagine».

Per la concezione sul valore intrinseco che la ricerca scientifica assume rispetto al benessere comune della collettività, quale che sia il campo in cui si svolge vedi M. S. GIANNINI, *L'organizzazione della ricerca scientifica*, in «Riv. trim. dir. pubbl.», 1966, n. 1, p. 3 e ss.

⁽³⁶⁾ Cfr. M. AINIS, M. FIORILLO, *L'ordinamento della cultura. Manuale di legislazione dei beni culturali*, Milano, 2008, cit. p. 138.

⁽³⁷⁾ Cfr. peraltro quanto sottolineato da F. BILANCIA, *La libertà della scienza e della ricerca: attualità della riflessione di Andrea Orsi Battaglini*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 177 e ss., secondo l'A. «una separazione stipulativa tra la dimensione della libertà della ricerca e della scienza, da una parte, e la pervasiva attitudine manipolativa del reale propria della tecnica, dall'altra, possa agevolare un approccio di analisi più consapevole ed attento ai problemi concreti» (p. 188).

⁽³⁸⁾ Cfr. S. LABRIOLA, *Libertà di scienza e promozione della ricerca scientifica*, Padova, 1979, p. 40-41.

⁽³⁹⁾ Cfr. F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1990, cit. p. 355.

La tutela della ricerca sia sotto il profilo del godimento dei vantaggi derivanti dall'attività di promozione dello Stato, sia quale libertà individuale di svolgere l'attività di indagine scientifica ⁽⁴⁰⁾ consegue alla consapevolezza che il pluralismo nell'ambito della formazione di nuove conoscenze sia di importanza fondamentale per un sistema democratico. Ed invero, da un lato, la garanzia di una presenza attiva e diretta delle istituzioni pubbliche nel settore della ricerca consente di condurre indagini in quei settori che abbisognano di ingenti risorse finanziarie, ma presentano scarse ricadute economiche e commerciali, risultando in tal modo non appetibili al settore privato; dall'altro, il dovere di astensione da ingerenze ⁽⁴¹⁾, restrizioni, o vincoli di indirizzo politico del pensiero scientifico ⁽⁴²⁾, garantisce la libertà dell'indagine scientifica. Si consideri, inoltre, che la libertà della ricerca scientifica è anche libertà per chiunque di organizzare istituzioni di ricerca al di fuori di ogni tipo di intervento degli organi pubblici e, soprattutto, garanzia per queste istituzioni nascenti dall'iniziativa privata di piena autonomia nella scelta dell'oggetto del metodo e del contenuto della pretesa.

In conclusione, il combinato disposto degli artt. 9 e 33 Cost., garantendo la disponibilità dei mezzi finanziari, la pluralità e l'autonomia degli enti di ricerca, nonché la libertà di chi svolge le ricerche, intende incentivare la creazione di nuove conoscenze in un regime di effettiva libertà di indagine scientifica ⁽⁴³⁾. Le due disposizioni presentano uno specifico significato nell'assetto costituzionale. Secondo parte della dottrina, peraltro, il principio della libertà della scienza e quello dell'intervento pubblico

⁽⁴⁰⁾ In merito alla coesistenza reciproca delle due disposizioni cfr. S. LABRIOLA, *op. ult. cit.*, p. 24, il quale ha evidenziato che «quando la rilevanza costituzionale dell'attività scientifica viene qualificata pressoché esclusivamente nella disciplina della funzione dello Stato, sotto il profilo della contribuzione finanziaria, della direzione e del coordinamento della ricerca pubblica, viene a retrocedere il profilo specifico della libertà del ricercatore».

⁽⁴¹⁾ Sulla possibilità di identificare il contenuto dei diritti di libertà come mera pretesa di astensione da impedimenti esterni, o come diritto a prestazioni positive cfr. P. GROSSI, *I diritti di libertà ad uso di lezioni*, I, n. 1 Torino, 1991.

⁽⁴²⁾ Cfr. G. BIANCO, *Ricerca scientifica (teoria generale e diritto pubblico)*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1997, p. 356 e ss, nel punto in cui afferma «uno Stato dittatoriale ad esempio, a differenza di uno Stato democratico, è improntato a principi tesi alla canalizzazione della ricerca scientifica entro gli schemi ideologici o le finalità politiche del sistema dittatoriale, con ciò non essendo ammessi risultati di ricerca in contrasto con il potere politico, considerata l'intolleranza di quest'ultimo per ogni forma di dissenso» (cit. p. 358). Cfr. S. ZANZI, *Il personale addetto alla ricerca scientifica nel settore pubblico. Problematiche attuali e prospettive future*, Padova, 2007, secondo l'A. «il carattere innovativo di tutto ciò risiede proprio nella manifesta volontà del costituente di evitare, da un lato, il “disinteresse” per le materie scientifiche delle rintracciabile nelle precedenti costituzioni liberali italiane, dall'altro l'accentuato intervento del governo fascista ancora fresco nella memoria; in relazione a quest'ultimo punto è opportuno rilevare che le epurazioni dei ricercatori di origine ebraica hanno indubbiamente influito sulla volontà del costituente di garantire un'ampia libertà alla scienza» (115).

⁽⁴³⁾ In questo senso: G. FONTANA, *op. cit.*, p. 680; A. CERRI, voce *Arte e scienza (libertà di)*, in «*Enc. Giur.*», Roma, 1998, nel punto in cui afferma che «è ormai acquisito che il funzionamento del mercato non soddisfa a sufficienza le esigenze di sviluppo della scienza e dell'arte [...] innanzitutto perché sovente la produzione di cultura presenta un elevato grado di “indivisibilità”, nel senso che non è possibile adeguare la quantità del prodotto all'effettiva domanda [...] il costo di una ricerca scientifica non può essere commisurato al numero delle persone che intendono acquistarne i risultati» (p. 6).

nel settore della ricerca, più che dal dettato degli artt. 9 e 33 Cost., ricevono luce e significato, anche per quanto riguarda i rapporti reciproci, da altre norme e principi della Costituzione: «premesso l'assoluto divieto di scienze ufficiali di Stato, il principio personalistico postula la subordinazione dei valori della scienza e della tecnica al valore primario della persona umana (art. 2 Cost.); che la politica della scienza debba essere indirizzata anche a realizzare obiettivi di eguaglianza sostanziale (art. 3, secondo comma, Cost.); che l'ispirazione pluralistica della Costituzione esiga che sia assicurata un'effettiva molteplicità dei centri di ricerca nella sfera pubblica»⁽⁴⁴⁾.

2. La libertà della scienza come libertà di svolgere ricerche e diffondere i risultati

La garanzia di un'effettiva "libertà" di indagine scientifica verrebbe meno se la libertà della scienza venisse considerata in posizione meramente ancillare rispetto alla libertà di insegnamento. L'insegnamento costituisce un aspetto eventuale dell'attività di ricerca; ben può esservi ricerca indipendentemente dalla didattica, come dimostra il fatto che sia stato delineato un complesso di strutture pubbliche, provviste di ampia autonomia, senza compiti di insegnamento, ma destinato istituzionalmente a porre in essere attività che hanno come oggetto la ricerca scientifica⁽⁴⁵⁾. Deve inoltre respingersi l'idea che la libertà garantita dall'art. 33, co. 1, Cost. faccia riferimento alla sola diffusione delle nuove conoscenze acquisite⁽⁴⁶⁾. La *ratio* dell'art. 33 Cost. si rinviene nell'esigenza di evitare l'imposizione di una scienza di Stato⁽⁴⁷⁾ e di garantire il pluralismo nell'ambito della produzione di nuove conoscenze, pertanto la garanzia di una scienza libera non può certo limitarsi alla diffusione di un pensiero già formato. Perché il pensiero scientifico sia oggettivo e libero, la posizione del singolo studioso

⁽⁴⁴⁾ A. MURA, *Scuola cultura e ricerca scientifica*, in G. AMATO, A. BARBERA (a cura di), *Manuale di diritto pubblico*, Bologna, 1994, p. 887 e ss., cit. p. 894.

⁽⁴⁵⁾ Cfr., S. CASSESE, A. MURA, *Art. 33-34*, in G. BRANCA (a cura di) *Commentario della costituzione*, Bologna, 1976, p. 227 e ss., l'A. parla di «due distinti principi: uno relativo alla libertà della scienza e dell'arte, l'altro relativo alla libertà di insegnamento» (p. 227).

⁽⁴⁶⁾ Cfr. F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1990, p. 358 l'A. afferma: «non sembra più reggere una rappresentazione della realtà nella quale alla scienza, intesa come accumulazione del sapere, risultato di attività conoscitive già svolte da parte di studiosi per definizione liberi (nei due prototipi del docente universitario e del privato studioso/imprenditore), deve essere semplicemente assicurata la libertà di circolazione o di trasmissione».

⁽⁴⁷⁾ G. BIANCO, *Ricerca scientifica (teoria generale e diritto pubblico)*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1997, p. 356 e ss., nel punto in cui afferma: «uno Stato dittatoriale ad esempio, a differenza di uno Stato democratico, è improntato a principi tesi alla canalizzazione della ricerca scientifica entro gli schemi ideologici o le finalità politiche del sistema dittatoriale, con ciò non essendo ammessi risultati di ricerca in contrasto con il potere politico, considerata l'intolleranza di quest'ultimo per ogni forma di dissenso» (p. 358).

deve essere accuratamente tutelata proprio nel momento in cui viene svolta l'indagine e, ancor prima, nel momento della scelta dell'oggetto. Inoltre, l'oggetto della libertà di manifestazione del pensiero è solo in parte coincidente con quello della libertà della scienza, poiché quest'ultima «riguarda l'intera attività scientifica, che si compone e si estrinseca in molteplici atti, a ciascuno dei quali si riferisce necessariamente la norma che la proclama» ⁽⁴⁸⁾. Piuttosto, dottrina e giurisprudenza hanno sottolineato che la lettura in *chiave sistematica* della disciplina di principio riservata all'attività scientifica dal combinato disposto degli artt. 33, comma 1 e 9, comma 1, della Costituzione) - che inserisce la ricerca scientifica tra gli «interessi formalmente assunti dall'ordinamento come meritevoli di perseguimento attivo» - suggerisce una tutela della libertà della scienza rafforzata rispetto a quella della libera manifestazione del pensiero ⁽⁴⁹⁾; ciò comporta, ad esempio, che il limite del buon costume non possa applicarsi per l'opera scientifica ⁽⁵⁰⁾.

2.1 I diritti sui risultati della ricerca scientifica. Un chiarimento in merito al rapporto tra libertà della scienza e diritti sulle creazioni intellettuali

L'opera creativa potrebbe sembrare il naturale evolversi di un'attività di ricerca e come tale vedersi protetta dall'art. 33 Cost. L'ambito di applicazione della libertà di ricerca scientifica non può però essere confuso con la disciplina giuridica di quelle situazioni e di quei beni che da questa derivano ⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁸⁾ S. LABRIOLA, *Libertà di scienza e promozione della ricerca*, Padova, 1979, cit. p. 20.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. S. LABRIOLA, *Libertà di manifestazione di pensiero e rilevanza costituzionale della attività scientifica*, in «Riv. trim. dir. proc. civ.», 1979, 1, pp 368 e ss., cit. p. 380.

Cfr. anche Cass. civ. n. 265 del 7 gennaio 2011: «uno scritto che abbia caratteri e finalità scientifiche risulta "destinatario" della disciplina civilistico-costituzionale di cui agli artt. 9 e 33Cost., finalizzata non solo alla libera estrinsecazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost., ma all'affermazione del nostro ordinamento quale "Stato di cultura", in cui tutte le manifestazioni artistiche e scientifiche sono previste come "libere" e degne di essere "promosse" dalla Repubblica. Ciò significa che, ferma restando la sussistenza dei più volte indicati (dalla stessa giurisprudenza di legittimità) e noti requisiti, come il diritto di informazione è da ritenersi prevalente rispetto alla riservatezza (Cass. 16236/2010), così l'attività scientifico-letteraria è da ritenersi prevalente rispetto alla sfera di tutela dell'onore e della reputazione individuali».

⁽⁵⁰⁾ Cfr. A. CERRI, *Arte e scienza (libertà di)*, in *Enc. Dir.*, XIII, p. 1 e ss., secondo l'A. «nel determinare gli eventuali limiti alla libertà di scienza si deve tener conto della "sostanza fine" di queste e che almeno molti dei limiti riferibili in genere alla libera manifestazione del pensiero appaiono, rispetto a quella sostanza del tutto incongrui ed estranei; onde sovente (ma non sempre) in effetti la manifestazione è limitabile solo ove fuoriesce dai modi tipici della scienza e dell'arte e, dunque, il limite esterno finisce con il coincidere con il limite "logico"» (cit. p.3).

Si consideri, comunque, che la giurisprudenza ha ritenuto che il principio costituzionale dell'autonomia della ricerca non escludesse la possibilità di imporre limiti e scadenze alla circolazione dei risultati delle ricerche Cfr.: *C. conti, sez. contr. enti*, 28-4-1992, n. 18; *C. conti, sez. contr. enti*, 9-7-1991, n. 39.

⁽⁵¹⁾ G. BIANCA, *op. cit.*, p. 361.

L'attività di ricerca è spesso presa in considerazione «nel suo normale carattere ricognitivo e di applicazione tecnologica delle conoscenze acquisite, e non già per il suo meramente eventuale carattere creativo» ⁽⁵²⁾. Invero, «gli scopi della ricerca si realizzano anche se non si consegue un risultato inventivo, potendo consentire la soluzione di problemi tecnici fondamentali per l'imprenditore, anche senza l'introduzione di un *quid novi*». Inoltre, la ricerca inoltre può sfociare in invenzioni scientifiche che non sono suscettibili di immediata applicazione sul piano industriale e che quindi non sono brevettabili» ⁽⁵³⁾.

Prevedere l'attività di lavoro come inventiva significa qualificare quell'attività come rivolta a fornire idee nuove, aventi le caratteristiche delle invenzioni brevettabili, mentre l'attività di ricerca non ha necessariamente a che vedere con questo tipo di procedimento. La ricerca, infatti, «non ha come obiettivo caratterizzante il raggiungimento dei tre requisiti necessari che invece contraddistinguono l'attività inventiva che abbia per scopo un trovato brevettabile, e cioè novità, originalità e industrialità [...] d'altra parte, l'invenzione brevettabile deve solo descrivere come riprodurre il trovato e non deve spiegarlo scientificamente» ⁽⁵⁴⁾.

L'ambito di applicazione della disciplina costituzionale riservata alla ricerca non si estende direttamente ai diritti morali e patrimoniali che sorgono sulle creazioni intellettuali. Peraltro, è innegabile che la regolazione della proprietà intellettuale sia idonea ad incidere sui diritti di libertà della ricerca. Il legislatore non può prevedere un divieto assoluto di sfruttamento di un'invenzione senza interferire con il diritto di diffondere i risultati della ricerca. D'altra parte, la non brevettabilità della pura scoperta scientifica trova la propria ragione nel fatto che potenzialmente ogni scoperta scientifica può tradursi in una serie vastissima di forme di sfruttamento concreto, spesso non identificabili a priori e, pertanto, la sua brevettazione si tradurrebbe in «privative di ampiezza potenzialmente smisurata, con il rischio di paralizzare la libertà di ricerca» ⁽⁵⁵⁾. La connessione tra libertà della ricerca e disciplina della proprietà intellettuale influenza, inoltre, i principi che governano i diritti sulle creazioni intellettuali realizzate

⁽⁵²⁾ Cfr. *Cass. civ. Sez. lav.*, n. 10851 del 1998 in «*Riv. it. dir. lav.*», 1998, n. 4, p. 698 e ss. con nota di R. RESTELLI, *Le invenzioni del lavoratore dipendente e l'attività di ricerca*.

⁽⁵³⁾ Cfr. *Cass. civ. Sez. lav.*, n. 10851 del 1998 in «*Riv. it. dir. lav.*», 1998, n. 4, p. 698 e ss. con nota di R. RESTELLI, *Le invenzioni del lavoratore dipendente e l'attività di ricerca*. Nello stesso senso, in precedenza, cfr. *Cass.* n. 5803 del 23 maggio 1991.

⁽⁵⁴⁾ S. SANDRI, *Anche il ricercatore può avere diritto all'equo premio*, in «*Dir. ind.*», 1998, n. 2, p. 112 e ss., cit. p. 113.

⁽⁵⁵⁾ G. GUGLIELMETTI, *La brevettazione delle scoperte-invenzioni*, in «*Riv. dir. ind.*», 1999, I, p. 97 e ss., cit. p. 134.

nell'ambito di un rapporto di lavoro. In primo luogo, perché la *ratio* che governa l'equilibrio tra interessi contrapposti deve leggersi anche alla luce del dovere dei pubblici poteri di promuovere la ricerca scientifica ⁽⁵⁶⁾. In secondo luogo, perché soluzioni che dovessero comportare il sacrificio delle posizioni attive del soggetto inventore senza la corresponsione di alcun indennizzo, e quindi la mancata corresponsione di una remunerazione e il provvedimento ablativo del diritto, finirebbero per configurare una ipotesi di illegittimità, considerato il sacrificio dei diritti di libertà della ricerca del singolo inventore.

3. Le posizioni soggettive riconducibili alla libertà della scienza: dal diritto di scegliere l'oggetto e il metodo delle ricerche, al diritto di diffondere i risultati

Una volta chiarito che l'art. 33 comma 1 Cost. assegna rilevanza propria al momento speculativo dell'attività scientifica e che la situazione di libertà garantita dalla disposizione costituzionale comprende sia la libertà di progettare e svolgere autonomamente attività di ricerca scientifica ⁽⁵⁷⁾, sia, nei confronti delle nuove conoscenze acquisite, la libertà di trasmetterne i risultati, è importante analizzare le posizioni soggettive che concretamente possono ricondursi a tale libertà.

Le situazioni di libertà «vanno senz'altro inquadrare fra i diritti soggettivi, intesi questi nel senso più ampio e generico dell'espressione come posizioni giuridiche di favore riconosciute e tutelate dall'ordinamento» ⁽⁵⁸⁾. Parte della dottrina ritiene, però,

⁽⁵⁶⁾ Sul nesso tra art. 9 Cost. e tutela brevettuale cfr. la sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 1978, nel punto in cui afferma «una delle finalità del conferimento dei diritti patrimoniali derivanti dalla brevettazione è quella di incentivare la ricerca, coprendo innanzitutto le ingenti spese che comporta la sua organizzazione ed il suo svolgimento».

⁽⁵⁷⁾ NELLO *SlA* voce *Scienza*, in F. GALGANO (diretto da), *Dizionario enciclopedico del diritto*, volume II, Padova, 1996, p. 1340; anche A. CERRI, *Arte e scienza (libertà di)*, *Enc. Dir.*, XIII, p. 1 e ss. considera la libertà di scienza, nella sua accezione di *liberty from* (diritto a non essere impediti), come rivolta sia al risultato, sia all'attività che lo precede; D. NOCILLA, *Libertà della scienza e diritto alla verità nella Costituzione*, in A. C. AMATO-MANGIAMELI (a cura di), *Persone e Stati. Le conseguenze della "glocalizzazione" e della innovazione tecnologica*, Milano, 2006, p. 113 e ss. secondo l'A. il primo comma dell'art. 33 Cost. garantisce che «il singolo scienziato sia libero di scegliere l'oggetto, i fini, il metodo, i contenuti delle proprie ricerche».

⁽⁵⁸⁾ P. GROSSI, *I diritti di libertà ad uso di lezioni*, I, n.1, Torino, 1991, cit. p. 235. Si veda peraltro la ricostruzione di G. PECES BARBA MARTINEZ, *Diritti e doveri fondamentali*, in *Dig. disc. pubbl.*, 1990, p. 139 e ss.: «da un punto di vista soggettivo è un errore identificare i diritti fondamentali con la categoria dei diritti soggettivi. La loro caratterizzazione si può fare attraverso la considerazione degli opposti e dei correlativi giuridici di ogni modello (Hohfeld, Ross, Nino, Atienza). I diritti fondamentali possono essere: 1) diritto soggettivo, il cui opposto è il non diritto ed il correlativo il dovere. Esiste diritto soggettivo di fronte a qualcuno quando codesto titolare ha il diritto di esigere un dovere da un'altra persona (diritto alla vita e all'integrità fisica se si tratta di un dovere negativo o diritto all'assistenza o all'istruzione se si tratta di un dovere positivo). 2) Libertà (privilegio la chiama Hohfeld) il cui opposto è il dovere ed il cui correlativo è il non diritto. Un individuo ha la libertà di fare qualche cosa quando nessun altro ha il diritto di esigere che quell'individuo realizzi quella cosa o si astenga dal realizzarla (libertà di espressione, libertà di riunione). 3) Potestà, il cui

che nella loro qualità di posizioni giuridiche soggettive, i diritti di libertà abbiano una «struttura variegata, che oscilla dalla pienezza del diritto soggettivo alle più tenui forme dell'interesse legittimo»⁽⁵⁹⁾. Quanto al contenuto, si ritiene che i diritti soggettivi «nella pienezza della loro potenzialità giuridica posseggono una doppia natura: quella di “potere di autodeterminazione” di fronte alle varie alternative di esercizio o di godimento contenute nel diritto stesso e quella di “pretesa” all'omissione e all'esclusione di interferenze o di arbitrari condizionamenti altrui»⁽⁶⁰⁾. Il contenuto delle libertà, secondo una parte della dottrina, non può limitarsi a situazioni di carattere negativo, ma deve comprendere anche situazioni positive, quali “diritti di agire” e di porre in essere atti giuridici, nonché diritti a prestazioni da parte dei terzi⁽⁶¹⁾. Anche la libertà della scienza può considerarsi il risultato sia di diritti (o di altre situazioni giuridiche soggettive) “negativi” che di diritti (o di altre situazioni giuridiche soggettive) “positivi”⁽⁶²⁾. L'ampia gamma di fenomeni speculativi ricompresi nell'attività di ricerca rende difficile circoscrivere in posizioni soggettive categoricamente predeterminate il suo contenuto, ma è possibile individuare un nucleo essenziale di posizioni soggettive garantite. In primo luogo, intesa come situazione negativa, la libertà della scienza è un diritto soggettivo che si sostanzia in una pretesa all'astensione da comportamenti lesivi, impegnando «ad un generale dovere di rispetto

opposto è l'incompetenza ed il cui correlativo è la soggezione. Una persona ha la potestà di produrre certi effetti giuridici riguardo ad un'altra, se questa è soggetta di fronte alla prima, cioè, se questa può modificare con quell'atto la situazione giuridica della seconda (diritto alla partecipazione politica). 4) Immunità, il cui opposto è la soggezione e il cui correlativo è l'incompetenza» (p. 142).

⁽⁵⁹⁾ A. BALDASSARRE, *Libertà: I) problemi generali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1990, cit. p. 29, prosegue l'A.: «la determinazione di tali forme dipende dal bilanciamento e dalla relativizzazione dei contenuti di valore degli interessi, privati e pubblici, interni a una determinata struttura assiologia di libertà e trova, quindi, una agevole spiegazione nelle tecniche della gerarchia e dell'ermeneutica dei valori». Sarebbe opportuno operare a monte una distinzione tra dimensione categoriale e dimensione fenomenica della libertà. Nel primo caso, viene in rilievo la sfera del “valore”, quale «dimensione categoriale della libertà, sfera *dell'a priori* normativo che sta logicamente prima e al di sopra delle molteplici forme fenomeniche attraverso cui la libertà si snoda nell'ambito dei rapporti giuridici»; per quanto concerne, invece, le «forme “fenomeniche”», queste «consistono sia nelle varie situazioni giuridiche soggettive attraverso cui la libertà, come valore, si svolge (diritto soggettivo, interesse legittimo, facoltà), sia nelle concrete organizzazioni giuridiche (istituzioni, istituti) e nelle discipline pubbliche rese necessarie dall'effettiva garanzia delle libertà stesse ovvero, in una parola, nella sfera degli ambiti di vita o dei rapporti giuridici».

⁽⁶⁰⁾ A. BALDASSARRE, *Libertà: I) problemi generali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1990, cit. p. 29.

⁽⁶¹⁾ Cfr. P. GROSSI, *op. cit.*, secondo l'A. il fondamento del diritto a prestazioni positive poggia su di una «statuizione di portata più generale che si ricava dall'art 3 capv. Cost., il quale dà luogo ad un “combinato disposto” con le varie fattispecie normative di libertà, in modo da assicurare la presenza accanto ad ognuna di esse anche di un diritto a ricevere quelle prestazioni che appaiono volta a volta maggiormente necessarie, od anche soltanto opportune, per il conseguimento delle suddette finalità» (p. 382).

⁽⁶²⁾ F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1990, l'A. sostiene la posizione volta a superare il rischio di una riduttiva e sbrigativa configurazione del diritto di libertà di ricerca come unitaria situazione giuridica soggettiva, che si concreterebbe nella pretesa di un comportamento negativo da parte di chiunque altro. Tale posizione, secondo l'A., sarebbe invero coerente con la “disarticolazione” del diritto di libertà di ricerca a favore di una libertà risultante da una diversificata tutela di differenti situazioni giuridiche soggettive.

tutti gli altri soggetti pubblici e privati»⁽⁶³⁾. Nella sua accezione di “*liberty from*”, invero, la libertà della scienza garantisce il diritto dello studioso di non subire ingerenze nella scelta dell’oggetto e delle modalità di esecuzione di una ricerca, sia sotto il profilo del metodo – fermo il rispetto del metodo scientifico proprio di ciascuna disciplina - che degli strumenti a disposizione. La pretesa di astensione da qualsiasi vincolo, o divieto, si rivolge poi alla diffusione del pensiero scientifico⁽⁶⁴⁾. Poiché, però, la garanzia della libertà della ricerca scientifica non si esaurisce, nel novero di situazioni negative, è possibile sostenere, se si pensa anche alle connessioni con la libertà di iniziativa economica privata, che esserne titolari significa avere, principalmente, la competenza di stipulare contratti, ovverosia un potere di autonomia privata⁽⁶⁵⁾. La concezione della libertà come “*liberty to*” comporta inoltre un diritto di compiere le azioni necessarie per svolgere le ricerche e per esprimere il proprio pensiero scientifico, disponendo degli strumenti necessari⁽⁶⁶⁾. A carico dei terzi sussistono degli obblighi di fare volti a rendere effettivo il diritto, come l’attribuzione di risorse e di strumenti adeguati per consentire lo svolgimento delle ricerche (laboratori, materiale di ricerca, etc.). Possono infine ricomprendersi nell’accezione di libertà positiva una serie di posizioni strumentali, come quella di accedere alle informazioni e agli strumenti necessari per ricercare⁽⁶⁷⁾. Sulla base di quanto premesso potrebbe sostenersi che un dovere di promozione da parte dello Stato sia già insito nella accezione positiva della libertà di ricerca, quale «pretesa soggettiva a poter fare ricerca»⁽⁶⁸⁾. L’art. 9 Cost. opera allora nei suoi confronti come rafforzativo, obbligando lo Stato a creare i presupposti per il raggiungimento di una migliore produttività dell’attività scientifica, svolta dal soggetto

⁽⁶³⁾ P. GROSSI, *op. cit.*, cit. p. 239.

⁽⁶⁴⁾ D. NOCILLA, *La libertà della scienza nell’art. 33 Cost.*, in *op. cit.*, «il diritto di diffondere il frutto delle proprie conoscenze e a non tacere la verità, che in buona fede si ritiene di aver raggiunto, anche se questa, poi, possa rivelarsi erronea, si iscrive, quindi, in un quadro di tutela del pluralismo delle idee e delle teorie scientifiche e delle istituzioni dedite alla ricerca» (p. 187).

⁽⁶⁵⁾ E. DICIOTTI, *Stato di diritto e diritti sociali*, in «Diritto e questioni pubbliche», 2004, n. 4, p. 49 e ss.,

⁽⁶⁶⁾ Cfr. ancora E. DICIOTTI, *op. cit.*, nel punto in cui afferma: «la libertà di manifestare il proprio pensiero con lo scritto, in quanto si compone di un diritto di agire, consiste sia in un diritto di far uso di uno spazio fisico adeguato sia in un diritto di far uso di beni mobili necessari per manifestare il pensiero con lo scritto; infatti, non si può dire che qualcuno abbia il diritto di manifestare il proprio pensiero con lo scritto se non vi è uno spazio in cui abbia il diritto di scrivere ciò che vuole e se non vi sono fogli di carta, ecc., che abbia il diritto di utilizzare» (p. 58).

⁽⁶⁷⁾ Sul rilievo della tutela costituzionale della libertà di ricercare le informazioni, ossia del diritto di accedere alle fonti, in quanto aspetto sostanziale del lato “attivo” della libertà di pensiero e di informazione cfr. P. CARETTI, *Informazione (diritto alla)*, in L. VIOLANTE (a cura di), *Dizionario delle istituzioni e dei diritti del cittadino*, Roma, 1981, p. 143.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. ORSI BATTAGLINI, *Libertà scientifica, libertà accademica e valori costituzionali*, relazione al Convegno su *I problemi e le prospettive giuridico istituzionali dell’Università nel sistema della ricerca: un confronto internazionale*, Bologna 28 – 30 settembre 1988, in *Nuove dimensioni nei diritti di libertà*, Scritti in onore di P. BARILE, Padova, 1989, p. 90.

privato o dalle strutture pubbliche. In un sistema di risorse carenti, però, ciò non comporta un vero e proprio «diritto al finanziamento»⁽⁶⁹⁾, ma, piuttosto, di un diritto di poter concorrere in maniera adeguata nella distribuzione delle risorse disponibili per la ricerca⁽⁷⁰⁾.

In linea di principio, le situazioni soggettive riconducibili alla “libertà della scienza” sono riconosciute in favore di tutti i ricercatori, non solo accademici, ma anche pubblici e privati: «la libertà individuale dei professori e ricercatori universitari non è garantita loro perché operano nelle università, ma perché contribuiscono all’avanzamento delle conoscenze»⁽⁷¹⁾. Tuttavia, il riferimento ad una ricerca “libera” vale principalmente nell’ambito della ricerca universitaria, la cui autonomia istituzionale, riconosciuta dall’ultimo comma dell’art. 33 Cost., è in posizione strumentale rispetto alla libertà dello studioso⁽⁷²⁾. Anche l’attività di ricerca svolta negli enti pubblici, nonostante le differenze di *status* e l’assoggettamento dei rapporti di lavoro alla disciplina privatistica, deve svolgersi con modalità che consentano una sufficiente libertà del ricercatore. In tal senso, un recente parere del Consiglio di Stato in materia di enti pubblici di ricerca ha affermato che «sotto il profilo contenutistico, la libertà di ricerca scientifica si traduce, essenzialmente, nel tutelare chiunque vi si dedichi da condizionamenti che possano sorgere per finalità estranee alla ricerca stessa»⁽⁷³⁾. In particolare, secondo i giudici di Palazzo Spada, occorre «assicurare che lo scienziato sia messo nelle condizioni di procurarsi i mezzi per svolgere le proprie ricerche, che l’attività di ricerca si svolga a più largo raggio possibile e all’interno di istituzioni “libere”». Nell’impresa privata, però, la portata della formula non può che essere differente. Il pieno rispetto delle posizioni soggettive che derivano dalla libertà di ricerca del singolo renderebbe incompatibile tale attività con l’esercizio dei diritti di una libera impresa ex art. 41 Cost. Si pensi, ad esempio, al diritto di non essere ostacolato nella scelta dell’oggetto delle proprie ricerche, o a quello di diffondere liberamente i risultati.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. S. ZANZI, *Il personale addetto alla ricerca scientifica nel settore pubblico*, Padova, 2007, p. 133.

⁽⁷⁰⁾ In questo senso v. G. CORSO e M. MAZZAMUTO, *Libertà della scienza*, in G. CORSO e A. LA SPINA (a cura di), *Il Consiglio nazionale della ricerca – CNR. Struttura e funzioni*, Bologna, 1994, p. 210;

⁽⁷¹⁾ F. MERLONI, *Libertà della scienza e della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 161 e ss., cit. p. 162.

⁽⁷²⁾ C. PINELLI, *L’autonomia universitaria*, in *Autonomia universitaria e rappresentanza accademiche, dei saperi e delle discipline, giornata di studio indetta dalle Società scientifiche delle scienze giuridiche*, che si è svolta presso il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca il 19 settembre 2011, secondo l’A. «se il rapporto fra dimensione individuale e strutturazione organizzativa della libertà scientifica poteva condurre ad affermare l’irriducibilità della prima alla seconda, nella libertà della scienza veniva e viene individuato il fondamento più autentico dell’autonomia universitaria».

⁽⁷³⁾ Cons. St., comm.spec., n. 2210 del 2016.

4. L'efficacia delle posizioni soggettive tutelate dalla libertà della scienza

Una volta chiarito il contenuto della libertà della scienza, è necessario comprendere quale sia l'efficacia delle posizioni soggettive ad essa riconducibili, la loro concreta azionabilità, anche in considerazione dei limiti che provengono dalla tutela di altri diritti costituzionalmente garantiti.

Parte della dottrina ritiene che libertà riconosciute dalla Costituzione siano innanzitutto “valori” che non danno luogo a un ordinato, equilibrato ed effettivo sistema di diritti senza un adeguato intervento disciplinatore del legislatore: «a seguito del bilanciamento tra il valore di riferimento (libertà) e gli altri valori costituzionali, le posizioni soggettive sono modulate dal legislatore, a seconda della relativa incidenza degli interessi pubblici e delle altre libertà che con esse fanno sistema, in modo da conformare le situazioni giuridiche dei titolari, dando luogo a diritti soggettivi in senso proprio, a interessi legittimi o a facoltà⁽⁷⁴⁾. È al legislatore, allora, che spetta determinare quali siano, in concreto, le forme di esercizio delle libertà che si pongono in opposizione assoluta con altri “valori” garantiti dalla costituzione e di porre i relativi divieti (es. buon costume nei confronti della libertà di espressione). Sempre al legislatore, inoltre, spetterebbe «fissare le modalità di esercizio, compresi gli oneri, che rendano sicuro il godimento della libertà e stabilire le condizioni in base alle quali prevenire il conflitto o la collisione fra diritti e garantire il loro effettivo godimento da parte di tutti»⁽⁷⁵⁾. La verifica della corrispondenza di questa complessa attività legislativa alla struttura di valori stabilita dalla costituzione in relazione a ciascuna libertà è compito della Corte costituzionale. Si consideri, sotto tale profilo, che l'interpretazione in sistema dell'art. 33, 1° e 6° co., Cost. ha consentito di individuare una serie di limiti opponibili al legislatore nella disciplina dell'autonomia di cui al terzo comma: *in primis*, si è affermato che «i poteri di autonomia legislativamente attribuiti

⁽⁷⁴⁾ A. BALDASSARRE, *Libertà: I) problemi generali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1990, cit. p. 28.

⁽⁷⁵⁾ A. BALDASSARRE, *op. cit.*, Roma, 1990, cit. p. 29.

alle università non possono intaccare le libertà riconosciute ai singoli docenti dall'art. 33, 1° co., Cost., i quali devono essere garantiti circa la loro inamovibilità e titolarità della cattedra ⁽⁷⁶⁾.

La mancanza di un intervento normativo, però, non può escludere l'esistenza e la validità dei «diritti dell'individuo aventi ad oggetto il contenuto di libertà proprio di quei valori» riconosciuti dalla Costituzione ⁽⁷⁷⁾. Vi sono senza dubbio norme di carattere immediatamente precettivo, che hanno piena efficacia anche in assenza di un intervento attuativo (e specificativo) del legislatore. Si deve chiarire, però, se l'efficacia diretta dei diritti di libertà sia anche orizzontale, e quindi azionabile non solo nei confronti dei pubblici poteri, ma anche nei confronti dei soggetti privati. Il problema involge il tema della c.d. "*Drittwirkung*" delle disposizioni costituzionali. La dottrina giuspubblicistica dominante nel dopoguerra, schierata a favore della tesi della monovalenza dei diritti di libertà, escludeva che potessero avere efficacia nei rapporti interprivati, sul presupposto che essi nascono contro i pubblici poteri allo scopo di respingerne le prevaricazioni e gli abusi, mentre rimangono estranei alla società civile, organizzata attorno al principio dell'autonomia contrattuale. In tale prospettiva, la libertà della scienza si limita a garantire i cittadini da derive illiberali dello Stato, che deve astenersi dal sottoporre la ricerca a restrizioni, o dall'imporre ai ricercatori di seguire determinati orientamenti. La concezione dei diritti di libertà come diritti pubblici soggettivi si ritiene però superata ed è prevalente la tesi secondo cui l'ordinamento giuridico riconosce ai singoli «diverse situazioni giuridiche soggettive, siano esse diritti soggettivi o interessi legittimi, che ricevono la loro tutela nei confronti di chiunque, sia esso lo Stato, un altro soggetto pubblico, o un privato» ⁽⁷⁸⁾.

A favore dell'efficacia c.d. "orizzontale" dei diritti riconosciuti dalla Costituzione, si è sostenuto che il suo carattere convenzionale e l'assunzione in essa dell'individuo non più come tale, quindi singolarmente considerato, ma nella sua posizione rispetto agli altri consociati, attribuisca valore anche nei rapporti interprivati

⁽⁷⁶⁾ G. FONTANA, *op. cit.*, cit. p.696.

⁽⁷⁷⁾ A. BALDASSARRE, *Libertà: I) problemi generali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1990, «se la peculiarità dei valori di libertà consiste nel concepire ogni persona come portatore originario di libertà fondamentali, negare ai singoli individui la diretta realizzazione di quei valori significherebbe negare i valori stessi» (p. 29).

⁽⁷⁸⁾ F. MERLONI, *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1991. Cfr. anche A. BALDASSARRE, *Libertà: I) problemi generali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1990, «il problema della "efficacia verso terzi" è essenzialmente il prodotto della sopravvivenza a se stessa di una teoria non più attuale in un ambiente mutato e non più compatibile con la stessa: è, più precisamente, il problema della sopravvivenza della teoria "liberale", che configurava le libertà del cittadino come diritti unicamente rivolti allo Stato, nel mutato contesto degli ordinamenti costituzionali democratici» (p. 30).

alle posizioni soggettive garantite dalla giurisprudenza ⁽⁷⁹⁾. La Corte Costituzionale, invero, ha attribuito al riconoscimento costituzionale della salute efficacia immediata e generale, affermando che «il valore primario assegnato al diritto alla salute (art. 32 Cost.) comporta che la sua tutela debba spiegarsi non solo in ambito pubblicistico [...] ma anche nei rapporti tra privati, ove la salute rileva come posizione soggettiva autonoma» ⁽⁸⁰⁾.

Pertanto è possibile affermare, in linea di principio, che i diritti di libertà del ricercatore possono ottenere tutela, anche in assenza di specifiche disposizioni di legge attuative del disposto costituzionale, nei confronti degli atti lesivi posti in essere da terzi, siano essi soggetti pubblici, o privati.

L'efficacia diretta di una disposizione costituzionale può attuarsi anche attraverso l'ammissione di un controllo, da parte dei giudici ordinari, della legittimità costituzionale delle clausole dell'autonomia privata. Si ritiene, ad esempio, «che l'applicabilità diretta delle norme costituzionali espresse in forma di "regole" (ad es. art. 36 Cost., nella parte in cui stabilisce che il lavoratore "ha diritto al riposo settimanale" e "a ferie annuali retribuite") non è in discussione» ⁽⁸¹⁾, e che non c'è dubbio che il giudice potrebbe applicare direttamente la norma e dichiarare la nullità della clausola di un contratto di lavoro che escluda l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione anche nel periodo delle ferie. Il controllo del giudice può estendersi anche nei confronti delle clausole contrattuali che limitino in maniera illegittima (e quindi non conforme al sistema di valori/principi espresso nella costituzione) la libertà della scienza.

Viene ammessa anche la possibilità di un controllo di conformità ai principi costituzionali degli atti posti in essere dalle parti in ragione del contratto. La dottrina civilistica, in tal senso, ha posto in evidenza come l'art. 1374 operi un riferimento anche alla Costituzione nel punto in cui obbliga le parti del contratto non solo a quanto è in esso espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, gli usi

⁽⁷⁹⁾ Con riferimento ad altre esperienze costituzionali europee si consideri quanto affermato dalla dottrina spagnola, secondo cui «alla base dell'efficacia nelle relazioni private dei diritti fondamentali (Drittwirkung de Grundrechte) – detta anche efficacia "orizzontale" – deve porsi, in primo luogo, il principio dello Stato Sociale di diritto (art. 1.1. CE), la cui attuazione impone una concezione delle relazioni tra Stato e Società, per il conseguimento degli interessi generali e dei principi e dei valori costituzionali, secondo la quale non è solo lo Stato – insieme agli altri pubblici poteri – ad essere obbligato alla Costituzione, ma anche gli individui e i raggruppamenti sociali da essi formati risultano essere soggetti al contenuto giuridico dei diritti fondamentali» (J. RIVERO LAMAS, *Diritti fondamentali e contratto di lavoro: efficacia orizzontale e controllo costituzionale*, in «Arg. dir. lav.», 2004, n. 2, p. 443 e ss.).

⁽⁸⁰⁾ Corte Cost. n. 559 del 1987, in «Foro it.», 1988, I, 1, p. 276.

⁽⁸¹⁾ G. D'AMICO, *Problemi (e limiti) dell'applicazione diretta dei principi costituzionali nei rapporti di diritto privato (in particolare nei rapporti contrattuali)*, in «Giust. civ.», 2016, n. 3, p. cit. p. 487.

e l'equità. Ciò perché il termine legge «va inteso in senso lato e va riferito a tutte le fonti del diritto compresi i principi, che sono un tipo particolare di norme, e tanto più va riferito ai principi costituzionali, anche quando abbiano un carattere programmatico»⁽⁸²⁾.

limite interno di ogni situazione giuridica soggettiva, attiva o passiva, contrattualmente attribuita, concorrendo, quindi, alla relativa conformazione in senso ampliativo o restrittivo rispetto alla fisionomia apparente

Inoltre, secondo la Corte di Cassazione, «l'ossequio alla legalità formale» non può tradursi «in sacrificio della giustizia sostanziale» senza che sia disatteso il «dovere (inderogabile) di solidarietà, ormai cosituzionalizzato (art. 2 Cost.), che, applicato ai contratti, ne determina integrativamente il contenuto o gli effetti (art. 1374 c.c.) e deve, ad un tempo, orientarne l'interpretazione (art. 1366 c.c.) e l'esecuzione (art. 1375 c.c.), nel rispetto del noto principio secondo cui ciascuno dei contraenti è tenuto a salvaguardare l'interesse dell'altro, se ciò non comporti un apprezzabile sacrificio dell'interesse proprio»⁽⁸³⁾.

Quanto premesso consente di affermare che la libertà della scienza riceva la sua tutela nei confronti di chiunque (non solo lo Stato, o un altro soggetto pubblico, ma anche un privato imprenditore) e che l'esercizio dell'autonomia privata, e dei i poteri ad essa riconducibili, devono essere orientati al rispetto delle garanzie della libertà di ricerca. Ciò non consente, però, di individuare agevolmente quale sia la concreta efficacia, nell'ambito di un rapporto di lavoro, dei diritti soggettivi riconosciuti al ricercatore dalla Costituzione.

4.1 L'efficacia dei diritti di libertà della ricerca nei contratti di lavoro

La libertà della scienza, anche se in origine sancita come garanzia nei confronti di derive illiberali dello Stato, non può restare priva di qualsiasi efficacia all'interno dei

⁽⁸²⁾ P. LOI, *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Torino, 2016, cit. p. 204. Cfr. anche M. PENNASILICO, *Interpretazione e integrazione dei contratti nel dialogo tra dottrina e giurisprudenza*, in «Rass. dir. civ.», 2017, n. 1, p. 163 e ss., nel punto in cui afferma: «il riferimento dell'art. 1374 c.c. alla "legge" non può avere oggi esclusivo riguardo alla legislazione statale, comprendendo non soltanto le norme costituzionali, europee e internazionali, ma anche una serie di fonti diverse, dai codici di autodisciplina alle norme poste dalle authorities. Tra le norme europee mi limito a segnalare, per il rilievo sempre maggiore che è destinato ad acquisire anche in materia contrattuale il principio di integrazione degli interessi ambientali previsto dagli artt. 11 Tratt. FUE e 37 Carta UE, "in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile" (art. 11), principio quest'ultimo al quale, secondo l'art. 3 quater c.a., deve conformarsi "ogni attività umana", pubblica o privata» (p. 186-187).

⁽⁸³⁾ Cass. n. 3775 del 20 aprile 1994 in «Corr. Giur.», 1994, p. 566 e ss.

rapporti di lavoro: se è vero, da un lato, che l'esistenza di una pluralità di imprese concorrenti tra loro nel settore della ricerca è circostanza accolta con favore dall'ordinamento, che intende incentivare la ricerca nel settore privato anche alla luce della sua rilevanza per lo sviluppo economico e sociale; dall'altro, è stato correttamente rilevato che la sola esistenza di una moltitudine di imprese e organismi concorrenziali non può dirsi sufficiente a garantire l'interesse costituzionale al pluralismo scientifico, se poi viene privato della libertà di indagine chi concretamente svolge l'attività di ricerca ⁽⁸⁴⁾. D'altronde, si può rilevare che l'art. 41 Cost. impedisce che la libera iniziativa privata si svolga in contrasto con «l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» ⁽⁸⁵⁾ e la libertà di scienza, nel suo nucleo essenziale, appartiene senza dubbio a ciò che è proprio della persona umana e ne costituisce la peculiare dignità, tanto che – si è detto – «sotto questo profilo la libertà di ricerca, così come la libertà di pensiero e la libertà religiosa, costituisce aspetto della più generale libertà che è attribuito proprio dell'uomo da garantire in maniera assoluta» ⁽⁸⁶⁾.

Si tratta di capire allora quale efficacia presentino i diritti di libertà della ricerca nell'ambito di un rapporto di lavoro, nello specifico se svolgano o meno una doppia funzione: quella di limite esterno specifico rispetto al potere imprenditoriale; quella di criterio di modulazione e razionalizzazione dell'esercizio del medesimo potere negli ambiti in cui questo può legittimamente esplicarsi ⁽⁸⁷⁾.

Se la tutela costituzionale dei “diritti inviolabili dell'uomo” viene intesa con riguardo sia al singolo, come tale, sia al singolo nelle «formazioni sociali ove si svolge la sua personalità» (art. 2 Cost.), la stipulazione di un contratto di lavoro non potrebbe relegare il lavoratore al rango di cittadino di secondo ordine, privandolo dei diritti

⁽⁸⁴⁾ Cfr. W. DÄUBLER, *La libertà di scienza nel rapporto di lavoro: prime osservazioni*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1989, I, p. 51 e ss. L'A. sottolinea che la dinamica ricorda quella del rapporto tra libertà di stampa e responsabilità redazionale.

⁽⁸⁵⁾ P. PERLINGIERI, «Controllo» e «Conformazione» degli atti di autonomia negoziale, in «Rass. dir. civ.», 2017, n. 1, p. 205 e ss., cit. p. 227, secondo l'A. l'art. 41 Cost. «quand'anche fondamento di determinati atti di autonomia esprime un principio che, in quanto tale, va bilanciato con gli altri secondo una precisa gerarchia dei valori indicata dalla Costituzione».

⁽⁸⁶⁾ G. DALLA TORRE, *Libertà di ricerca: un diritto senza limiti?*, in AA. VV., *Diritto e Libertà. Studi in onore di Matteo Dell'Olio*, Torino, 2008, p. 402 e ss., cit. p. 409.

⁽⁸⁷⁾ Secondo M. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003, p. 28, questa la duplice funzione che i diritti fondamentali sono chiamati a svolgere nel rapporto di lavoro. Cfr. anche A. PERULLI, *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in «Riv. it. dir. lav.», 2015, n. 1, I, p. 83 e ss., «la dimensione dinamica del potere direttivo come lato attivo della subordinazione, cui corrisponde una soggezione in senso tecnico del lavoratore potenzialmente in grado di incidere su beni e valori di rango costituzionale, richiama immediatamente la tematica dei limiti e del controllo giurisdizionale degli atti di esercizio del potere» (p. 87).

riconosciuti dalla Costituzione al resto dei cittadini ⁽⁸⁸⁾. Pertanto, secondo parte della dottrina, a prescindere dall'esistenza di limiti interni o esterni posti dal legislatore (o dalla contrattazione collettiva) ⁽⁸⁹⁾, dovrebbe trovare applicazione il principio secondo cui una libertà non può incontrare limitazioni ulteriori rispetto a quelle indispensabili all'espletamento della prestazione ⁽⁹⁰⁾.

Con riferimento alla libertà della scienza la portata del principio non è agevole. Invero, obbligandosi a prestare la propria attività di ricerca con vincolo di subordinazione, il ricercatore, nel libero esercizio della sua autonomia privata, ha accettato l'esistenza di un dovere di diligenza e di obbedienza proprio con riferimento allo svolgimento di quell'attività che la Costituzione definisce "libera". Di conseguenza, non si può escludere *in toto* che il datore di lavoro impartisca un'indicazione di tipo tecnico, anche puntuale, in merito alle modalità di svolgimento della ricerca.

Maggiore incidenza sul potere datoriale di conformare la prestazione, a garanzia del rispetto dell'indipendenza dovuta al ricercatore, potrebbe derivare da un modello di giudizio fondato sui seguenti elementi: adeguatezza e coerenza dell'atto; necessità dell'atto; proporzionalità del sacrificio imposto dall'atto per la realizzazione del fine tutelato ⁽⁹¹⁾. In questo modo verrebbe ad operare un bilanciamento tra i costi che l'attuazione dell'atto comporta in termini di sacrificio per il lavoratore ed i benefici che la stessa scelta datoriale realizza, alla luce del sistema aperto di valori costituzionali e del diritto positivo ⁽⁹²⁾. Un giudizio di questo tipo sarebbe possibile per il tramite delle

⁽⁸⁸⁾ Cfr. U. NATOLI, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Milano, 1955, secondo l'A. «la considerazione dell'organismo aziendale come una di quelle formazioni sociali alle quali fa riferimento l'art. 2 della Costituzione» comporta «che, agli effetti della determinazione delle rispettive posizioni del lavoratore e del datore di lavoro, si debba tener conto di elementi ed aspetti, che sfuggono alla pura e semplice considerazione tecnica di tali posizioni in base allo schema tipico del rapporto come rapporto obbligatorio. Il sistema delle garanzie del lavoratore, prospettato dalla Costituzione [...]; l'esplicito riferimento a tale sistema contenuto nell'art. 41, II comma della stessa Costituzione ne sono ambia conferma. Che ciò si rifletta sul contenuto dei diritti e dei doveri delle parti del rapporto è fuori discussione, anche se, come si è detto, non modifichi la posizione, per così dire, funzionale del lavoratore all'interno dell'impresa» (p. 128).

⁽⁸⁹⁾ Sulla distinzione tra limiti interni ed esterni A. VALLEBONA, *Il controllo dei poteri pubblici e privati: un utile confronto interdisciplinare*, in «Mass. giur. lav.», 2009, p. 634 e ss.

⁽⁹⁰⁾ V. CRISAFULLI, *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, «Riv. giur. lav.», 1954, p. 67 e ss., cit. p. 79; cfr. anche I. INGLESE, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Torino, 2014, p. 86.

⁽⁹¹⁾ Sul punto cfr. A. PERULLI, *Potere direttivo e suoi limiti generali*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Milano, 2009, 850 e ss.

⁽⁹²⁾ A. PERULLI, *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in «Riv. it. dir. lav.», 2015, n. 1, I, p. 83 e ss., cit. p. 104. Cfr. anche R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Il danno alla persona del lavoratore*, Atti del convegno nazionale, Napoli, 31 marzo-1. aprile 2006 Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, Milano, 2007, p. 19 e ss., l'A. sottolinea che è proprio sul terreno del bilanciamento tra interessi confliggenti che, in materia di limitazioni al modo di presentarsi esteriore del lavoratore, si è enucleato «il principio per cui (al di là del problema, in fondo non decisivo, dell'esistenza o no di specifiche norme o clausole contrattuali in argomento) eventuali limitazioni imposte dall'imprenditore al modo di presentarsi esteriore del lavoratore, debbono essere giustificate da

clausole generali di correttezza e buona fede *in executivis*, che, integrando il contenuto delle obbligazioni delle parti, consentono di porre dei «limiti all'esercizio dei poteri datoriali imponendo all'imprenditore di porre in essere atti giuridici compatibili con gli equilibri generali dell'ordinamento giuridico»⁽⁹³⁾. Tuttavia, si pone un problema di compatibilità con l'art. 30, co. 1, della legge n. 183 del 2010, ai sensi del quale, in presenza di clausole generali, «il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità con i principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

In ogni caso, una parte rilevante della dottrina resta fermamente contraria all'idea che i principi costituzionali possano limitare l'esercizio dei poteri datoriali in via diretta, o per mezzo di clausole generali. Secondo tale orientamento nella dinamica negoziale dovrebbero ritenersi operanti solo i limiti espressamente previsti dalla legge e dall'autonomia collettiva o individuale⁽⁹⁴⁾. In passato, in effetti, le Sezioni Unite, con la sentenza n. 6030 del 1993, hanno affermato che le limitazioni di cui all'art. 41, comma 2, Cost. «non possono derivare né dall'esecutivo, né dalla giurisdizione in assenza di norme legislative che le consentano»⁽⁹⁵⁾.

Peraltro, successivamente, le stesse Sezioni Unite hanno riconosciuto che l'art. 2087 c.c. - norma che obbliga il datore di lavoro a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore - «inserisce, nell'ambito del rapporto di lavoro, i

qualificate esigenze produttive, organizzative o di immagine al pubblico dell'azienda, o da esigenze di sicurezza o di igiene della lavorazione» (p. 79).

⁽⁹³⁾ A. PERULLI, *op. ult. cit.*, «la clausola di buona fede rappresenta, da un lato, un limite che affianca le previsioni esistenti, implicando un controllo distinto ed autonomo rispetto al sindacato condotto sulla base di limiti esterni, dall'altro agisce laddove manchino esplicite disposizioni normative che impongono limiti causali/funzionali, al fine di ricondurre entro margini di ragionevolezza e di temperamento degli interessi il potere datoriale. Le clausole di correttezza e buona fede recepiscono, infatti, valori etici e sociali e principi costituzionali, costituendo il collegamento normativo attraverso cui far penetrare nell'ordinamento giuridico – in funzione di completamento del sistema stesso – regole di proporzionalità e razionalità; in tal modo rappresentano norme penetranti di conformazione del rapporto contrattuale sia con riferimento al modo in cui le parti si sono atteggiate nell'esecuzione del contratto sia sotto il profilo teleologico del diritto e delle relative prerogative, per come in concreto esercitate».

⁽⁹⁴⁾ Secondo. P. PIZZUTI, *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Torino, 2017, «quello dei limiti ai poteri contrattuali del datore di lavoro costituisce un tema molto dibattuto in dottrina, sicché è sufficiente ricordare che secondo la tesi dominante nel nostro ordinamento è esclusa l'ipotesi della c.d. funzionalizzazione dei poteri in questione rispetto ad interessi superiori, cioè ad un ordine di valori (etici, politici, sociali) che ne determinano diversamente i limiti» (p. 158). Cfr. inoltre: A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2017, nel punto in cui afferma che «la scelta decisiva in materia di poteri del datore di lavoro è stata fatta subito dopo l'entrata in vigore della Costituzione, con il rigetto della tesi di una parte della dottrina secondo cui la limitazione di tali poteri si sarebbe dovuta ricavare direttamente dalle norme costituzionali di tutela dell'eguaglianza sostanziale, di protezione del lavoratore, di garanzia della libertà sindacale e di indirizzo della iniziativa economica privata. È prevalsa infatti l'opinione opposta, per cui questi principi costituzionali non hanno efficacia diretta nei rapporti interprivati, occorrendo, all'uopo una attuazione per legge o per contratto» (p. 240); M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in «Arg. dir. lav.», 1995, n. 1, p. 1 e ss.

⁽⁹⁵⁾ Cass. civ., Sez. Un., n. 6030 del 1993, in «Foro it.», 1993, I, p. 1794 e ss.

principi costituzionali»⁽⁹⁶⁾. In questo modo, «si afferma il controllo giudiziale sull'esercizio di tutti i poteri liberi del datore di lavoro, dopo che per ben due volte era stato respinto dalle Sezioni Unite il tentativo di pervenire alla stessa conclusione per altre vie, quali l'asserito obbligo di pari trattamento nel diritto privato e lo scorretto utilizzo delle clausole di correttezza e buona fede in funzione creativa di obblighi»⁽⁹⁷⁾.

La tutela del coinvolgimento della persona nel rapporto di lavoro per il tramite dell'art. 2087 c.c. «è di contenuto amplissimo, in quanto non definisce l'illecito ma il bene protetto (integrità fisica e personalità morale)» e da ciò deriva «la possibilità per il giudice di qualificare come inadempimento contrattuale qualsiasi condotta, attiva od omissiva, del datore di lavoro che risulti oggettivamente in contrasto con l'obbligo di protezione della persona del lavoratore»⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹⁶⁾ Cass. civ. Sez. Un. n. 6572 del 24 marzo 2006, in «Mass. giur. lav.», 2006, n. 6, p. 478 e ss., con nota di A. VALLEBONA, *L'edonismo d'assalto di fronte alle Sezioni Unite: il danno alla persona del lavoratore*, p. 485 e ss.

⁽⁹⁷⁾ Cfr. A. VALLEBONA, *L'edonismo d'assalto di fronte alle sezioni unite: il danno alla persona del lavoratore*, in *Il danno alla persona del lavoratore*, Atti del convegno nazionale, Napoli, 31 marzo-1. aprile 2006 Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, Milano, 2007, p. 393 e ss., cit. p. 394

⁽⁹⁸⁾ Cfr. A. VALLEBONA, *op. ult. cit.*, cit. p. 394.

CAPITOLO III - Il riconoscimento dei diritti di libertà della ricerca in ambito europeo e internazionale

SOMMARIO: 1. Il riconoscimento della libertà della ricerca all'interno dell'Unione europea: l'art. 13 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza del 7 dicembre 2000) – 1.2 La Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori: principi, diritti e doveri che informano la figura professionale del ricercatore – 2. La libertà della ricerca e la Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo (firmata a Roma il 4 novembre 1950) - 3. La Raccomandazione Unesco del 13 novembre 2017 sulla scienza e i ricercatori scientifici

1. Il riconoscimento della libertà della ricerca all'interno della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza del 7 dicembre 2000)

L'art. 13 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, oltre a garantire il rispetto della «libertà accademica», afferma che «le arti e la ricerca scientifica sono libere»⁽⁹⁹⁾.

Il contenuto della norma ricorda quello dell'art. 33 comma 1 Cost., ma si distingue sia perché si riferisce alla «ricerca scientifica» e non alla «scienza», sia perché considera separatamente il principio della libertà accademica da quello della libertà della ricerca, sottolineando l'autonoma valenza di entrambi. In questo modo la Carta sembra voler tutelare sia la libertà di insegnare e ricercare in ambito accademico – in questo senso deve intendersi la “libertà accademica” - sia, in maniera più ampia, la libertà di svolgere ricerche presso enti e imprese.

L'ambito di efficacia della disposizione è sostanzialmente analogo a quello dell'art. 10 della Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo⁽¹⁰⁰⁾. Una conferma si rinviene nelle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali⁽¹⁰¹⁾, secondo cui «questo diritto è dedotto in primo luogo dalle libertà di pensiero e di

⁽⁹⁹⁾ P. COSTANZO, *Il riconoscimento e la tutela dei diritti fondamentali*, in P. COSTANZO, L. MEZZETTI, A. RUGGERI, *Lineamenti di diritto costituzionale dell'Unione europea*, Torino, 2008, p. 357 e ss., in particolare p. 409-410;

⁽¹⁰⁰⁾ G. ARRIGO, *La Carta di Nizza: natura, valore giuridico, efficacia*, in «Lav. giur.», 2001, n. 6, I, p. 607 e ss.;

⁽¹⁰¹⁾ Cfr. l'informazione concernente le “*Spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali*” (2007/C 303/02), consultabile su <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:C:2007:303:TOC>; in merito al valore giuridico delle spiegazioni viene ivi specificato: «le presenti spiegazioni erano state elaborate, nella versione iniziale, sotto l'autorità del *praesidium* della Convenzione che aveva redatto la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e sono ora state aggiornate sotto la responsabilità del *praesidium* della Convenzione europea, sulla scorta degli adeguamenti redazionali che quest'ultima Convenzione ha apportato al testo della Carta (in particolare agli articoli 51 e 52) e dell'evoluzione del diritto dell'Unione. Benché non abbiano di per sé status di legge, esse rappresentano un prezioso strumento d'interpretazione destinato a chiarire le disposizioni della Carta».

espressione», che «si esercita nel rispetto dell'articolo 1» e che «può essere soggetto alle limitazioni autorizzate dall'articolo 10 della CEDU».

Per quanto concerne l'efficacia della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a questa è stata in primo luogo attribuita «un'efficacia sul piano dell'obbligo dei giudici nazionali di interpretare i diritti nazionali e costituzionali in conformità ai principi ivi contenuti»⁽¹⁰²⁾. Con il Trattato di Lisbona, che ha modificato il contenuto dell'art. 6 del TUE, la Carta ha assunto ufficialmente l'efficacia vincolante dei Trattati.

Considerando che la Corte di Giustizia ha elaborato nel corso degli anni un vero e proprio “sistema” in materia di efficacia orizzontale delle libertà fondamentali riconosciute nei Trattati⁽¹⁰³⁾, è possibile ritenere che anche la Carta dei Diritti fondamentali possa essere invocata nell'ambito di controversie tra privati, nonché assurgere a parametro per accertare la validità di una clausola contrattuale.

1.2 La Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori: principi, diritti e doveri che informano la figura professionale del ricercatore

Il riconoscimento della libertà della ricerca all'interno della Carta europea dei diritti fondamentali suggerisce che la tutela del pluralismo culturale e scientifico all'interno dei Paesi membri viene considerata un presupposto indefettibile per il consolidamento del processo di integrazione e per gli obiettivi di miglioramento del tenore e della qualità della vita, dell'elevato livello di occupazione e di protezione ambientale, della coesione economico/sociale. Peraltro, l'attenzione che l'ordinamento dell'Unione europea nei confronti della “ricerca” non si limita al riconoscimento della relativa libertà.

La politica della ricerca è una delle politiche fondamentali dell'Unione, la quale, ai sensi dell'art. 179 del TFUE, si propone «di rafforzare le sue basi scientifiche e tecnologiche con la realizzazione di uno spazio europeo della ricerca nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino liberamente», favorendo

⁽¹⁰²⁾ M. D. FERRARA, *La dignità professionale nell'ordinamento italiano e nella Carta di Nizza*, nota a Cass. n. 2352 del 2 febbraio 2010, in «Lav. giur.», 2010, n. 6, p. 582 e ss., cit. p. 589, «dalle parole dei giudici di legittimità sembra di capire che, anche per fatti accaduti prima dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, il catalogo di diritti proclamato nel vertice intergovernativo di Nizza fa parte dello strumentario di cui dispongono i giudici nazionali».

⁽¹⁰³⁾ G. RESTA, *Il patto di non concorrenza del lavoratore subordinato e le libertà fondamentali dell'Unione europea*, in F. MEZZANOTTE (a cura di), *Le “libertà fondamentali” dell'Unione europea e il diritto privato*, Roma, 2016, p. 143 e ss., in particolare p. 152.

in tal modo «lo sviluppo della sua competitività, inclusa quella della sua industria». Il paragrafo 2 della stessa disposizione, chiarisce che, a tal fine, «essa incoraggia nell'insieme dell'Unione le imprese, comprese le piccole e le medie imprese, i centri di ricerca e le università nei loro sforzi di ricerca e sviluppo tecnologico di alta qualità; (e che) essa sostiene i loro sforzi di cooperazione, mirando soprattutto a permettere ai ricercatori di cooperare liberamente oltre le frontiere».

Inoltre, a partire dalla Comunicazione n. 6 del 18 gennaio 2000, «*Verso uno spazio europeo della ricerca*», il Consiglio e la Commissione europea hanno dedicato particolare attenzione all'impegno per la realizzazione di un «mercato unico della conoscenza», considerato come «quinta libertà dell'Unione» ⁽¹⁰⁴⁾. In tale processo, la figura del ricercatore assume un ruolo centrale, rappresentando il «capitale umano della conoscenza».

Si fa strada l'esigenza di una piena esplicitazione del profilo professionale del ricercatore e del suo conseguente valore di mercato, anche in funzione della garanzia di una maggiore «mobilità» nel sistema della ricerca.

⁽¹⁰⁴⁾ Le indicazioni della Comunicazione «*Verso uno Spazio europeo della ricerca*» sono state successivamente raccolte dalla Strategia di Lisbona che prende il nome dal vertice dei capi di Stato e di governo tenutosi a Lisbona nel marzo 2000 e mira a realizzare in Europa un mercato della conoscenza di rilievo internazionale in cui le professioni scientifiche assumono grandissimo rilievo. In quell'occasione sono stati definiti gli obiettivi essenziali per la costruzione di uno spazio europeo della ricerca poi ribaditi dai successivi consigli di primavera, Cfr. Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000, n. I; Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Stoccolma del 23 e 24 marzo 2001, n. III della parte I; Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002, parte I, punti 28 e ss.; Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles del 20 e 21 marzo 2003, parte I, punti 32 e ss. 6. E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Ricerca scientifica extrauniversitaria e risorse umane*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, p. 247 e ss., p. 254, in nota 23, cita le diverse Comunicazioni intervenute in materia: COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni n. 6 del 18 gennaio 2000, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, pp. 8 e 10 e ss. 20; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio e al Parlamento Europeo n. 331 del 20 giugno 2001, *Una strategia di mobilità per lo Spazio europeo della ricerca*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio ed al Parlamento europeo n. 567 del 20 settembre 2000, *L'innovazione in un'economia fondata sulla conoscenza*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione n. 499 del 11 settembre 2002, *Più ricerca per l'Europa. Obiettivo: 3% del PIL*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione della Commissione n. 226 del 4 giugno 2003, *Investire nella ricerca: un piano d'azione per l'Europa*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni n. 112 del 11 marzo 2003, *Politica dell'innovazione: aggiornare l'approccio dell'Unione europea nel contesto della strategia di Lisbona*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio e al Parlamento europeo n. 436 del 18 luglio 2003, *I ricercatori nello Spazio Europeo della Ricerca: una professione, molteplici carriere*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Relazione al Consiglio europeo di primavera n. 29 del 20 febbraio 2004, *Promuovere le riforme di Lisbona nell'Unione allargata*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio europeo di primavera n. 24 del 2 febbraio 2005, *Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio per la strategia di Lisbona*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio e al Parlamento europeo n. 317 del 23 maggio 2008, *Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori*; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni n. 808 del 30 novembre 2011, *Programma quadro di ricerca e innovazione "Orizzonte 2020"*.

Le istituzioni comunitarie si sono mosse nel senso di una vera e propria riscrittura della sua fisionomia, con l'intento di orientare gli ordinamenti degli Stati membri verso una disciplina uniforme delle carriere scientifiche. In particolare, con la Comunicazione «*i ricercatori nello Spazio Europeo della Ricerca: una professione, molteplici carriere*» e la Raccomandazione contenente la «*Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*»⁽¹⁰⁵⁾ si è cercato di definire i tratti comuni delle professioni scientifiche cui ricollegare uno *status* giuridico ed economico il più possibile omogeneo in tutta l'Unione. Quest'ultima pone una serie di principi generali, tra cui: la libertà della ricerca, il rispetto dei principi etici e la diffusione dei risultati.

Si afferma che i «ricercatori dovrebbero orientare le loro attività di ricerca al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza scientifica, pur godendo della libertà di pensiero ed espressione, nonché della libertà di stabilire i metodi per risolvere problemi, secondo le pratiche e i principi etici riconosciuti».

Eventuali limiti alla libertà della ricerca - ammessi nel caso «di circostanze particolari di ricerca (compresi la supervisione, l'orientamento e la gestione) o da vincoli operativi, ad esempio per motivi di bilancio o di infrastruttura o, soprattutto nel settore industriale, per motivi di tutela della proprietà intellettuale» - non devono «contravvenire alle pratiche e ai principi etici riconosciuti cui i ricercatori devono conformarsi»⁽¹⁰⁶⁾. Viene successivamente affermato che i «ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali applicabili nella o nelle loro discipline; nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali».

Infine, in materia di diffusione dei risultati, è sancito il principio secondo cui «tutti i ricercatori dovrebbero accertarsi, conformemente alle prescrizioni contrattuali, che i risultati delle loro ricerche siano diffusi e valorizzati, ossia comunicati, trasferiti in altri contesti di ricerca o, se del caso, commercializzati»⁽¹⁰⁷⁾.

Le indicazioni rivolte dall'Unione europea non possono che muovere nel senso di un rafforzamento dei principi contenuti nella Costituzione e nella Carta dei diritti

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. COM (2003) 436; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Raccomandazione n. 2005/251/CE dell'11 marzo 2005, *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. COM (2003) 436; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Raccomandazione n. 2005/251/CE dell'11 marzo 2005, *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, cit. p. 10.

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. COM (2003) 436; COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Raccomandazione n. 2005/251/CE dell'11 marzo 2005, *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*., cit. p. 14-15.

fondamentali dell'Unione europea: l'espressa richiesta di una maggiore autonomia nell'esecuzione dell'attività nel rispetto dei principi etici; la possibilità di muoversi liberamente nella totalità dello Spazio europeo della ricerca e nei diversi settori che ne fanno parte, siano essi le università, gli enti pubblici di ricerca o le imprese. Si è posto in evidenza come «la piena attuazione delle prescrizioni costituzionali non solo consentirebbe oggi di riformare significativamente il sistema italiano della ricerca, ma favorirebbe anche la riconnessione tra l'ambito nazionale e lo Spazio europeo della ricerca»⁽¹⁰⁸⁾.

Il fatto che si tratti di strumenti di *soft law*, esclude che possano vincolare direttamente l'ordinamento nazionale. Tuttavia, vi è una forte investitura politica e l'adozione di misure coerenti da parte degli Stati membri viene verificata dalla Commissione a cadenze regolari, al fine di misurare il progresso verso l'obiettivo finale (un mercato del lavoro unico per i ricercatori a livello di Unione Europea)⁽¹⁰⁹⁾.

2. La libertà della ricerca e la Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo (firmata a Roma il 4 novembre 1950)

Ai sensi del primo comma dell'art. 10 della Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo e del cittadino «ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione». Tale diritto include «la libertà d'opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera».

Il secondo comma della disposizione ammette la possibilità che siano posti limiti alle libertà garantite al primo comma, affermando: «l'esercizio di queste libertà, poiché comporta doveri e responsabilità, può essere sottoposto alle formalità, condizioni, restrizioni o sanzioni [...]» che sono previste dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla sicurezza nazionale, all'integrità territoriale o alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, alla protezione della reputazione o dei diritti altrui, per impedire la divulgazione di informazioni riservate o per garantire l'autorità e l'imparzialità del potere giudiziario».

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. E. DI CARPEGNA BRIVIO, *op. cit.*, cit. p. 281.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. G. SIRILLI, *La produzione e la diffusione della conoscenza Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione Crui, Roma, 2010, p. 35.

Nel caso Hertel/Svizzera (¹¹⁰) la Corte Edu ha ricondotto nell'ambito di efficacia dell'art. 10 anche il diritto di diffondere i risultati di una ricerca, considerando illegittimo il divieto di pubblicare su una rivista scientifica un articolo avente ad oggetto uno studio sugli effetti degenerativi del micro onde sui cibi.

Per superare il vaglio di legittimità, un tale divieto avrebbe dovuto possedere un triplice ordine di requisiti: la misura avrebbe dovuto essere prevista dalla legge in ragione di uno scopo legittimo e avrebbe dovuto essere "necessaria" all'interno di una società democratica. La Corte ha chiarito che l'aggettivo «necessario» va inteso nel senso di un «bisogno sociale imperativo» (¹¹¹) e che, sebbene gli Stati dispongano di un ampio margine di apprezzamento per valutare l'esistenza di tale bisogno, non può escludersi un controllo diretto sulla legge e sulle decisioni che la applicano: «la Corte ha dunque competenza a pronunciarsi in ultima istanza in merito al fatto che una "restrizione" si concili con la libertà di espressione protetta dall'art. 10 della Convenzione».

In particolare, secondo la Corte, anche se in materia commerciale la discrezionalità dello Stato è indispensabile, trattandosi di una materia complessa e dinamica, è necessario relativizzare l'ampiezza del margine discrezionale quando in gioco non vi è un'esigenza «strettamente "commerciale" dell'individuo, ma la sua partecipazione ad un dibattito che tocca l'interesse generale, come in materia di salute pubblica». È necessario, pertanto, un «attento esame della proporzionalità della misura imposta con lo scopo perseguito», che comporta un bilanciamento tra gli interessi in causa.

Nel caso di specie, la misura imposta dal giudice avrebbe avuto per effetto di limitare eccessivamente la possibilità di pubblicare una tesi scientifica destinata a prendere posto nel dibattito pubblico. Particolarmente interessante è il passaggio secondo cui «poco importa che l'opinione sia minoritaria e che possa sembrare priva di fondamento: in un dominio in cui la certezza è improbabile, sarebbe eccessivo limitare la libertà di espressione alle sole idee generalmente ammesse». Peraltro, è bene sottolineare che nell'applicare la decisione della Corte Edu, i giudici svizzeri hanno affermato che limiti alla libertà del ricorrente di esprimersi sulla nocività dei forni a microonde avrebbero potuto applicarsi nell'ipotesi in cui questi si fosse rivolto

(¹¹⁰) Cour européenne des droits de l'homme, Affaire Hertel c. Suisse (59/1997/843/1049), Arrêt Strasbourg 25 août 1998.

(¹¹¹) Cour européenne des droits de l'homme, Affaire Hertel c. Suisse (59/1997/843/1049), Arrêt Strasbourg 25 août 1998, punto 46 (ii).

all'opinione pubblica senza fare alcun riferimento al carattere controverso della questione, presentando la nocività come qualcosa di scientificamente provato.

La pronuncia analizzata è di particolare interesse poiché estende la protezione dell'articolo 10 anche al diritto di svolgere le ricerche e di pubblicarle ⁽¹¹²⁾.

In ogni caso, è bene rilevare che le norme della Convenzione europea dei diritti dell'uomo sono norme interposte, utili a sindacare la legittimità costituzionale del diritto interno, ma non suscettibili di applicazione orizzontale e, prima ancora, di un'applicazione diretta ⁽¹¹³⁾.

3. La Raccomandazione Unesco del 13 novembre 2017 sulla scienza e i ricercatori scientifici

Nel 1974 l'Unesco approvò una Raccomandazione sulla «condizione dei ricercatori», contenente una serie di principi volti a guidare gli Stati membri nella definizione delle condizioni di lavoro nella ricerca scientifica.

Seppur priva di valore vincolante, tale Raccomandazione ha rappresentato una decisione importante da un punto di vista politico, soprattutto se si considera che l'impegno collettivo dei diversi Paesi partecipanti alla risoluzione è sorto nell'ambito delle preoccupazioni legate alla Guerra fredda. In questa prospettiva, si comprende la scelta l'attribuzione ai ricercatori non solo di diritti, ma anche di responsabilità.

La Conferenza generale dell'Unesco, nel novembre 2013 (risoluzione 37 C/40), ha deciso di procedere con un lavoro di revisione della Raccomandazione del 1974, al fine di tenere in conto le sfide etiche contemporanee «relative al governo della scienza e ai rapporti tra scienza e società» ⁽¹¹⁴⁾.

Dopo un lungo *iter* è stata approvata, il 13 novembre 2017, la nuova Raccomandazione ⁽¹¹⁵⁾, che sostituisce la precedente senza peraltro stravolgerne il contenuto. Prima di entrare nel merito dei principi che vengono fissati al suo interno,

⁽¹¹²⁾ A. OVCEARENCO, *Chapitre 4. La liberté de recherche des scientifiques au regard de l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme*, in «Journal International de Bioéthique», 2004/1 (Vol. 15), p. 65 e ss., cit. p. 73..

⁽¹¹³⁾ Cfr. A. PLAIA, *Alcune considerazioni sul rapporto tra libertà fondamentali del Trattato e diritto privato*, in F. MEZZANOTTE (a cura di), *Le "libertà fondamentali" dell'Unione europea e il diritto privato*, Roma, 2016, p. 79 e ss. cit. p. 86.

⁽¹¹⁴⁾ Per un'analisi delle questioni sollevate negli incontri organizzati nell'ambito del processo di riforma cfr. C. BYK (dir.), *Les scientifiques doivent-ils être responsables?, Séminaire organisé par la Commission nationale française Unesco, 9 décembre 2011*, Bordeaux, 2013.

⁽¹¹⁵⁾ *Recommandation concernant la science et les chercheurs scientifiques*, consultabile su http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=49455&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

merita attenzione la terminologia utilizzata: si considera «scienza» l'impresa per mezzo della quale l'uomo, individualmente o collettivamente, «compie uno sforzo organizzato per ottenere una scoperta tramite uno studio obiettivo dei fenomeni analizzati la catena della casualità»; «ricerca scientifica» è invece il processo di studio, di sperimentazione, di concettualizzazione e di verifica che implica la genesi del sapere scientifico.

Successivamente a tale premessa si afferma che «la ricerca scientifica presuppone delle condizioni di lavoro particolari e, dal lato dei ricercatori, un senso elevato delle loro responsabilità nei confronti del loro lavoro, del loro paese e dei loro ideali», ragione per cui «i membri di questa professione devono godere di una condizione appropriata».

Nello specifico, il paragrafo IV – «Diritti e responsabilità nel dominio della ricerca» - chiede agli Stati membri di promuovere «condizioni che permettano di ottenere una produzione scientifica di qualità in maniera responsabile», adottando misure appropriate per la garanzia di una serie di diritti, tra i quali: lavorare in un spirito di libertà intellettuale e difendere la verità scientifica; contribuire a fissare gli scopi e gli obiettivi dei programmi ai quali partecipano e determinare i metodi da adottare; esprimersi liberamente e apertamente sul valore etico, umano, scientifico, sociale o ecologico di alcuni progetti e «nel caso in cui le scienze e le tecnologie siano sviluppate per nuocere al bene comune, o alla dignità umana» [...] cessare la partecipazione a questi progetti se tale è la condotta che detta loro la coscienza», esprimendo liberamente tali preoccupazioni e segnalandole.

È richiesto, infine, che gli Stati membri, in qualità di datori di lavoro dei ricercatori, si assumano la responsabilità di dare l'esempio agli altri organismi non pubblici che impiegano ricercatori e che debbano insistere affinché anche presso i datori di lavoro privati siano assicurate ai ricercatori delle condizioni soddisfacenti di lavoro.

CAPITOLO IV - Il “diritto di ricerca” nelle università

SOMMARIO: 1. L'autonomia universitaria: una prima garanzia dei diritti di libertà del ricercatore 1.1 L'autogoverno accademico nel nuovo contesto della ricerca - 2. Il diritto di scegliere l'oggetto e il metodo delle ricerche - 3. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca. La composizione con le esigenze della didattica - 4. Diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e regime delle incompatibilità nel prisma della valorizzazione dei risultati della ricerca 5. La libertà della ricerca alla luce del potere sanzionatorio 5.1 Le previsioni del codice etico - 6. I diritti sui risultati delle ricerche. La distinzione tra attività di ricerca “libera” e “vincolata” - 7. I limiti ai diritti del ricercatore nello svolgimento delle attività commissionate da terzi - 8. I diritti dei ricercatori universitari assunti con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato - 9. Diritto di eseguire liberamente le ricerche e valutazione scientifica. La valorizzazione del merito come istanza di tutela del ricercatore o limite alla sua attività?

1. L'autonomia universitaria: una prima garanzia dei diritti di libertà del ricercatore

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge n. 240 del 2010, «le università sono sede primaria di libera ricerca e di libera formazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e sono luogo di apprendimento ed elaborazione critica delle conoscenze».

Il richiamo all'«ambito dei rispettivi ordinamenti» rimanda al diritto costituzionalmente riconosciuto alle università dall'art. 33 ultimo comma Cost. di governarsi attraverso i propri organi ed attraverso la comunità dei suoi docenti (¹¹⁶). Successivamente, al comma 2 della disposizione, tale diritto è richiamato espressamente nel punto in cui viene specificato che «in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33 e al titolo V della parte II della Costituzione, ciascuna università' opera ispirandosi a principi di autonomia e di responsabilità».

L'autonomia universitaria, intesa come autogoverno del corpo accademico, è senza dubbio connessa con la necessità di garantire l'indipendenza e l'autodeterminazione dei singoli studiosi nel lavoro di insegnamento e ricerca (¹¹⁷).

⁽¹¹⁶⁾ In tal senso S. RAIMONDI, *Lo stato giuridico dei professori universitari tra legge, autonomia statutaria, e spinte corporative*, in «Dir. amm.», 2002, p. 209 e ss., «è pacifico che l'autonomia universitaria consiste nel diritto che a ciascuna università viene dato di governarsi attraverso i propri organi ed attraverso la comunità di dei suoi docenti. L'autonomia è autogoverno dell'università da parte del corpo docente» (p. 213). Cfr. anche A. DE TURA, *L'autonomia delle università statali*, Padova, 1992, secondo cui «l'autonomia delle università può essere intesa come la possibilità, attribuita loro direttamente dalla Costituzione, di autoregolamentazione di attività e comportamenti tali da potere consentire la gestione, in via immediata e diretta, di situazioni giuridiche facenti capo soggettivamente ad esse».

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. W. GASPARRI, *Università degli studi*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 2000, p. 610 e ss., «le strutture organizzative (le università) servono la scienza e l'insegnamento: le libertà affermate nell'art. 33, 1° co., Cost. trovano allora il proprio modello organizzativo nell'ultimo comma del medesimo articolo. A fortiori, il limite posto al potere dello Stato e il riconoscimento alle (singole) università del diritto di darsi ordinamenti autonomi non è fine a se stesso. L'autonomia non deve essere ricostruita come un valore assoluto ma quale valore strumentale, servente alla produzione di conoscenza [...] Essa è attribuita alle università quali comunità

Invero, autonomia universitaria e libertà della scienza si completano e coadiuvano a vicenda ⁽¹¹⁸⁾: l'autonomia è una proiezione della libertà individuale di ricerca nella forma di una protezione offerta alle comunità scientifiche che si organizzano nelle università, una soluzione che il diritto ha costruito nel tempo come primo e fondamentale strumento di tutela della libertà individuale ⁽¹¹⁹⁾.

Il riconoscimento dell'autonomia, che si traduce in una delegificazione estesa, non riguarda alcune materie, fra le quali proprio lo stato giuridico di professori e ricercatori di ruolo ⁽¹²⁰⁾. Ciò significa che le università devono esercitare la loro autonomia nel rispetto delle norme poste dal legislatore sullo *status* giuridico del personale e che il superamento di tale limite «si traduce in una sorta di “eccesso di potere statutario”» ⁽¹²¹⁾, con i conseguenti risvolti sul versante dei rimedi giurisdizionali.

1.1. L'autogoverno accademico nel nuovo contesto della ricerca

L'art. 1 della legge n. 240 del 2010 chiarisce che come sedi di produzione della conoscenza, le Università «operano combinando in modo organico ricerca e didattica per il progresso culturale, civile ed economico della Repubblica». Viene così sancito lo

scientifiche interdisciplinari singolarmente considerate, sedi di libera ricerca scientifica e dell'istruzione» (p. 628). In questo senso si è espressa anche la Corte costituzionale con la sentenza n. 1017 del 1988, in «Giur. cost.», 1988, p. 4855 e ss., affermando che non vi è «nessun dubbio che l'ultimo comma dell'art. 33 della Costituzione sia strettamente collegato al primo comma dello stesso articolo, venendo l'autonomia universitaria - da intendersi nel suo senso più ampio, come autonomia normativa, didattica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile - a porsi in diretta correlazione funzionale con la libertà di ricerca e di insegnamento, valore che non può non contrassegnare al massimo livello l'attività delle istituzioni di alta cultura».

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. G. WINKLER, *L'autonomia delle Università*, in *L'autonomia universitaria (Bologna, 25-26 novembre 1988)*, Padova, 1990, p. 259 e ss., cit. p. 272, secondo l'A. «l'autonomia delle Università non solo caratterizza una Università, ma anche il cosiddetto “stato costituzionale” (Rechtsstaat) dei nostri giorni ed agisce come requisito indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo di una scienza libera». L'A. chiarisce, inoltre, che «mentre l'autonomia rappresenta un'qualificazione ed un privilegio istituzionale, organizzativo e funzionale, la libertà di scienza designa il corrispondente diritto di quegli individui qualificati come scienziati accademici dall'Università» (p. 272). Secondo l'A., inoltre, «una scienza libera, assicurata dalla tutela di una autonomia costituzionalmente garantita, può solo essere destinata alla conoscenza, alla verità, alla sincerità intellettuale ed all'onestà dei singoli scienziati».

⁽¹¹⁹⁾ F. MERLONI, *Libertà della scienza e della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 161 e ss., cit. p. 163. Peraltro lo stesso autore F. MERLONI, *Ricerca scientifica (organizzazione)* in *Enc. Dir.*, XL, Milano, 1989, p. 394, rileva criticamente che «anche la norma dell'ultimo comma, sull'autonomia delle istituzioni di alta cultura, università ed accademie, costituisce la proiezione sulla organizzazione della libertà individuale degli studiosi-docenti universitari» e che, peraltro, «assai meno sensibile si dimostra la norma costituzionale verso gli specifici problemi di tutela della libertà ed autonomia dei ricercatori professionalmente dediti ad attività di ricerca (senza una connessione necessaria con l'insegnamento) in strutture organizzative pubbliche, o private, istituzionalmente dirette allo svolgimento di attività di ricerca».

⁽¹²⁰⁾ C. MIGNONE, *L'osservanza delle norme di stato giuridico come limite all'autonomia statutaria delle università*, in «Dir. amm.», 1994, n. 2, p. 145 e ss., cit. p. 149.

⁽¹²¹⁾ C. MIGNONE, *op. cit.*, cit. p. 150.

stretto vincolo esistente fra l'Università moderna e le condizioni di vita politiche, economiche e culturali della società nel suo complesso. Proprio tale vincolo ha condotto ad una parziale evoluzione del ruolo e della struttura della ricerca accademica che negli ultimi anni si è concretizzato in un'attenzione maggiore alla *performance*, come si desume anche dalla previsione di una «distribuzione delle risorse pubbliche coerente con gli obiettivi, gli indirizzi e le attività svolte da ciascun ateneo»⁽¹²²⁾.

Ciascun ateneo è tenuto a effettuare una programmazione complessiva della propria attività nel rispetto di un metodo che richiede un costante confronto con logiche di economicità vicine a quelle dell'esperienza imprenditoriale⁽¹²³⁾. In questo senso, ferma l'esigenza del rispetto dei fini pubblici e dei valori costituzionalmente garantiti collegati alla libertà di insegnamento e di ricerca, l'organizzazione dell'Università si avvicina sempre di più al modello dell'azienda di produzione di servizi.

Il fatto che le università siano chiamate a rispettare parametri di efficienza, di qualità e di razionalizzazione⁽¹²⁴⁾, non dovrebbe compromettere la salvaguardia della qualità del metodo e dei risultati e, con essi, il rispetto delle libertà di insegnamento e di ricerca, che nell'ordinamento costituzionale sono in posizione privilegiata rispetto al riconoscimento dell'autonomia universitaria.

Tuttavia, l'esigenza di una maggiore efficienza economica degli atenei ha avuto ripercussioni sulla *governance*⁽¹²⁵⁾: la legge n. 240 del 2010 ha fissato una serie di regole e criteri direttivi vincolanti per gli statuti delle università, circoscrivendo, rispetto al passato, gli spazi di discrezionalità⁽¹²⁶⁾. Ed invero, «a fronte di una disciplina per

⁽¹²²⁾ Art. 1 co. 4 della legge n. 240 del 2010.

⁽¹²³⁾ Sul punto cfr. S. BATTINI, *La nuova governance delle Università*, in «Riv. trim. dir. pubbl.», 2011, n. 2, p. 359 e ss., l'A. sottolinea come i poteri pubblici siano divenuti più esigenti con le università: «essi si chiedono se i costi da loro sostenuti siano giustificati dai rendimenti. Domandano università che costino meno e funzionino meglio, rivolgendo ad esse la medesima pretesa che viene più in generale rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni, rispetto alle quali le università, come è stato osservato, tendono a perdere di specificità» (p. 363). In prospettiva comparata cfr. anche G. CAPANO e M. REGINI (a cura di), *Come cambia la governance. Università italiane ed europee a confronto*, Roma, 2015.

⁽¹²⁴⁾ Sul punto cfr. G. NOVELLI, *L'Università: capire la realtà, innovare e crescere*, in E. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competitività e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 13 e ss.

⁽¹²⁵⁾ Sul significato che il termine *governance* assume nella legge n. 240 del 2010 cfr. G. M. ESPOSITO, *Riforma dell'Università e governance della conoscenza*, in A. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competizione e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 93 e ss. il quale, dopo aver precisato, in linea di principio, che «il, *government* indica la forma dell'organizzazione o la struttura, mentre la *governance* attiene al governo ovvero all'organizzazione in senso dinamico; inteso quest'ultimo come processo decisionale strategico» sottolinea come nella legge n. 240 di riforma, all'art. 3, comma 3 «si fa ricorso per tre volte all'espressione *governance*, anche se in modo promiscuo e per riferirsi, contemporaneamente, tanto alla struttura (della *governance*) quanto alle modalità (della *governance*), all'organizzazione e alle "modalità" del processo decisionale» (p. 94-95).

⁽¹²⁶⁾ V. TAMBURRINI, *Profili problematici della nuova autonomia statutaria delle università*, in F. BALAGUER CALLEJÓN, P. CRUZ VILLALÓN, P. GROSSI, P. HÄBERLE, S. MANGIAMELI, G. P. MILANO, J. MIRANDA, D. SCHEFOLD (promossi da), *Scritti in onore di Antonio D'Atena*, Milano 2015, p. 3077 e ss., cit. p. 3082.

principi dettata dalla legge n. 168 del 1989, la legge n. 240 del 2010 indica dettagliatamente gli organi accademici, i loro compiti, le regole di composizione»⁽¹²⁷⁾.

Viene disciplinata in via diretta la ripartizione delle competenze e la composizione dei principali organi di governo⁽¹²⁸⁾, che sono: un organo monocratico (il rettore) e due organi collegiali (il senato accademico e il consiglio di amministrazione).

Il consiglio di amministrazione è l'organo collegiale più rilevante, assumendo funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale, di vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività e la competenza a deliberare, previo parere del senato accademico, sull'attivazione o soppressione di corsi e sedi. Per tale motivo ha suscitato le critiche di una parte della dottrina la scelta di limitare, al suo interno, la componente legata alla realtà accademica⁽¹²⁹⁾.

È previsto che «un numero di consiglieri non inferiore a tre nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da undici membri e non inferiore a due nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da un numero di membri inferiore a undici, non deve essere parte dei ruoli dell'ateneo per tutta la durata dell'incarico e non deve avervi partecipato a decorrere dai tre anni precedenti alla designazione»⁽¹³⁰⁾.

⁽¹²⁷⁾ V. TAMBURRINI, *op. cit.*, cit. p. 3082.

⁽¹²⁸⁾ M. V. FERRONI, *Gli organi di governance delle università*, in A. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competizione e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 103 e ss., «si può ritenere che la predeterminazione di limiti e criteri che devono caratterizzare il vertice organizzativo degli atenei sia stato dettato dall'aspirazione, in un ordinamento dove il principio del pareggio di bilancio è stato inserito all'articolo 81 della Costituzione ed in un periodo di fortissima crisi economica, di garantire le migliori decisioni di qualità programmatica e strategica da parte delle università» (cit. p. 105).

⁽¹²⁹⁾ In linea di principio favorevole è invece G. M. ESPOSITO, *Riforma dell'Università e governance della conoscenza*, in A. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competizione e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 93 e ss., il quale peraltro afferma «la presenza di membri esterni nel consiglio di amministrazione, in rappresentanza di interessi pubblici e privati, è un dato senz'altro importante; lo sarebbe, soprattutto se effettivamente ispirato, ma così non emerge nella norma, ad un raccordo tra la realtà universitaria e il contesto economico e sociale e, meglio ancora, con le forze economiche del mercato: non sembra sia un'organizzazione strutturale capace di migliorare la performance dei risultati» (p. 98).

⁽¹³⁰⁾ Tra i criteri da rispettare: «composizione del consiglio di amministrazione nel numero massimo di undici componenti, inclusi il rettore, componente di diritto, ed una rappresentanza elettiva degli studenti; designazione o scelta degli altri componenti, secondo modalità previste dallo statuto, tra candidature individuate, anche mediante avvisi pubblici, tra personalità italiane o straniere in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifica culturale; non appartenenza ai ruoli dell'ateneo, a decorrere dai tre anni precedenti alla designazione e per tutta la durata dell'incarico, di un numero di consiglieri non inferiore a tre nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da undici membri e non inferiore a due nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da un numero di membri inferiore a undici; previsione che fra i membri non appartenenti al ruolo dell'ateneo non siano computati i rappresentanti degli studenti iscritti all'ateneo medesimo; previsione che il presidente del consiglio di amministrazione sia il rettore o uno dei predetti consiglieri esterni ai ruoli dell'ateneo, eletto dal consiglio stesso; possibilità di prevedere il rinnovo non contestuale dei diversi membri del consiglio di amministrazione al fine di garantire un rinnovo graduale dell'intero consiglio».

Il senato accademico - l'organo collegiale rappresentativo della comunità accademica - deve essere composto per almeno i due terzi da docenti di ruolo (di cui almeno un terzo direttori di dipartimento) eletti in modo da rispettare le diverse aree scientifico-disciplinari dell'ateneo e svolge i seguenti compiti: formulare proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti ⁽¹³¹⁾; approvare il regolamento di ateneo, il codice etico e i regolamenti in materia di didattica e ricerca.

Alla luce delle nuove responsabilità e dei nuovi controlli cui sono soggette le Università, la legge n. 240 del 2010 ridimensiona il principio di partecipazione della comunità accademica nelle scelte strategiche di programmazione finanziaria delle attività di ricerca. L'obiettivo è quello di attenuare gli effetti del principio rappresentativo «allo scopo di scongiurare pericoli di introflessione e autoreferenzialità derivanti dalla indiscriminata applicazione del principio in base al quale i titolari degli organi di governo sono eletti dalla comunità accademica fra i membri di essa» ⁽¹³²⁾. La scelta di un ridimensionamento della rappresentanza della comunità accademica è stata contestata proprio in ragione del contrasto con l'autonomia ex art. 33 ult. co. della Cost. e della necessaria garanzia delle libertà individuali di ricerca e di insegnamento ⁽¹³³⁾.

In termini di diritti di partecipazione/autogestione della comunità scientifica è bene comunque sottolineare che restano appannaggio del senato accademico una serie di competenze fondamentali nella definizione delle regole che disciplinano l'attività di docenti e ricercatori, soprattutto sul piano normativo.

⁽¹³¹⁾ G. M. ESPOSITO, *Riforma dell'Università e governance della conoscenza*, in A. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competizione e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 93 e ss, «il senato accademico è espressione della comunità scientifica (almeno due terzi professori di ruolo) ma, nelle attribuzioni, è marginalizzato verso una funzione consultiva sia pure obbligatoria» (p. 98).

⁽¹³²⁾ Cfr. S. BATTINI, *op. cit.*, cit. p. 377, secondo l'A. «la riforma mira infatti ad assicurare che la funzione di indirizzo strategico e programmazione finanziaria sia esercitata nel perseguimento dell'interesse dell'ateneo nel suo complesso, anziché secondo logiche di mediazione e spartizione, che risultano favorite da una composizione dell'organo decisionale rappresentativa degli interessi di tutte le varie micro-componenti in cui la comunità accademica è frammentata e che sono coinvolte dalle scelte di allocazione delle risorse».

⁽¹³³⁾ Cfr. R. CALVANO, *L'autonomia universitaria stretta tra legislatore e giudici amministrativi*, in www.rivistaaic.it, n. 4/2012, p. 8, secondo l'A. può suscitare rilevanti preoccupazioni in merito al rispetto dei principi costituzionali di libertà di insegnamento e ricerca il fatto che sia previsto l'ingresso, accanto ai componenti interni (siano essi elettivi o designati), di un numero significativo di soggetti privati nei consigli di amministrazione, e il fatto che i consigli di amministrazione possiedano poteri deliberanti in relazione alla programmazione scientifica e del personale (le cosiddette "chiamate"), ai provvedimenti disciplinari e alla didattica. Cfr. anche F. MERLONI, *Libertà della scienza e della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 161 e ss., «la concentrazione dei poteri nel Rettore, l'incremento del ruolo del consiglio di amministrazione (dove si fa bilancio e si compiono le scelte strategiche) e la marginalizzazione del senato accademico sono tutti tratti che, mirando ad una pretesa qualità "manageriale" delle scelte, riducono al silenzio le minoranze scientifiche, siano esse costituite da interi settori scientifici (la marginalizzazione delle scienze umane è di comune constatazione) o da gruppi di ricercatori o da singoli studiosi» (p. 170).

2. Il diritto di scegliere l'oggetto e il metodo delle proprie ricerche

L'autonomia della struttura scientifica è un primo strumento volto a consentire alle università di essere sede primaria di una “libera ricerca”. Dal punto di vista soggettivo resta però fondamentale «riconoscere al singolo docente/ricercatore la possibilità sia di determinare liberamente non solo le metodologie di indagine, ma anche l'oggetto della propria ricerca, sia di controllarne gli esiti, nonché affermare la titolarità individuale del diritto di pubblicarne i risultati»⁽¹³⁴⁾.

A tal fine, una prima garanzia di carattere generale è prevista nei confronti dei professori universitari dall'art. 7 del d.p.r. n. 382 del 1982, il quale dispone che «ai professori universitari è garantita libertà di insegnamento e di ricerca scientifica»⁽¹³⁵⁾. Il riconoscimento di specifiche posizioni soggettive si rinviene, inoltre, nell'art. 1 co. 2 della legge n. 300 del 2005, secondo cui «i professori hanno il diritto e il dovere di svolgere attività di ricerca e di didattica, con piena libertà di scelta dei temi e dei metodi delle ricerche».

Per quanto concerne i ricercatori, l'art. 32 comma 2 del d.p.r. n. 382 del 1980 riconosce il diritto di «accedere direttamente ai fondi per la ricerca scientifica, sia a livello nazionale sia a livello locale», chiarendo, allo stesso tempo, che questi «adempiono a compiti di ricerca scientifica su temi di loro scelta e possono partecipare ai programmi di ricerca delle strutture universitarie in cui sono inseriti». L'attività dei ricercatori universitari non può, pertanto, essere ristretta o menomata mediante ingiustificati divieti e limitazioni dell'accesso alle strutture di ricerca, al fine di escludere i ricercatori stessi dallo svolgimento dei loro compiti⁽¹³⁶⁾.

Sono però disposte delle forme di controllo dell'attività svolta. Ai sensi dell'art. 33 del d.p.r. n. 382 del 1980 «il ricercatore confermato è tenuto a presentare ogni triennio al consiglio di facoltà una relazione sul lavoro scientifico e sulla attività didattica integrativa svolta» e «può continuare ad accedere direttamente ai fondi per la ricerca subordinatamente alla presentazione di risultati scientifici, originali e documentati, consultabili presso l'istituto o il dipartimento di appartenenza»⁽¹³⁷⁾.

⁽¹³⁴⁾ W. GASPARRI, *Università degli studi*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 2000, p. 610 e ss., cit. p. 623.

⁽¹³⁵⁾ Lo *status* giuridico dei professori associati è disciplinato dalle norme relative ai professori ordinari, ivi comprese quelle relative all'autorità competente ad adottare i provvedimenti che li riguardano, salvo che non sia diversamente disposto

⁽¹³⁶⁾ Consiglio di Stato, sez. VI, n. 4872 del 19 settembre 2000, in «Foro amm.», 2000, n. 9.

⁽¹³⁷⁾ Una ulteriore forma di valutazione è oggi prevista, ai fini degli scatti stipendiali, dall'art. 6 comma 14 della legge n. 240 del 2010. Ai sensi della norma «i professori e i ricercatori sono tenuti a presentare una relazione triennale sul complesso delle attività didattiche, di ricerca e gestionali svolte, unitamente alla richiesta di

La giurisprudenza è intervenuta sull'interpretazione della disposizione chiarendo due aspetti di rilevante importanza. In primo luogo, ha stabilito che è illegittimo subordinare l'assegnazione dei fondi ad una positiva valutazione dell'attività didattica: solo l'attività scientifica può essere oggetto di valutazione a tal fine ⁽¹³⁸⁾. In secondo luogo, ha escluso che anche la prima richiesta di accesso diretto ai fondi possa essere condizionata dal giudizio positivo dell'attività scientifica svolta nel triennio precedente, affermando che «se così non fosse, infatti, non avrebbe senso l'utilizzo dell'inciso "può continuare ad accedere direttamente", espressione la quale indica in tutta evidenza che trattasi di fattispecie in cui il ricercatore confermato ha già usufruito di una assegnazione diretta di fondi per la ricerca, conseguendo peraltro risultati negativi» ⁽¹³⁹⁾.

In conclusione del presente paragrafo sembra opportuno sottolineare che il diritto di docenti e ricercatori di svolgere ricerche su temi di propria scelta non è

attribuzione dello scatto stipendiale di cui agli articoli 36 e 38 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, fermo restando quanto previsto in materia dal decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. La valutazione del complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali di cui all'articolo 8 e' di competenza delle singole università secondo quanto stabilito nei regolamenti di ateneo. In caso di valutazione negativa, la richiesta di attribuzione dello scatto può essere reiterata dopo che sia trascorso almeno un anno accademico».

⁽¹³⁸⁾ Cons. Stato, sez. VI, sent. n. 2211 dell'8 aprile 2011, secondo cui «la connotazione della facoltà di ingresso ai fondi per la ricerca come diretta e propria dei ricercatori confermati sia per il primo accesso sia per la continuazione (per quest'ultima fattispecie, che ricorre nel caso in esame, subordinatamente alla presentazione di risultati scientifici originali e documentati), indica come, pur essendo compresa nei compiti del ricercatore anche l'attività didattica secondo quanto dispongono gli artt. 32 comma 1 e art. 33 comma 1, non sia il complesso delle attività stesse ad essere rilevante ai fini che ne occupano, ma solo quella alla quale è funzionale l'erogazione, vale a dire l'attività scientifica, ai risultati della quale, infatti, l'art. 33 comma 2 subordina, come detto, la continuazione del finanziamento [...] Collegare invece l'accesso ai fondi con la positiva valutazione anche dell'attività didattica come, nel caso in esame, ha ritenuto necessario l'Università e legittimo la sentenza impugnata, significa attribuire alla erogazione una connotazione premiale esulante dallo specifico fine che, in base alle norme regolatrici, deve essere individuato nel finanziamento necessario per ricerche ritenute originali e degne di essere coltivate. Significa, inoltre, perseguire attraverso la concessione o il diniego del finanziamento il diverso scopo di gratificare o sanzionare la prestazione (o la mancata prestazione) della attività didattica; ma la valutazione di tale attività che, nell'impiego universitario, non può essere disgiunta da quella inerente alla ricerca scientifica (l'art. 63 dPR citato indica infatti l'Università quale sede primaria della ricerca scientifica), rileva ad altri, diversi fini: ad esempio, nella formulazione del giudizio di idoneità ad assumere le funzioni di professore associato (art. 51 dPR n. 382/80) e nell'erogazione dei compensi a valere sul fondo integrativo per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e dei ricercatori universitari, previsto dall'*art. 4 legge 19 ottobre 1999, n. 370*. Segue da quanto sopra esposto che illegittimamente il collegio dei Direttori di dipartimento ha subordinato la continuazione dell'erogazione dei fondi per la ricerca alla positiva valutazione, per il triennio precedente, dell'attività didattica oltre che di quella scientifica, dei ricercatori confermati; dalla illegittimità di tale deliberazione segue l'illegittimità del diniego oggetto del giudizio, che si basa unicamente sulla non positiva valutazione dell'attività didattica resa dal ricorrente nel periodo di riferimento».

⁽¹³⁹⁾ T.A.R. Salerno, (Campania), sez. I, n. 345 del 5 maggio 2004, in «Foro amm.», 2004, p. 1529 e ss., «la previsione in questo caso, quale unico presupposto del diniego, del mancato conseguimento di risultati è logica e razionale, avendo il soggetto dimostrato di non essere riuscito con la propria attività ad utilizzare proficuamente i fondi ricevuti, sicché si impone per il futuro che l'attività di ricerca del medesimo si inserisca in un più ampio contesto, da altri gestito e coordinato, senza diretta disponibilità dei finanziamenti».

A diverse conclusioni deve, invece, pervenirsi per la differente fattispecie del primo accesso diretto a fondi di ricerca.

garantito solo dall'accesso alle strutture e ai fondi destinati alla ricerca universitaria, ma anche dalla possibilità di partecipare a programmi di ricerca promossi dalle amministrazioni dello Stato, da enti pubblici o privati o da istituzioni internazionali.

3. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca. La composizione con le esigenze della didattica

Nel novero della garanzie del diritto di svolgere ricerche devono ricondursi anche quelle norme che escludono che gli obblighi di svolgere attività didattica impediscano l'esercizio dell'attività di ricerca.

Invero, la didattica, pur essendo al cuore delle attività di un docente universitario, non può esaurire le sue funzioni a scapito della ricerca⁽¹⁴⁰⁾. Si consideri, a tal proposito, che secondo la Carta europea dei ricercatori «gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi e non dovrebbero impedire ai ricercatori, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera, di svolgere attività di ricerca»⁽¹⁴¹⁾.

La difficoltà di far fronte, allo stesso tempo, al carico didattico e all'esigenza scientifica impone di «trovare un modo per conciliare due esigenze contrastanti: quella di una certa predeterminazione dell'orario, soprattutto per lo svolgimento delle attività didattiche, e quella della libertà da vincoli di tempo per le attività scientifiche»⁽¹⁴²⁾. A tal fine l'art. 6 della legge n. 240 del 2010 dispone che «la quantificazione figurativa delle attività annue di ricerca, di studio e di insegnamento, con i connessi compiti preparatori, di verifica e organizzativi, e' pari a 1.500 ore annue per i professori e i ricercatori a tempo pieno e a 750 ore per i professori e i ricercatori a tempo definito».

Mentre per i professori la norma pone un limite minimo per i compiti di didattica⁽¹⁴³⁾, per i ricercatori di ruolo, tenuti a svolgere attività di ricerca e di aggiornamento

⁽¹⁴⁰⁾ Cfr. M. T. CARINCI, *L'ambito di applicazione della privatizzazione: docenti e ricercatori universitari*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Diritto del lavoro, Commentario* diretto da F. CARINCI, secondo l'A. «un eventuale obbligo posto in capo al docente di dedicare la maggior parte del suo tempo e delle sue energie, o comunque tempo ed energie eccessivi, all'attività di insegnamento, produrrebbe l'effetto di penalizzare l'attività di ricerca, primo e necessario motore del sistema».

⁽¹⁴¹⁾ Cfr. COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Raccomandazione n. 2005/251/CE dell'11 marzo 2005, *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, p. 22.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. A. TROJSI, *Il lavoro dei docenti universitari*, in «Lav. dir.», 1999, p. 79 e ss, cit. p. 81.

⁽¹⁴³⁾ L'art. 6 co. 2 della legge n. 240 del 2010 prevede che: «i professori svolgono attività di ricerca e di aggiornamento scientifico e, sulla base di criteri e modalità stabiliti con regolamento di ateneo, sono tenuti a riservare annualmente a compiti didattici e di servizio agli studenti, inclusi l'orientamento e il tutorato, nonché ad attività di verifica dell'apprendimento, non meno di 350 ore in regime di tempo pieno e non meno di 250 ore in regime di tempo definito».

scientifico, è previsto che i compiti di didattica integrativa e di servizio agli studenti (inclusi l'orientamento e il tutorato, nonché le attività di verifica dell'apprendimento) devono essere contenuti «nel limite massimo di 350 ore in regime di tempo pieno e un limite massimo di 200 ore in regime di tempo definito» ⁽¹⁴⁴⁾. È inoltre previsto, al comma 4, che per i ricercatori a tempo indeterminato i corsi e moduli curriculari, nonché compiti di tutorato e di didattica integrativa ⁽¹⁴⁵⁾, possono essere prestati esclusivamente «con il loro consenso e fermo restando il rispettivo inquadramento e trattamento giuridico ed economico» ⁽¹⁴⁶⁾.

Il Tar del Lazio ha ritenuto che dalla lettura dell'art. 6 della legge n. 140 del 2010, che fissa tetti massimi solo per l'attività di didattica integrativa e di servizio agli studenti, si può rilevare che «l'attività di ricerca è per sua natura sostanzialmente libera nelle modalità di svolgimento» ⁽¹⁴⁷⁾. È stato così accolto il ricorso di una ricercatrice dell'U.T.I.U. (Università Telematica Internazionale Uninettuno) avverso una delibera del consiglio di amministrazione che imponeva una presenza in sede di tre giorni a settimana per lo svolgimento di attività didattica e una presenza per i restanti due giorni a settimana per lo svolgimento di attività di ricerca.

Il problema della composizione tra esigenze della didattica e della ricerca si pone in maniera più complessa per professori e ricercatori di materie cliniche, che esercitano funzioni assistenziali oltre a quelle di insegnamento e ricerca. In merito si è affermato che sebbene «il medico universitario deve poter svolgere la propria attività di ricerca e didattica integrandola con quella assistenziale perché solo così potrà contribuire alla innovazione della cura [...] l'attività assistenziale da questi svolta non può essere organizzata in modo da ostacolare l'attività didattica e di ricerca perché questo [...] limita la *mission* del medico universitario nella tutela della salute e nello sviluppo della ricerca oltre a ridurre le sue possibilità di crescita professionale» ⁽¹⁴⁸⁾.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. art. 6 co. 3 della legge n. 240 del 2010.

⁽¹⁴⁵⁾ La norma prevede, inoltre, che «ad essi è attribuito il titolo di professore aggregato per l'anno accademico in cui essi svolgono tali corsi e moduli» e, in merito al trattamento economico da riservare agli ulteriori incarichi, che «ciascuna università, nei limiti delle disponibilità di bilancio e sulla base di criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento, determina la retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai quali, con il loro consenso, sono affidati moduli o corsi curriculari».

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr. art. 6 co. 4 della legge n. 240 del 2010. M. BORZAGA, *op.ult.cit.*, p. 175, sul punto sottolinea «le illogiche discrasie e disparità di trattamento tra i ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato» tenuti a svolgere l'attività didattica che l'Ateneo datore di lavoro decide di attribuire.

⁽¹⁴⁷⁾ Cfr. Tar Lazio, sentenza n. 4927 del 31 maggio 2012. Sul problema del carico eccessivo della didattica nelle Università online cfr. A. CLEMENTE, A. ARIENZO, «*Cervelli in standby*». *La mutazione genetica del ricercatore nell'era delle telematiche*, in www.roars.it, 17 luglio 2013, consultabile su <http://www.roars.it/online/?p=25874>.

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. S. LANDINI, *I medici universitari. Problemi di inquadramento del rapporto di lavoro*, in «Diritto e salute», 2017, n. 3, cit. p. 3.

4. Diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e regime delle incompatibilità nel prisma della valorizzazione dei risultati della ricerca

Secondo parte della dottrina «al tema delle garanzie positive della libertà di insegnamento e di ricerca devono essere ricondotte le norme sul reclutamento (dei professori e dei ricercatori), come pure quelle sul regime delle incompatibilità, in relazione tanto alla opzione tra tempo pieno e tempo definito, quanto al divieto di cumulo dell'ufficio di professore (o di ricercatore) universitario con altri impieghi pubblici e privati»⁽¹⁴⁹⁾.

L'art. 6 della legge n. 240 del 2010 pone come regola generale l'incompatibilità per professori e ricercatori con l'esercizio del commercio e dell'industria, ma viene fatta salva la possibilità di costituire società con caratteristiche di *spin-off* o di *start up* universitari. Nell'ambito di tali società il ricercatore «può assumere responsabilità formali, nei limiti temporali e secondo la disciplina in materia dell'ateneo di appartenenza, nel rispetto dei criteri definiti con regolamento adottato con decreto del Ministro ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400»⁽¹⁵⁰⁾. In applicazione della norma è intervenuto il d.m. n. 169 del 2011, che reca il regolamento concernente la definizione dei criteri di partecipazione di professori e ricercatori universitari a società aventi caratteristiche *spin-off* o *start up*. Il decreto prevede che lo svolgimento dell'attività a favore delle società aventi caratteristiche di *spin-off* o *start up* non deve porsi in contrasto con il regolare e diligente svolgimento delle funzioni legate al rapporto di lavoro con l'università. Altrimenti, vi è un obbligo di immediata comunicazione dell'incompatibilità e contestuale cessazione dell'attività. Sul rispetto di tale disciplina è tenuto a vigilare l'ateneo secondo autonoma disciplina⁽¹⁵¹⁾.

La legge consente, inoltre, sempre nel rispetto degli obblighi istituzionali, che docenti e ricercatori in regime di tempo pieno svolgano liberamente (anche con retribuzione): l'attività di valutazione e di referaggio; lezioni e seminari di carattere occasionale; attività di collaborazione scientifica e di consulenza; attività di comunicazione e divulgazione scientifica e culturale, nonché attività pubblicistiche ed

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. W. GASPARRI, *op. cit.*, cit. p. 683 .

⁽¹⁵⁰⁾ Cfr. art. 6 co. 9 della legge n. 240 del 2010.

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. G. CALABRÒ, *La docenza universitaria tra cattedra ed impresa spin off*, *op. cit.*, l'A. sottolinea che «in certi campi il confine tra ricerca dipartimentale e oggetto sociale dell'impresa tende ad assottigliarsi. Specie nel settore industriale esiste una stretta vicinanza tra l'oggetto sociale dell'impresa spin off e le finalità istituzionali del dipartimento. Sembra perciò quanto mai opportuna, caso per caso, una valutazione in concreto della comparazione tra gli obiettivi della ricerca d'ateneo e quella societaria, senza tuttavia rinnegare il cambiamento che sta interessando la ricerca scientifica e tecnologica a livello sociale» (p. 195).

editoriali. Inoltre, previa autorizzazione del rettore, possono svolgere «funzioni didattiche e di ricerca, nonché compiti istituzionali e gestionali senza vincolo di subordinazione presso enti pubblici e privati senza scopo di lucro, purché non si determinino situazioni di conflitto di interesse con l'università di appartenenza, a condizione comunque che l'attività non rappresenti detrimento delle attività didattiche, scientifiche e gestionali loro affidate dall'università di appartenenza»⁽¹⁵²⁾.

5. La libertà della ricerca alla luce del potere sanzionatorio

Lo scopo di contrastare fenomeni di scarsa produttività e di garantire una maggiore efficienza del sistema universitario ha condotto ad interventi di riforma anche in materia disciplinare.

L'art. 10 della legge n. 240 del 2010 ha disposto, in primo luogo, un decentramento del potere disciplinare dal Consiglio universitario nazionale ai singoli atenei, attribuendo la competenza a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo al consiglio di disciplina, istituito presso ogni università e «composto esclusivamente da professori universitari in regime di tempo pieno e da ricercatori a tempo indeterminato in regime di tempo pieno, secondo modalità definite dallo statuto»⁽¹⁵³⁾. Inoltre, è previsto che l'attribuzione del potere di irrogare la sanzione spetti al consiglio di amministrazione e non al rettore.

Per quanto concerne la disciplina sostanziale la normativa di riferimento rimane quella introdotta dal regio decreto n. 1592 del 1933. È quanto si evince dall'art. 10 della legge n. 240 del 2010, nel punto in cui afferma che la fase di avvio del procedimento disciplinare resta appannaggio del Rettore «per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura tra quelle previste dall'articolo 87 del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al regio decreto 31 agosto

⁽¹⁵²⁾ Cfr. art. 6 co. 9 della legge n. 240 del 2010.

⁽¹⁵³⁾ Il decentramento del potere disciplinare dal CUN al Collegio di disciplina ha suscitato una serie di critiche. In particolare, il rischio paventato in dottrina è quello, da un lato, di un eccessivo rafforzamento dei poteri politici del rettore; dall'altro, il timore che la contiguità tra docente e collegio possa condurre a comportamenti collusivi o benevoli. A fronte del rischio del venir meno del requisito di terzietà ed imparzialità dell'organo di controllo S. CIMINI, *Potere sanzionatorio e competitività del sistema universitario italiano*, in E. PICOZZA, A. POLICE (a cura di), *Competitività e governance del sistema universitario*, Torino, 2013, p. 205 e ss., propone, per ridurre almeno in parte tali rischi, di far ricorso a docenti esterni all'Ateneo per comporre il Collegio di disciplina, sottolineando che l'art. 10 non sembra essere di ostacolo ad una tale soluzione poiché il riferimento a professori e ricercatori a tempo pieno è generico, non precisa se debbano essere interni o esterni all'università (p. 211).

1933, n. 1592»⁽¹⁵⁴⁾. La giurisprudenza ha infatti chiarito che il rinvio operato dalla norma all'art. 87 del decreto . 1592 del 1933 deve ritenersi esteso anche al resto della disciplina dello stesso decreto⁽¹⁵⁵⁾.

L'art. 87 prevede le seguenti sanzioni: censura; sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno; revocazione; destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni; destituzione con perdita del diritto a pensione o ad assegni⁽¹⁵⁶⁾. La censura, ai sensi dell'art. 88, è una dichiarazione di biasimo per mancanze ai doveri d'ufficio o per irregolare condotta, che non costituiscano grave insubordinazione e che non siano tali da ledere la dignità e l'onore del professore⁽¹⁵⁷⁾. Le altre sanzioni, invece, «evidentemente in proporzione alla gravità della condotta»⁽¹⁵⁸⁾, si applicano in caso di commissione dei seguenti illeciti: grave insubordinazione; abituale mancanza ai doveri di ufficio; abituale irregolarità di condotta; atti in genere, che comunque ledano la dignità o l'onore del professore⁽¹⁵⁹⁾.

Sanzioni ed illeciti devono leggersi in relazione con gli obblighi posti dall'art. 84 del regio decreto n. 1592 del 1933: dedicare all'insegnamento le ore necessarie; osservare l'orario delle lezioni; attendere alla direzione di strutture annesse alle cattedre; partecipare alle commissioni, come quelle di esame e ai consigli di facoltà; uniformarsi alle delibere della facoltà per il coordinamento dei programmi.

Il combinato disposto di obblighi e illeciti suggerisce che difficilmente il merito della produzione scientifica, o le modalità seguite nell'esecuzione dell'attività di ricerca, possano rappresentare oggetto di contestazione.

⁽¹⁵⁴⁾ Secondo la nuova procedura il Rettore, entro trenta giorni dal momento della conoscenza dei fatti, trasmette gli atti al collegio di disciplina, formulando motivata proposta. Successivamente, competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo è un Collegio disciplinare composto da professori e ricercatori a tempo pieno, istituito presso ciascun Ateneo secondo le modalità definite dagli statuti. Il collegio di disciplina previa audizione delle difese, è tenuto ad esprimere un parere sulla proposta avanzata dal rettore sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare, sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare. Le garanzie procedurali, nella fase istruttoria e decisoria del collegio, possono rinvenirsi nel rispetto del contraddittorio e nel principio del giudizio fra pari. Gli atti vengono poi trasmessi al consiglio di amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni. Entro trenta giorni dalla ricezione del parere, il consiglio di amministrazione, senza la rappresentanza degli studenti, infligge la sanzione ovvero dispone l'archiviazione del procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal collegio di disciplina.

⁽¹⁵⁵⁾ Cfr. *Cass. Sez. Lav.*, 25 maggio 2012, n. 8304, secondo cui «l'art. 10, comma 2, della L. 30 dicembre 2010, n. 240 ha espressamente previsto l'applicabilità al personale docente universitario delle sanzioni "previste dall'art. 87 T.U. leggi sull'istruzione superiore di cui al R.D. 31 agosto 1933, n. 1592"; e il rinvio normativo è da ritenersi esteso, per ragioni sistematiche, anche alle previsioni dell'art. 89».

⁽¹⁵⁶⁾ Sul tema delle sanzioni disciplinari cfr. L. VIOLA, *Il regime disciplinare dei professori e ricercatori universitari*, in F. CARINCI, V. TENORE, A. DAPAS, L. VIOLA (a cura di), *Il pubblico impiego non privatizzato. I professori universitari* volume V, Milano, 2010, p. 165 e ss.;

⁽¹⁵⁷⁾ Art. 88 del r.d. n. 1592 del 1933

⁽¹⁵⁸⁾ B. G. MATTARELLA, *La responsabilità disciplinare dei docenti universitari dopo la legge Gelmini*, in «Giorn. dir. amm.», 2013, n. 1, p. 97 e ss., cit. p. 99.

⁽¹⁵⁹⁾ Così dispone l'art. 89 del r.d. n. 1592 del 1933.

Peraltro, emblematico è il caso di una ricercatrice dell'Università Telematica "Niccolò Cusano", che scrisse un articolo sulla rivista online *Roars*, descrivendo le criticità del ricercatore delle università telematiche, in cui il dovere di svolgere attività di ricerca, e il connesso diritto di farlo con i mezzi e il tempo necessario, si scontra con la natura dell'impegno richiesto dagli atenei, generalmente orientati al "servizio agli studenti" in ragione della loro natura privatistica e commerciale ⁽¹⁶⁰⁾. Nell'articolo non si faceva riferimento ad alcun ateneo in particolare, ma l'Università Telematica "Niccolò Cusano" ha ritenuto lo scritto lesivo della propria immagine e del proprio buon nome, infliggendo alla ricercatrice la sanzione della sospensione per un mese dal lavoro e dalla retribuzione.

Il T.A.R. Lazio, dopo aver chiarito che la disciplina sanzionatoria delle Università telematiche deve considerarsi la stessa del resto delle Università ha accolto il ricorso della ricercatrice, rinvenendo nel provvedimento sanzionatorio una violazione del principio di tipicità dei comportamenti disciplinarmente rilevanti per i docenti universitari: la sanzione irrogata alla ricorrente non può essere ricondotta ad alcuno dei comportamenti tassativamente previsti, a fini disciplinari, dall'art. 89 ⁽¹⁶¹⁾. Peraltro, la grave insubordinazione viene esclusa solo perché, trattandosi dell'illecito più grave tra quelli previsti, male si accorda l'entità della sanzione irrogata, che è solo «la seconda in ordine crescente di afflittività tra quelle previste dall'art. 87». L'esclusione della grave insubordinazione, nel caso di specie, avrebbe potuto motivarsi con il fatto che la condotta contestata costituisce esercizio della libertà di manifestazione del pensiero del ricercatore ⁽¹⁶²⁾. Invero, una disciplina sanzionatoria risalente ad un regio decreto del

⁽¹⁶⁰⁾ L'articolo è consultabile su <http://www.roars.it/online/cervelli-in-standby-la-mutazione-genetica-del-ricercatore-nellera-delle-telematiche/>.

⁽¹⁶¹⁾ La sentenza del TAR Lazio, n. 6682 del 24 giugno 2014., afferma: «nel caso in esame risulta evidente l'impossibilità di ascrivere a grave insubordinazione, ad abituale mancanza ai doveri di ufficio e ad abituale irregolarità di condotta la pubblicazione di un articolo ritenuto lesivo del prestigio dell'Ateneo di appartenenza: le ultime due ipotesi, infatti, attengono a comportamenti reiterati e che non si esauriscono con un unico atto, mentre la prima, e più grave in assoluto delle ipotesi normativamente contemplate (la grave insubordinazione), male si accorda con l'entità della sanzione irrogata, che è solo la seconda in ordine crescente di afflittività tra quelle previste dall'art. 87, che prevede, quale punizione più grave, la destituzione con perdita del diritto a pensione o ad assegni. Né il contenuto dell'articolo risulta in qualche modo lesivo dell'onore e della dignità della ricercatrice -ipotesi sub d) dell'art. 89-, riguardando, invece, in via generale e senza menzionare specificamente alcun Ateneo, il mondo delle università telematiche e la condizione di tutti i docenti che vi operano. Inoltre, il contributo in questione è stato pubblicato su di una rivista il cui prestigio risulta incontestato, e di cui è nota la larga diffusione nel mondo accademico».

⁽¹⁶²⁾ Come, d'altronde, indicato nel ricorso: «in ogni caso, la condotta dell'incolpata non violerebbe alcuno dei doveri ivi contemplati e costituirebbe lecita espressione della libertà di manifestazione del pensiero dell'autrice, garantita dalla Costituzione e dalla normativa sovranazionale in materia, in quanto connotata da continenza nel linguaggio, da pertinenza al pubblico interesse sotteso alla manifestazione e da veridicità dei fatti riferiti».

1933 deve necessariamente essere applicata nel rispetto di un'interpretazione costituzionalmente orientata.

5.1 Le previsioni del codice etico

Con la legge n. 240 del 2010 è divenuta obbligatoria per l'università l'adozione di un codice etico. Si è inteso creare un «*corpus* normativo che sia in grado di garantire non solo il rispetto dei profili più strettamente etici, ma anche di aumentare la produttività e l'efficienza dei dipendenti»⁽¹⁶³⁾.

Se la violazione del codice etico costituisce un illecito disciplinare è tenuto a decidere su di essa il consiglio di disciplina, negli altri casi, invece, la legge n. 240 del 2010 stabilisce solo che sulle violazioni decide il Senato accademico su proposta del Rettore.

La legge non definisce dei parametri o dei contenuti minimi per l'adozione di tali codici, certo è che «nell'elaborare o aggiornare i codici etici [...] occorre tenere conto della peculiarità dei docenti universitari e delle loro funzioni, da cui deriva per esempio una particolare tutela della libertà di ricerca e di insegnamento, che non può essere compressa dalle previsioni del codice»⁽¹⁶⁴⁾.

Il Codice Etico dell'Università della Tuscia (emanato con D.R. n. 666/11 del 19.07.2011) sancisce l'impegno dell'Ateneo, nello svolgimento delle sue attività, a «tutelare la libertà della ricerca e della didattica, promuovere la conoscenza, favorire il confronto critico, garantire le pari opportunità, la trasparenza, la partecipazione e la valorizzazione del merito»⁽¹⁶⁵⁾. La libertà della ricerca ottiene un espresso riconoscimento a prescindere dai ruoli professionali e, pertanto, se ne desume l'impegno di garantire, in generale, a chiunque svolga un'attività di ricerca la tutela dalle posizioni

⁽¹⁶³⁾ Cfr. S. CIMINI, *op. cit.*, p. 225. Sul punto cfr. anche B.G., MATTARELLA, *La responsabilità disciplinare dei docenti universitari dopo la legge Gelmini*, in «Giorn.dir. amm.», 2013, p. 97 e ss., il quale afferma «è bene che i codici etici siano precisi e offrano realmente ai docenti una guida per il comportamento, soprattutto per i casi in cui il docente può avere dubbi sulla condotta da seguire. Essi non dovranno limitarsi a enunciare principi e buone intenzioni, ma dovranno stabilire regole chiare e divieti precisi» (p. 100).

⁽¹⁶⁴⁾ B.G., MATTARELLA, *op. cit.*, cit. p. 101, secondo l'a. «discutibili, in questo senso, sono le previsioni, contenute in alcuni codici, che sembrano voler isolare il docente dalla società, precludendogli lo svolgimento della funzione di insegnamento a un più largo pubblico, che pure è propria del professore universitario: come il generico divieto di utilizzare per attività esterne il nome dell'ateneo o la reputazione conseguita in ambito accademico. Occorre anche tenere conto dell'eterogeneità delle discipline universitarie: per esempio, alcuni docenti possono avere peculiari responsabilità (come quelle connesse all'assistenza per i docenti di medicina); e, se il codice etico vuole dare rilievo all'obbligo di pubblicare i risultati delle proprie ricerche, dovrà tenere conto del fatto che il numero e la dimensione delle pubblicazioni dei docenti variano da settore a settore».

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. art. 1 co.2, del Codice Etico dell'Università degli Studi della Tuscia (emanato con D.R. n. 666/11 del 19.07.2011D.R. n. 666/11 del 19.07.2011).

soggettive riconducibili all'art. 33 Cost. Inoltre, i comportamenti considerati essenziali ai fini del conseguimento del perseguimento delle finalità istituzionali - integrità morale, onestà intellettuale, rispetto reciproco – sembrano rappresentare più che dei vincoli, delle vere e proprie garanzie in termini di rispetto dell'etica propria della comunità scientifica. Lo stesso vale per la previsione secondo cui «tutti gli appartenenti alla comunità accademica hanno un dovere di correttezza nei confronti dei singoli componenti e dell'istituzione universitaria e sono tenuti ad uniformarsi a criteri di lealtà e imparzialità»⁽¹⁶⁶⁾.

Non possono evidentemente ritenersi lesivi della libertà del ricercatore neanche i seguenti vincoli: chiedere che lo svolgimento dell'attività di ricerca avvenga «in condizioni di integrità, onestà, professionalità, libertà, valorizzando i meriti individuali e sollecitando il dialogo, la cooperazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali»⁽¹⁶⁷⁾; imporre che l'attività di ricerca si svolga «tutelando i diritti, l'integrità e il benessere fisico e psicologico degli esseri umani coinvolti nelle ricerche, nonché scongiurando inutili sofferenze agli animali nello svolgimento delle sperimentazioni» e che i risultati della ricerca scientifica siano perseguiti «con libertà e responsabilità»⁽¹⁶⁸⁾.

Le previsioni del codice che in questa sede è stato preso a riferimento, evidenziano il fatto che un codice etico approvato dai rappresentanti della comunità accademica (il senato accademico) è generalmente espressione di vincoli posti per garantire il rispetto dei doveri deontologici e non comporta indebite ingerenze nell'autonomia del ricercatore.

6. I diritti sui risultati della ricerca: la distinzione tra ricerca libera e ricerca vincolata

La disciplina delle invenzioni dei docenti e ricercatori delle università è contenuta all'art. 65 del d.lgs. n. 30 del 2005 (c.d. “Codice della proprietà industriale”, d'ora in poi c.p.i.). In base a quanto previsto dal primo comma della disposizione, il

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr. art. 2 co. 2 del Codice Etico dell'Università degli Studi della Tuscia (emanato con D.R. n. 666/11 del 19.07.2011D.R. n. 666/11 del 19.07.2011).

⁽¹⁶⁷⁾ Cfr. art. 8 co. 1 del Codice Etico dell'Università degli Studi della Tuscia (emanato con D.R. n. 666/11 del 19.07.2011D.R. n. 666/11 del 19.07.2011).

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. art. 8 co. 2 e co. 3 del Codice Etico dell'Università degli Studi della Tuscia (emanato con D.R. n. 666/11 del 19.07.2011D.R. n. 666/11 del 19.07.2011)

ricercatore ⁽¹⁶⁹⁾ «è titolare esclusivo dei diritti derivanti dall'invenzione brevettabili di cui è autore» e può presentare personalmente la domanda di brevetto a proprio nome, con il solo onere di darne comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

Nel caso in cui l'invenzione derivi dal lavoro di più ricercatori i diritti derivanti dall'invenzione appartengono a tutti in parti uguali, salvo diversa pattuizione ⁽¹⁷⁰⁾.

Il ricercatore gode di tutti i proventi e canoni derivanti dall'invenzione, ma è al contempo disposto, al comma 2, che «le Università e le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della loro autonomia, stabiliscono l'importo massimo del canone, relativo a licenze a terzi per l'uso dell'invenzione, spettante alla stessa università o alla pubblica amministrazione ovvero a privati finanziatori della ricerca, nonché ogni ulteriore aspetto dei rapporti reciproci». L'inventore ha comunque diritto a non meno del cinquanta per cento dei proventi o dei canoni di sfruttamento dell'invenzione. È previsto, inoltre, al terzo comma, che nel caso in cui le università o le amministrazioni pubbliche non provvedano alle determinazioni di cui al comma 2, alle stesse compete il trenta per cento dei proventi o canoni. Nel disporre, contestualmente, l'attribuzione della titolarità esclusiva del brevetto all'inventore e l'attribuzione del potere di determinare i canoni dei contratti di licenza stipulati fra il ricercatore e terzi in capo all'università la norma si mostra incoerente: «infatti, si osserva che l'attribuzione della titolarità dell'invenzione dovrebbe comportare, quale naturale conseguenza, il pieno diritto dell'inventore di negoziare con terzi l'invenzione» ⁽¹⁷¹⁾.

La *ratio* che ha mosso il legislatore a riconoscere il c.d. “*privilegio accademico*” deve rinvenirsi principalmente nell'intento di «favorire la valorizzazione economica delle invenzioni, attribuendone la titolarità a soggetti maggiormente interessati allo

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. M. N. BETTINI, *Le invenzioni del lavoratore*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, I, Milano, 2009, p. 2183 e ss., l'A. afferma «quanto all'individuazione dell'inventore, l'art. 65, nel disciplinare la materia delle invenzioni conseguite in ambito universitario, richiama lo specifico termine “ricercatori”, tacendo riguardo a professori, i quali conducono parimenti attività di ricerca. L'espressione deve, perciò, ritenersi utilizzata dalla norma in un'accezione ampia, genericamente comprensiva di ambedue le categorie, poiché non si vede come mai il legislatore avrebbe innovato esclusivamente la posizione dei primi, relegando i secondi ad un ingiustificato e deteriore trattamento» (p. 2193).

⁽¹⁷⁰⁾ Il comma 1 dell'art. 65 c.p.i. recita testualmente: «in deroga all'articolo 64, quando il rapporto di lavoro intercorre con un università o con una pubblica amministrazione avente tra i suoi scopi istituzionali finalità di ricerca, il ricercatore è titolare esclusivo dei diritti derivanti dall'invenzione brevettabile di cui è autore. In caso di più autori, dipendenti delle università, delle pubbliche amministrazioni predette ovvero di altre pubbliche amministrazioni, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono a tutti in parti uguali, salvo diversa pattuizione. L'inventore presenta la domanda di brevetto e ne dà comunicazione all'amministrazione».

⁽¹⁷¹⁾ E. M. IMPOCO, *L'autonomia contrattuale nel sistema della ricerca scientifica e tecnologica*, in E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca in impresa nel settore privato*, Milano, 2016, p. 131 e ss., cit. p. 154.

sfruttamento economico delle stesse»⁽¹⁷²⁾. Si spiega allora perché, nel caso in cui trascorsi cinque anni dalla data di rilascio del brevetto l'inventore o i suoi aventi causa non ne abbiano iniziato lo sfruttamento industriale (salvo che ciò non derivi da cause indipendenti dalla loro volontà), il comma 4 dispone che è «la pubblica amministrazione di cui l'inventore era dipendente al momento dell'invenzione» ad acquisire automaticamente «un diritto gratuito, non esclusivo, di sfruttare l'invenzione e i diritti patrimoniali ad essa connessi o di farli sfruttare da terzi, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore».

L'art. 65 c.p.i., sul piano del coordinamento sistematico, ha una funzione importante: conferma che l'università è la sede della ricerca scientifica e tecnologica e non è organizzata per produrre invenzioni brevettabili. Invero, i ricercatori non hanno alcun dovere di prestazione nello svolgimento della loro attività di ricerca che, per ciò stesso, è da qualificare come «ricerca libera»⁽¹⁷³⁾. Si può affermare, pertanto, che la spettanza dei diritti di sfruttamento dell'invenzione al ricercatore presenta una duplice funzione⁽¹⁷⁴⁾: da un lato, quella di incentivo a brevettare; dall'altro, quella di chiarire che il ricercatore svolge la ricerca in modo autonomo e autodeterminato, utilizzando la struttura ed eventualmente i fondi a tal fine destinati, senza un vincolo di risultato o un obiettivo etero-determinato⁽¹⁷⁵⁾.

Si comprende, così, il tenore derogatorio del comma 5, che afferma: «le disposizioni del presente articolo non si applicano nelle ipotesi di ricerche finanziate, in tutto o in parte, da soggetti privati ovvero realizzate nell'ambito di specifici progetti di

⁽¹⁷²⁾ M. LIBERTINI, *Appunti sulla nuova disciplina delle «invenzioni universitarie»*, in «Foro it.», 2002, I, n. 2, p. 2170 e ss., cit. p. 2171, peraltro, in senso critico, l'A. rileva che «l'inventore persona fisica non è spesso – per disponibilità finanziarie e attitudini personali – il soggetto più adatto a scegliere e gestire le soluzioni più efficienti per la valorizzazione delle invenzioni» (p. 2171).

⁽¹⁷³⁾ G. FLORIDIA, *Le invenzioni universitarie*, in «Dir. ind.», 2007, n. 4, p. 313 e ss., cit. p. 321, l'A. sottolinea che «per comprendere quanto sia impraticabile una impostazione del problema che qualifichi come sempre vincolata la ricerca universitaria nei rapporti interni fra il ricercatore e la sua Università, è sufficiente considerare che per questa via si distrugge completamente la libertà scientifica del ricercatore universitario. Egli diviene a tutti gli effetti un ricercatore vincolato ai programmi speculativi della sua Università». La norma deve allora considerarsi «metodologicamente corretta perché si propone di derogare alle disposizioni concernenti la disciplina generale delle invenzioni dei dipendenti, assolutamente inadatta a disciplinare i rapporti fra ricercatori ed Università proprio in quanto, non rispecchiando la distinzione fra ricerca libera e ricerca vincolata, avrebbe inevitabilmente condotto all'applicazione alle Università della disciplina delle invenzioni occasionali». (p. 320).

⁽¹⁷⁴⁾ Nello stesso senso cfr. anche M. LIBERTINI, *I centri di ricerca e le invenzioni dei dipendenti nel codice della proprietà industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2006, I, p. 49 e ss., in particolare p. 60.

⁽¹⁷⁵⁾ Questa la definizione di «ricerca libera» data da G. PELLACANI, *La disciplina delle invenzioni nel nuovo «Codice della proprietà industriale»*, in «Dir. rel. ind.», 2005, n. 3, p. 739 e ss., cit. p. 750.

ricerca finanziati da soggetti pubblici diversi dall'università, ente o amministrazione di appartenenza del ricercatore»⁽¹⁷⁶⁾.

La deroga è volta a «favorire l'afflusso di finanziamenti esterni alla ricerca universitaria»⁽¹⁷⁷⁾ e opera sia al caso in cui la ricerca si presenta come “ricerca vincolata”, ossia finanziata da soggetti terzi in base a contratto-convenzione (c.d. “contratto di ricerca”) stipulato l'Ente e contenente gli obblighi delle parti, sia al caso di una ricerca libera, ma inserita in specifici progetti di ricerca finanziati (o, come spesso avviene, co-finanziati) da soggetti esterni rispetto all'ente. In tali ipotesi, stante l'inapplicabilità della regola prevista dall'articolo 65, comma 1, la titolarità dei diritti viene disciplinata all'interno dei contratti di finanziamento⁽¹⁷⁸⁾. In mancanza di siffatta regolamentazione «sembra esatto ritenere che l'invenzione, ai sensi del comma 1, spetti al ricercatore-inventore»⁽¹⁷⁹⁾.

Parte della dottrina, preoccupandosi di dare un'interpretazione sistematica della disposizione, ritiene che «in deroga alla deroga», l'ultimo comma ristabilisce, per la “ricerca vincolata, «l'applicazione della disciplina delle invenzioni di azienda quanto all'attribuzione al committente delle invenzioni realizzate su commissione ma con predeterminazione dell'equo premio» secondo i commi 2 e 3 dell'art. 65 c.p.i.⁽¹⁸⁰⁾. La stessa dottrina riconosce, tuttavia, che tale interpretazione, pur essendo «l'unica interpretazione razionale della norma», viene «letteralmente ostacolata dall'esordio del comma 5 che dovrebbe limitare la deroga solo con riferimento al comma 1 della stessa norma e non anche ai commi 2 e 3». Si ritiene allora che la norma «dovrebbe essere riorganizzata sulla base di due ipotesi: quella delle invenzioni derivanti dalla ricerca libera disciplinata dai commi 1 e 4 e quella delle invenzioni derivanti dalla ricerca vincolata disciplinata dai commi 5, 2 e 3»⁽¹⁸¹⁾.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. E. M. IMPOCO, *op. cit.*, Milano, 2016, p. 131 e ss., secondo l'A. «la prima ipotesi fa riferimento alla ricerca “su commessa”, che nella maggior parte dei casi trova la sua disciplina in un contratto di ricerca ove il committente, tipicamente un'impresa privata, paga in tutto o in parte i costi della ricerca stessa; la seconda fa riferimento ai casi di progetti di ricerca quali quelli finanziati da bandi, come il Fondo per gli investimenti della ricerca di base (FIRB), i progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN), i programmi operativi nazionali (PON) e i programmi operativi regionali (POR), oppure come progetti di ricerca nell'ambito dei programmi-quadro dell'Unione europea» (p. 155).

⁽¹⁷⁷⁾ M. LIBERTINI, *I centri di ricerca e le invenzioni dei dipendenti nel codice della proprietà industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2006, I, p. 49 e ss., cit. p. 63.

⁽¹⁷⁸⁾ In questo senso G. SENA, *I diritti sulle invenzioni e sui modelli di utilità*, in A. CICU, F. MESSINEO, L. MENGONI (già diretto da), P. SCHLESINGER (continuato da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, 2011, cit. p. 199.

⁽¹⁷⁹⁾ G. PELLACANI, *La disciplina delle invenzioni nel nuovo “Codice della proprietà industriale”*, in «Dir. rel. ind.», 2005, n. 3, p. 739 e ss., cit. p. 752.

⁽¹⁸⁰⁾ G. FLORIDIA, *Le invenzioni universitarie*, in «Dir. ind.», 2007, n. 4, p. 313 e ss., cit. p. 322.

⁽¹⁸¹⁾ G. FLORIDIA, *op. cit.*, cit. p. 322.

7. I limiti ai diritti del ricercatore nello svolgimento delle attività di ricerca commissionate all'Università da terzi

L'art. 66 del d.P.R. n. 382 del 1980 prevede la possibilità per le Università di eseguire attività di ricerca e consulenza stabilite mediante contratti e convenzioni con enti pubblici e privati, purché non vi osti lo svolgimento della loro funzione scientifica didattica. Con decreto ministeriale del 30 dicembre 1981, il Ministero competente ha interpretato questa disposizione nel senso che tali contratti sono quelli che prevedono «prestazioni eseguite dalle università, avvalendosi delle proprie strutture, che non rientrano nei compiti istituzionali delle università stesse, ed in cui l'interesse del committente è prevalente»⁽¹⁸²⁾.

La norma prevede, nei commi successivi una serie di regole per disciplinare i contenuti di contratti e convenzioni, tuttavia, l'art. 4 della legge n. 370 del 1999 ha stabilito che «la materia di cui all'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, è rimessa all'autonoma determinazione degli atenei, che possono disapplicare la predetta norma dalla data di entrata in vigore di specifiche disposizioni da essi emanate». Ciò significa che viene meno anche il riferimento al rispetto della funzione scientifica e didattica. Si può ragionevolmente credere, però, che i principi fissati all'art. 33, comma 1, Cost. possano imporsi come limite all'autonomia contrattuale nella definizione degli obblighi posti dalle commesse di ricerca, soprattutto considerando che il ricercatore, in questo caso, non partecipa a titolo personale e, pertanto, le finalità istituzionali e l'autonomia universitaria dovrebbero restare comunque come quadro giuridico di riferimento.

In tali casi viene comunque meno il diritto di scegliere l'oggetto della propria ricerca, la piena libertà nel decidere tempo e luogo, la libera diffusione dei risultati e il c.d. "*privilegio accademico*" sulle invenzioni. È vero, al contempo, che la partecipazione è generalmente libera, quindi un ricercatore può decidere se fare o meno parte di determinate attività.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. E. M. IMPOCO, *op. cit.*, cit. p. 156.

8. I diritti dei ricercatori universitari assunti con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato

La posizione di professori e ricercatori universitari di ruolo presenta caratteristiche peculiari in ragione della loro sistematica esclusione dalla privatizzazione che ha riguardato l'impiego pubblico ⁽¹⁸³⁾. Un indirizzo della giurisprudenza di legittimità e amministrativa riconosce carattere pubblicistico anche al rapporto di impiego dei docenti delle università private. Si è affermato, a riguardo, che «libertà di ricerca scientifica e libertà di insegnamento sono parte integrante dell'ufficio pubblico del docente universitario, che devono potersi esplicare allo stesso modo nell'ambito di qualsiasi istituzione accademica e indipendentemente dal regime del rapporto di lavoro» e che proprio «in questa prospettiva si colloca il riconoscimento del medesimo stato giuridico a tutti i professori e ricercatori di ruolo (art. 6 della l. 240/2010), cui corrisponde per le università telematiche l'obbligo di assicurare al proprio personale docente lo stesso stato giuridico, trattamento economico e di quiescenza previsti per le università statali ⁽¹⁸⁴⁾.

Non è certo che alla base dell'esclusione di docenti e ricercatori vi sia stata effettivamente la preoccupazione che una privatizzazione dell'impiego avrebbe condotto ad una debole efficacia dei principi di libertà scaturenti all'art. 33 Cost ⁽¹⁸⁵⁾.

⁽¹⁸³⁾ Il d.lgs. n. 29 del 3 febbraio 1993 rinviava ad un momento successivo in ragione della necessità di attendere il varo di una riforma in materia di autonomia universitaria alla quale la disciplina del rapporto di lavoro di professori e ricercatori universitari si sarebbe poi armonizzata con apposita regolamentazione. Ai sensi della versione originaria dell'art. 72 comma 4 del d.lgs. n. 29 del 1993, solo nel caso in cui entro il 1-6-1994 non fosse stata adottata una «specifica disciplina che [...] regolasse, in modo organico, il rapporto d'impiego in conformità ai principi dell'autonomia universitaria» avrebbero potuto trovare applicazione le norme dettate per il lavoro pubblico privatizzato. Sul punto cfr. A. TROISI, *op. cit.*, parla di un «rinvio *sine die*».

⁽¹⁸⁴⁾ F. SCIARRETTA, *Le università telematiche tra dimensione costituzionale, diritto pubblico e diritto privato*, Bologna, 2015, cit. p. 105-106, peraltro l'A. prosegue «l'indipendenza del docente appare debole in quelle università telematiche i cui organi di governo possono condizionarne in vario modo l'attività, sminuendone lo status. In diversi atenei telematici, soprattutto, è prassi invalsa quella di attribuire ai docenti (per la maggiore parte ricercatori di prima nomina a tempo determinato per i quali la ricerca scientifica dovrebbe costituire l'occupazione primaria) compiti didattici assorbenti, che mortificano l'attività di ricerca e sviliscono l'insegnamento. Realtà nelle quali la ricerca non è favorita mediante la conformazione del rapporto di lavoro secondo modalità compatibili con il suo svolgimento, né tanto meno è supportata sotto il profilo finanziario» (p. 107). Cfr. sul punto anche A. SANDULLI, *Le università non statali: regime e tipi*, in E. CHITI, G. GARDINI, A. SANDULLI (a cura di), *Unità e pluralismo culturale (Vol. VI)*, in L. FERRARA, D. SORACE (a cura di) *Studi a 150 dall'unificazione amministrativa italiana*, Firenze, 2016, p. 119 e ss., «significative anche due ordinanze del Consiglio di Stato secondo cui lo stato giuridico ed economico dei professori e dei ricercatori universitari delle telematiche non può essere diverso da quello delle università statali e non statali (pertanto, i docenti delle telematiche non possono essere prigionieri e fungere da call center in seno a un ateneo telematico), perché verrebbe leso il principio costituzionale della libertà della scienza. Qui l'unica eccezione per le università non statali può riguardare semmai quelle di tendenza (si rinvia ai celebri casi Cordero e Lombardi Vallauri)» (p. 129).

⁽¹⁸⁵⁾ In ogni caso, la *ratio* dovrebbe ritenersi duplice, perché vi è anche quella di garantire il valore legale dei titoli di studio e di una attività formativa e scientifica dell'Università ugualmente efficiente su tutto il territorio

Secondo parte della dottrina «lo strumento negoziale, oltre che non incompatibile con la libertà, l'indipendenza e le garanzie dei docenti, potrebbe [...] apparire più coerente con l'autonomia universitaria e con i suoi fini, garantendo – meglio di quanto non faccia la regolamentazione rigida e monolitica dello stato giuridico di stampo pubblicistico – una duttile risposta alle esigenze sia dell'offerta didattica (sempre più articolata) sia della ricerca scientifica (sempre più specialistica nella società della conoscenza)»⁽¹⁸⁶⁾.

Inoltre, si è affermato che proprio in ragione della coesistenza nell'attività dei professori e ricercatori universitari dei principi di “libera scienza” e di “libero insegnamento”, dovrebbe essere impedito un esercizio dei poteri direttivi e sanzionatori tipici della subordinazione giuridica: il datore di lavoro pubblico potrebbe esercitare il proprio potere «in relazione non ai contenuti ed al metodo dell'insegnamento (e della ricerca), ma agli aspetti estrinseci della prestazione»⁽¹⁸⁷⁾. Secondo tale orientamento doveva ritenersi infondato il timore che una eventuale contrattualizzazione dei docenti potesse comportare un attentato alla libertà didattico-scientifica, perché «la curvatura del dritto privato» avrebbe interessato l'esercizio dei poteri datoriali a tutela delle garanzie di libertà di ricerca e insegnamento⁽¹⁸⁸⁾.

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro del ricercatore è oggi prevista dalla legge n. 240 del 2010 che, per rispondere alla necessità di un sistema più flessibile e attento alle esigenze di economicità, ha eliminato il ruolo del ricercatore a tempo indeterminato (che diviene a scadenza) e al suo posto disposto che «nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato»⁽¹⁸⁹⁾.

Tali contratti possono essere di due tipologie: contratti di durata triennale prorogabili per soli due anni, per una sola volta, previa positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte, effettuata sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto del Ministro; contratti triennali «rinnovabili non oltre il 31 dicembre 2016, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti del primo tipo, ovvero, per almeno

⁽¹⁸⁶⁾ M. MAGNANI, *Stati giuridici*, in *Diritto del lavoro e riforme universitarie. Stati giuridici, carriere dei docenti ed ordinamenti didattici*, «Arg. dir. lav.», 2007, n.7, p. 7 e ss.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. M. T. CARINCI, *L'ambito di applicazione della privatizzazione: docenti e ricercatori universitari*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit. p. 47

⁽¹⁸⁸⁾ S. MAINARDI, *La trasformazione delle Università in Fondazioni. Profili di diritto del lavoro*, in «Giorn. dir. amm.», 2008, n. 11, p. 1169 e ss., cit. p. 1179.

⁽¹⁸⁹⁾ In merito all'accesso al profilo di ricercatore universitario a tempo determinato: M. ASARO, L. BUSICO, *Le procedure di chiamata dei ricercatori a tempo determinato – il commento*, in «Giorn. dir. amm.», 2016, n. 1, p. 56 e ss.

tre anni anche non consecutivi, di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri. Mentre la prima tipologia di contratti può prevedere il regime di tempo pieno o di tempo definito, i secondi sono stipulati esclusivamente con regime di tempo pieno.

Per quanto concerne la disciplina del rapporto di lavoro, la legge si limita a prevedere che le modalità di svolgimento dell'attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca sono definite dal contratto, nel rispetto delle previsioni dei regolamenti di ateneo. L'autonomia affidata alle Università nella definizione delle regole del rapporto lavorativo è pertanto molto ampia. Il solo limite espressamente previsto dalla legge è quello orario dell'impegno annuo complessivo da dedicare allo svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti: 350 ore per il regime di tempo pieno e 200 ore per il regime di tempo definito ⁽¹⁹⁰⁾. Non viene indicato, invece, se ed entro quali limiti debba applicarsi la disciplina dell'impiego pubblico privatizzato.

Il rapporto di lavoro tra Università e ricercatori universitari a tempo determinato è costituito contrattualmente con un negozio privatistico che, però, «resta adespota», poiché tali contratti «non hanno un riferimento negoziale generale né nel Contratto collettivo nazionale del comparto Università, né nel CCNL dell'Area dirigenziale VII» ⁽¹⁹¹⁾.

Ciò premesso, possono sollevarsi dubbi sul fatto che la libertà della ricerca sia la stessa dei ricercatori a tempo indeterminato.

In primo luogo, la scelta dell'oggetto delle ricerche non è oggetto di un vero e proprio diritto in tal senso, poiché i bandi spesso prevedono quale sia l'attività di ricerca

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. a tal proposito M. BORZAGA, *Reclutamento e rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore nelle più recenti riforme dell'Università italiana: verso una reale ed efficace valorizzazione del merito?*, in G. PIPERATA (a cura di), *L'Università e la sua organizzazione. Questioni ricorrenti e profili evolutivi*, Napoli, 2014, p. 139 e ss., l'a. sottolinea le «illogiche discrasie e disparità di trattamento tra ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato: mentre infatti ai primi, come si è già avuto modo di dire, possono essere affidati corsi e moduli curriculari solo ove essi esprimano il proprio consenso, i secondi sono invece tenuti a svolgere l'attività didattica che l'Ateneo datore di lavoro decide di attribuire loro» (p. 175). Secondo A. BELLAVISTA, *I ricercatori a tempo determinato nella legge n. 240/2010*, in M. BROLLO, R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *La riforma dell'Università tra legge e Statuti. Analisi interdisciplinare della legge n. 240/2010*, Milano, 2011, p. 165 e ss., «si può porre un profilo di illegittimità costituzionale, per violazione del principio di eguaglianza, in quanto ai ricercatori di ruolo non è stato attribuito espressamente il compito di svolgere attività didattica (se non integrativa); cosa che invece è esplicitamente prevista per i ricercatori a tempo determinato» (p. 175).

⁽¹⁹¹⁾ M. ASARO, L. BUSICO, *op. cit.*, cit. nota (3), l'A. sottolinea, inoltre, «che, diversamente dall'ambito universitario, i ricercatori a tempo determinato degli Enti pubblici di Ricerca hanno la medesima fonte e disciplina contrattuale di quelli a tempo indeterminato nel CCNL del comparto Istituzioni di ricerca e sperimentazione - personale non dirigente».

richiesta. Inoltre, il fatto che possa essere reso esplicito, nel contratto, l'indirizzo della ricerca da coprire e le ore per portarla a termine, rischia di escludere per il ricercatore la possibilità di utilizzare il proprio tempo per altre ricerche, partecipando a progetti nazionali ed internazionali ⁽¹⁹²⁾.

Per quanto concerne l'autonomia nell'esecuzione delle ricerche, il potere direttivo non è quello proprio di un datore di lavoro privato. Tuttavia, l'analisi della regolamentazione posta in essere da alcuni atenei fa sollevare alcuni dubbi. Si consideri che, mentre non vi è dubbio che gli obblighi del codice etico siano vincolanti per tutta la comunità universitaria, «potrebbe essere più difficile applicare ai ricercatori a termine le norme del testo unico dell'istruzione superiore del 1933 (R. D. 31 agosto 1933, n. 1592), che per la parte relativa alle sanzioni disciplinari sono ancora in vigore, poiché sussiste l'esplicito riferimento ai professori di ruolo (art. 87 del citato regio decreto)». La disciplina sanzionatoria potrebbe derogare a quanto previsto per i ricercatori di ruolo sotto il profilo degli illeciti. È quanto avviene nel caso del «Regolamento per la disciplina delle modalità di selezione e dello svolgimento delle attività dei ricercatori con contratto a tempo determinato ex 24 legge n. 240 del 2010» dell'Università di Tor Vergata (d.r. n. 1762 del 2 febbraio 2016). Il predetto regolamento, dopo aver disposto che quello dei ricercatori a tempo determinato è un rapporto «di natura subordinata a tempo determinato, per lo svolgimento di attività di ricerca, didattica, didattica integrativa e servizi agli studenti» che viene «regolato dalle disposizioni vigenti in materia» (anche per quanto attiene al trattamento fiscale, assistenziale e previdenziale previsto per i redditi da lavoro dipendente), inserisce tra i motivi di risoluzione del contratto il «recesso per giusta causa di una delle parti». L'evidente richiamo all'art. 2119 c.c. suggerisce che la disciplina sostanziale degli illeciti sia diversa da quella del ricercatore a tempo indeterminato.

Non è escluso che il giudizio nel merito del lavoro svolto e delle modalità utilizzate possa essere previsto come causa di giusto recesso. Si pensi a quanto previsto dal regolamento dell'Università di Perugia: «l'attività di ricerca sarà oggetto di specifica

⁽¹⁹²⁾ Cfr. quanto sostenuto dall'associazione ArteD, *Il paradosso dei ricercatori a tempo determinato*, su <http://www.uniarted.it/il-paradosso-dei-ricercatori-a-tempo-determinato/> : «in alcuni casi viene di fatto impedito al ricercatore di avere dei fondi personali, limitando pesantemente la ricerca dell'RTD e equiparandolo da questo punto di vista ad un assegnista. Accanto alla evidente limitazione nell'accesso ad "altri" progetti che non siano quelli previsti dal contratto, questa condizione è incongruente con le condizioni poste dalle abilitazioni nazionali, che invece richiedono che il ricercatore dimostri una comprovata capacità di coordinare o dirigere un gruppo di ricerca, la capacità di attrarre finanziamenti competitivi almeno in qualità di responsabile locale e la capacità di promuovere attività di trasferimento tecnologico (rif. DM 76 del 7 giugno 2012, Art. 5, Comma 5). In aggiunta un profilo scientifico ad ampio spettro, quindi su una molteplicità di ricerche, è sicuramente di maggior valore rispetto ad una produttività legata ad un solo progetto».

relazione tecnico-scientifica da sottoporre, annualmente, all'approvazione della Struttura di ricerca di appartenenza. La mancata approvazione della relazione tecnico-scientifica [...] può costituire giusta causa di recesso»⁽¹⁹³⁾.

Ulteriore aspetto critico è rappresentato dai criteri per la valutazione ai fini della proroga. Il Decreto ministeriale n. 242 del 24 maggio 2011 è intervenuto a specificare il testo legale prevedendo, ai sensi dell'art. 2, che «l'attività didattica e di ricerca svolta dal ricercatore nell'ambito del contratto per cui è proposta la proroga è valutata da una apposita commissione, nominata dal rettore e disciplinata con regolamento di ateneo, sulla base di una relazione predisposta dal predetto dipartimento». Per quanto attiene al merito della valutazione lo stesso articolo prevede che abbia come oggetto «l'adeguatezza dell'attività di ricerca e didattica svolta in relazione a quanto stabilito nel contratto che si intende prorogare»⁽¹⁹⁴⁾. I margini discrezionali sono evidentemente ampi, ma dovrebbero essere efficaci i principi della libertà di ricerca.

Anche il procedimento disciplinare potrebbe non essere lo stesso per i ricercatori a tempo determinato. Il fatto che la legge preveda che collegio di disciplina sia composto solo da professori e ricercatori a tempo indeterminato e a tempo pieno, potrebbe far ritenere che il nuovo regime in materia di procedimento disciplinare non sia applicabile ai ricercatori a tempo determinato. Una simile conclusione appare problematica sul piano sistematico: «la mancata applicazione di questo procedimento determinerebbe un vuoto di garanzie procedurali a svantaggio dei ricercatori a termine che non potrebbe essere colmato con la pregressa regolamentazione che affidava al Consiglio Nazionale Universitario queste prerogative (art. 3, l. 16 gennaio 2006, n. 18), poiché ormai abrogata (art. 10, co. 6, l. 240/10)»⁽¹⁹⁵⁾. Diversi regolamenti, comunque, operano un rinvio all'art. 10 della legge n. 240 del 2010.

L'esigenza di evitare discriminazioni di trattamento avrebbe richiesto una minore disparità tra le regole proprie di questo tipo di contratti con le regole previste per il ricercatore di ruolo. Si consideri, infine, che sulla libertà di ricerca incide la

⁽¹⁹³⁾ Cfr. art. 11 del Regolamento dell'Università di Perugia per l'assunzione di ricercatori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato D.R. 829 dell'8 maggio 2016.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr. il regolamento dell'Università della Tuscia per il reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (D.R. n. 283/12 del 12.04.2012) secondo cui «l'attività di ricerca e di didattica svolta dal titolare nell'ambito del contratto per cui è proposta la proroga è valutata dal Consiglio di Dipartimento interessato sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto ministeriale» (art.10). Successivamente si dispone che In caso di esito positivo, è previsto che la proposta di proroga sia comunque sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per la verifica della coerenza della proposta medesima con la programmazione triennale e nei limiti delle risorse disponibili.

⁽¹⁹⁵⁾ M D. FERRARA, *La ricerca a termine: problemi e prospettive del reclutamento dei ricercatori universitari*, in «Diritti, lavori, mercati», 2017, n. 1, p. 61 e ss., cit. p. 77.

condizione di precarietà, poiché in un sistema di «*tenure track*» non è garantito un sicuro accesso al ruolo ⁽¹⁹⁶⁾.

9. Diritto di eseguire liberamente le ricerche e valutazione scientifica

L'obiettivo di raggiungere una Università più efficiente e concorrenziale passa anche per la valutazione dell'attività di ricerca, tanto che «il nucleo di valutazione deve oggi considerarsi un organo “a rilevanza costituzionale” nell'ordinamento interno degli atenei» ⁽¹⁹⁷⁾. Tale organo è tenuto a verificare la qualità e l'efficacia dell'offerta didattica e dell'attività di ricerca delle Università e «la decisione di attivare o sopprimere l'uno o l'altro corso, o l'una o l'altra struttura di ricerca, dipende (recte, dovrebbe dipendere) dagli esiti dei processi di valutazione della qualità di quel tipo di offerta didattica e dei prodotti della ricerca svolta da quella struttura» ⁽¹⁹⁸⁾.

Non è interesse del presente lavoro entrare nel merito del sistema di valutazione, analizzandone caratteristiche, pregi e difetti. In questa sede ci si limita a sottolineare quali possano essere gli effetti sulla libertà individuale del ricercatore.

A tal fine si deve preliminarmente evidenziare che, in generale, il tema della valutazione può essere letto, piuttosto che in termini di limite alla libertà di scegliere metodo e oggetto della ricerca, come risposta all' «istanza di poter vedere giudicati i propri progetti per quel che possano significare in termini di innovazione scientifica sulla base di una effettiva comparazione con quelli altrui» ⁽¹⁹⁹⁾. In questo senso è possibile affermare che se il sistema universitario si privasse di ogni tipo di valutazione della qualità delle ricerche la libertà della scienza potrebbe ritenersi compromessa sotto un profilo diverso da quello puramente negativo di difesa dalle ingerenze dei pubblici poteri. Se questa manca, «l'istanza non potrà mai venire soddisfatta, e con essa verrà

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. sul punto M. BORZAGA, *op. ult. cit.*, secondo l'A. per quanto sia evidente che «la proliferazione dei percorsi universitari che ha caratterizzato gli anni Novanta del secolo scorso e i primi anni dell'attuale non potesse non seguire una fase di razionalizzazione che doveva necessariamente coinvolgere anche il personale accademico», è al contempo «del tutto evidente come una diminuzione così marcata del numero di professori e ricercatori universitari e la mancanza di un ricambio generazionale rischi di portare al collasso l'intero sistema, a meno che non vengano opportunamente arginate nei prossimi anni» (p. 182).

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. S. BATTINI, *op. cit.*, cit. p. 374.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. S. BATTINI, *op. cit.*, cit. p. 376.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. C. PINELLI, *Autonomia universitaria, libertà della scienza e valutazione dell'attività scientifica*, in www.rivistaaic.it, cit. p. 4. Sul tema delle nuove regole in materia di valutazione cfr. P. ZUDDAS, *La valutazione della ricerca scientifica: caratteri, efficacia, limiti*, in A. ARCARI E G. GRASSO (a cura di), *Ripensare l'università. Un contributo interdisciplinare sulla legge n. 240 del 2010*, Milano, 2011, p. 135 e ss.

meno ogni possibile circuito virtuoso fra obblighi di promozione della ricerca e libertà scientifica»⁽²⁰⁰⁾.

Ciò premesso, sono state le scelte relative al rapporto tra valutazione scientifica e politica di reclutamento a sollevare le questioni più delicate. In quest'ambito Parlamento e Governo sembrano aver sottratto al corpo accademico significativi margini della discrezionalità di cui esso godeva in passato, ricorrendo alla tecnica legislativa ed alla centralizzazione e burocratizzazione delle procedure che ne è conseguita.

Il fulcro del sistema di reclutamento è oggi rinvenibile, invero, nelle abilitazioni scientifiche nazionali, dove l'elaborazione degli «indicatori di attività scientifica» per la valutazione degli aspiranti commissari e candidati all'abilitazione viene affidata all'ANVUR. Gli indici da questa elaborati sono indici di matrice essenzialmente quantitativa e sono stati sollevati dubbi sulla compatibilità della nuova valutazione con le garanzie poste dall'art. 33 Cost.⁽²⁰¹⁾.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. C. PINELLI, *op. cit.*, cit. p. 4.

⁽²⁰¹⁾ Cfr. A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sulla riforma del governo Renzi della pubblica amministrazione*, in «Lav. pubbl. amm.», 2014, n. 2, p. 314 e ss.;

CAPITOLO V - Il “diritto di ricerca” negli enti pubblici di ricerca

SOMMARIO: 1. Lo *status* del ricercatore nel d.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016: l’obiettivo di attuare la Carta europea dei ricercatori - 2. Il diritto di non subire ingerenze nello svolgimento delle ricerche e i limiti all’esercizio del potere direttivo: le specificità del rapporto del ricercatore rispetto alla generale disciplina del pubblico dipendente - 3. Il diritto di partecipare alla programmazione della ricerca dell’Ente di appartenenza - 4. I diritti sui risultati delle ricerche: rinvio

1. Lo status del ricercatore nel d.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016: l’obiettivo di attuare la Carta europea dei ricercatori

Il d.lgs. n. 29 del 1993, nell’obiettivo di migliorare l’efficienza e la produttività del settore pubblico, ha stabilito la possibilità di disciplinare i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione in base alle norme che regolano il contratto di lavoro nel settore privato. A differenza di quanto avviene per i ricercatori universitari di ruolo, esclusi dalla privatizzazione e ancora disciplinati da uno *status* definito per legge, il rapporto di lavoro nella ricerca non universitaria trae origine da un accordo tra le parti e viene disciplinato dalle disposizioni del codice civile in materia di subordinazione nell’impresa, nonché dalle condizioni formulate attraverso il processo di contrattazione collettiva ⁽²⁰²⁾. Ciò significa che all’impiego pubblico privatizzato è applicabile la norma di cui all’art. 2094 c.c. che definisce il prestatore di lavoro subordinato, identificandolo in colui che collabora nell’impresa, svolgendo la propria attività lavorativa, in cambio di retribuzione, alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

I diritti di libertà connessi all’esercizio dell’attività di ricerca sembrerebbero avere una minore garanzia se confrontati con lo *status* giuridico del ricercatore

⁽²⁰²⁾ Per un’analisi dei passaggi fondamentali della disciplina pubblica della ricerca scientifica cfr.: S. CASSESE, *Le vicende normative della ricerca scientifica dal 1950 al 1989* in *Scritti per Mario Nigro*, Milano, 1991. Con riferimento più specifico alle vicende del personale della ricerca: F. MERLONI, *La condizione professionale dei ricercatori pubblici in Italia*, in A.A. V.v., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, *Atti del Convegno svoltosi a Roma nei giorni 11-12 aprile 1986*, Milano, 1987, p. 259 e ss.; F. MERLONI, *Ricerca scientifica (organizzazione)*, in *Enc. Dir.*, XL, Milano, 1989, p. 393 e ss., l’A. ricorda che con la legge n. 70 del 1975 i ricercatori degli enti pubblici di ricerca, prima legati con contratti quinquennali rinnovabili, sono stati inquadrati nei ruoli organici degli enti. La stabilizzazione del rapporto di lavoro ha coinciso, però, con la scomparsa del ruolo autonomo dei ricercatori, riassorbito in un ruolo unificato, denominato tecnico-professionale dove venivano ad essere «confuse le funzioni proprie dell’attività scientifica e le funzioni tecniche e manageriali, mentre non esisteva una carriera basata su valutazioni di tipo scientifico» (p. 403); S. ZANZI, *Il personale addetto alla ricerca scientifica nel settore pubblico. Problematiche attuali e prospettive future*, Padova, 2007; E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Ricerca scientifica extrauniversitaria e risorse umane. Le criticità del modello italiano*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra Stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Napoli, 2014, p. 247 e ss.

universitario di ruolo. Spesso si è criticata, invero, l'adeguatezza della posizione di dipendente pubblico a soddisfare le esigenze della ricerca ⁽²⁰³⁾ e tra le proposte per il superamento di tale condizione vi è stata quella di introdurre in via legislativa, secondo i criteri di qualità propri della comunità scientifica internazionale, gli aspetti relativi al reclutamento, alla progressione in carriera e ai diritti e doveri, lasciando alla contrattazione collettiva la disciplina di altre materie del rapporto di lavoro come, ad esempio, il trattamento economico ⁽²⁰⁴⁾.

Si deve dare atto, peraltro, che le specificità del lavoro di ricerca sono state espressamente prese in considerazione sotto una serie di aspetti, sia all'interno del testo unico sul pubblico impiego (d.lgs. n. 165 del 2001), sia delle disposizioni della contrattazione collettiva. Sotto quest'ultimo profilo si consideri che con il d.p.c.m. n. 593 del 30 dicembre 1993, recante il regolamento concernente la determinazione e la composizione dei comparti di contrattazione collettiva, veniva individuato uno specifico comparto per gli enti pubblici di ricerca ⁽²⁰⁵⁾. Con la firma del contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative aree dirigenziali per il triennio 2016-2018, i comparti della contrattazione collettiva sono stati drasticamente ridotti (si è passati da 11 comparti a 4) e si è operato un accorpamento della contrattazione collettiva degli enti di ricerca nel «Comparto dell'Istruzione e della ricerca» ⁽²⁰⁶⁾. Si attendono, pertanto, sviluppi contrattuali che seguiranno l'apertura della nuova fase di contrattazione.

⁽²⁰³⁾ Cfr. S. ZANZI, *op. cit.*, «le caratteristiche dello *status* di pubblico dipendente contribuiscono in modo significativo a determinare la scarsa attrattività della carriera scientifica in Italia, la ridotta capacità del nostro paese di migliorare la performance dei ricercatori pubblici italiani e di trattenere, attrarre e valorizzare risorse umane per la ricerca; pertanto unicamente mettendo in discussione tale status si potranno superare le tradizionali debolezze del nostro sistema scientifico» (p. 285); E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Ricerca scientifica extrauniversitaria e risorse umane. Le criticità del modello italiano*, in L. DEGRASSI (a cura di), *La ricerca scientifica tra Stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Napoli, 2014, p. 247 e ss., «la figura del ricercatore extrauniversitario appare essere particolarmente sfavorita poiché viene conservata una carenza di qualificazione giuridica che non consente di dare pieno riconoscimento alle specificità dell'attività di ricerca e di aumentare la possibilità di impiego professionale di competenze particolarissime che richiederebbero invece un pieno sostegno e stimolo da parte dei pubblici poteri» (p. 280).

⁽²⁰⁴⁾ In questo senso L. VERZICCO, *Il ricercatore pubblico negli enti di ricerca: confronto con la «Carta europea dei ricercatori» e il «Codice Minerva»*, in «Analysis», n. 4/2008.

⁽²⁰⁵⁾ Il primo contratto concluso per il comparto ricerca si ebbe in applicazione della legge n. 93 del 9 marzo 1983. Emanato con d.P.R. n. 568 del 28 settembre 1987 il comparto ricerca comprendeva cinquantadue enti ed istituzioni di ricerca del «parastato» e strutture dipendenti da amministrazioni dello Stato. Con la legge n. 84 del 5 marzo 1982 l'ENEA veniva però espressamente sottratto al parastato e, di conseguenza, il trattamento giuridico ed economico del personale fissato con un'autonoma e separata contrattazione collettiva.

⁽²⁰⁶⁾ Il comparto di contrattazione collettiva dell'Istruzione e della ricerca comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, dipendente dai seguenti enti di ricerca: Consiglio nazionale delle ricerche – CNR; Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – CREA; Consorzio Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile – LAMMA; Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste - (AREA Science Park); Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente – ENEA; Istituto italiano di studi germanici – IISG; Istituto nazionale di

Il governo ha inoltre recentemente adottato un decreto delegato che interviene in materia di *status* giuridico del ricercatore negli enti pubblici di ricerca. L'intervento ha fatto seguito alla delega prevista all'art. 13 comma 1 della l. n. 124 del 2015 - volta alla «semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca» - che affidava al governo il compito di adottare uno o più di decreti legislativi - con invarianza delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente - «al fine di favorire e semplificare le attività degli enti pubblici di ricerca (EPR) e rendere le procedure e le normative più consone alle peculiarità degli scopi istituzionali di tali enti, anche considerando l'autonomia e la terzietà di cui essi godono». Sono stati fissati una serie di principi e criteri direttivi per orientare l'azione del governo, tra i quali quello del recepimento della Carta europea dei ricercatori e il documento “European Framework for Research Careers”⁽²⁰⁷⁾.

Dopo un primo schema di decreto attuativo, che in alcune sue parti ha ricevuto un parere critico del Consiglio di Stato⁽²⁰⁸⁾, la delega è stata attuata con il d.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016, che all'art. 2 si compone di due commi: il primo demanda agli Statuti il compito di recepire la Carta europea dei ricercatori, esplicitando espressamente i principi che devono essere rispettati; il secondo si preoccupa, invece, di fissare dei “doveri” del ricercatore. Nello specifico, il primo comma statuisce: «gli Enti nei propri statuti e regolamenti, recepiscono la Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), tengono conto delle indicazioni

alta matematica “Francesco Severi”; Istituto nazionale di astrofisica – INAF; Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa - INDIRE; Istituto nazionale di fisica nucleare – INFN; Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia – INGV; Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale – OGS; Istituto nazionale di ricerca metrologica – INRIM; Istituto nazionale di statistica – ISTAT; - Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione – INVALLSI; - Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori – ISFOL; Istituto superiore di sanità – ISS; Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale – ISPRA; - Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche “Enrico Fermi”; - Stazione zoologica “Antonio Dohrn”. Rientra nel comparto anche l'Agenzia spaziale italiana – ASI.

⁽²⁰⁷⁾ Inoltre, l'art. 13, comma 1, lettera b) prevedeva : l'inquadramento della ricerca pubblica in un sistema di regole più snello e più appropriato a gestirne la peculiarità dei tempi e delle esigenze del settore, nel campo degli acquisti, delle partecipazioni internazionali, dell'espletamento e dei rimborsi di missioni fuori sede finalizzate ad attività di ricerca, del reclutamento, delle spese generali e dei consumi, ed in tutte le altre attività proprie degli EPR; la definizione di regole improntate a principi di responsabilità ed autonomia decisionale, anche attraverso la riduzione dei controlli preventivi ed il rafforzamento di quelli successivi; la razionalizzazione e semplificazione dei vincoli amministrativi, contabili e legislativi, limitandoli prioritariamente a quelli di tipo «a budget»; semplificazione della normativa riguardante gli EPR e suo coordinamento con le migliori pratiche internazionali Cfr. F. TROILO, *Il lavoro negli Enti Pubblici di Ricerca: un primo sguardo d'insieme*, in «Working Paper Adapt», n.3/2016, p. 6-7 secondo l'A. l'intento era quello di realizzare «un forte cambiamento in chiave semplificatoria dell'attività degli enti stessi, dando loro la possibilità di esser maggiormente “autonomi” nell'utilizzo degli strumenti essenziali di cui la ricerca dovrebbe necessitare»

⁽²⁰⁸⁾ Parere del Consiglio di Stato, in «For. amm.», 2016, n. 10, p. 2426 e ss.

contenute nel documento *European Framework for Research Careers*, e assicurano tra l'altro, ai ricercatori e ai tecnologi: a) la libertà di ricerca; b) la portabilità dei progetti; c) la diffusione e la valorizzazione delle ricerche; d) le necessarie attività di perfezionamento ed aggiornamento; e) la valorizzazione professionale; f) l' idoneità degli ambienti di ricerca; h) la mobilità geografica, intersettoriale e quella tra un ente e un altro; i) la tutela della proprietà intellettuale; l) la possibilità di svolgere specifiche attività di insegnamento in quanto compatibili con le attività di ricerca; m) adeguati sistemi di valutazione; n) rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti». Il comma 2, invece, dispone: «i ricercatori e tecnologi devono: a) osservare le pratiche etiche riconosciute e applicate nelle rispettive discipline di ricerca; b) operare nella previa osservanza dei vincoli procedurali vigenti; c) assicurare una gestione finanziaria dei fondi utilizzati nel rispetto dei vincoli di trasparenza ed efficienza contabile; d) operare nel rispetto delle precauzioni sanitarie e di sicurezza; e) assicurare la protezione e la riservatezza dei dati trattati; f) favorire la divulgazione delle attività di ricerca; g) rendere verificabili le attività di ricerca espletate; h) garantire un aggiornamento professionale continuo».

Si tratta di novità di particolare rilievo, poiché, demandando agli statuti una disciplina volta a garantire aspetti essenziali all'attività di ricerca (libertà di ricerca, partecipazione agli organi di governo, portabilità dei progetti di ricerca) si persegue l'obiettivo di definire un vero e proprio *status* che, tenendo conto delle peculiarità dell'attività del ricercatore, sottolinea la sua differente posizione rispetto alle generali condizioni di lavoro del pubblico dipendente.

2. Il diritto di non subire ingerenze nello svolgimento delle ricerche. I limiti all'esercizio del potere direttivo: le specificità del rapporto del ricercatore rispetto alla generale disciplina del pubblico dipendente

Nel pubblico impiego non può parlarsi di un vero e proprio diritto di definire l'oggetto delle proprie ricerche, poiché questo è limitato dal dovere di realizzare i compiti istituzionali dell'ente di appartenenza - così come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica e secondo gli assetti organizzativi dell'ente stesso - ma, nel quadro della realizzazione di tali programmi il lavoratore ha il diritto di auto-determinare la propria prestazione. Si ritiene che, anche se l'ente datore di lavoro, il potere di adottare, di volta in volta, i programmi di ricerca che meglio si adattano alle

proprie finalità, in virtù dell'esistenza dell'art. 33 della Costituzione, non possa ingerirsi nell'attività lavorativa dei propri dipendenti determinandone contenuti e modalità di svolgimento ⁽²⁰⁹⁾.

La posizione peculiare e la necessaria autonomia dovuta a chi svolge attività di ricerca ottiene una espressa consacrazione legislativa all'art. 7 comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 che impone alle amministrazioni pubbliche di garantire «la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca» ⁽²¹⁰⁾. Nella stessa prospettiva viene posto un limite all'ingerenza della dirigenza amministrativa nell'organizzazione dell'attività di ricerca: ai sensi dell'art. 15 comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 «nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento».

In senso rafforzativo delle previsioni di autonomia previste dalla legge operano quelle della contrattazione collettiva del comparto ricerca. Il ccln sottolinea l'importanza dell'autonomia professionale di ricercatori e tecnologi - «costituiscono risorse fondamentali per il perseguimento degli obiettivi degli Enti» e che, «in relazione a ciò rappresentano una risorsa professionale dotata di autonomia e responsabilità, nel rispetto della potestà regolamentare degli Enti». Viene inoltre ribadito che, in applicazione dall'art. 15, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, «il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza amministrativa per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche.

Opera in senso rafforzativo delle garanzie di indipendenza anche quanto stabilito relativamente all'esercizio del potere disciplinare.

⁽²⁰⁹⁾ Cfr. M. BORZAGA, *L'ordinamento italiano*, in M. BORZAGA (a cura di), *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa*, Bologna, 2005, p. 237 e ss., cit. p. 253, lo stesso A., in merito alla questione della subordinazione attenuata, sottolinea come «nella qualificazione del rapporto dei ricercatori come autonomo o subordinato, vengono in rilievo elementi che normalmente assumono importanza secondaria, ovvero sussidiaria. Si fa riferimento, in particolare, ad indici quali la già rammentata messa a disposizione delle proprie energie lavorative ed il fatto di svolgere la prestazione con continuità».

⁽²¹⁰⁾ L'esigenza di garantire l'autonomia dovuta in ragione delle caratteristiche della professione è espressamente prevista anche per gli avvocati degli uffici legali istituiti presso gli enti pubblici, per i quali la l. n. 247 del 2012, all'art. 23, prevede che «nel contratto di lavoro è garantita l'autonomia e l'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica dell'avvocato». La giurisprudenza che si è occupata dell'interpretazione della disposizione ha ritenuto che la norma esige che presso l'ente pubblico esista un ufficio legale costituente «un'unità organica autonoma» e che i soggetti addetti alla stessa esercitino le funzioni di competenza con modalità che assicurino «libertà ed autonomia» dell'attività di difesa, con «sostanziale estraneità all'apparato amministrativo», «in posizione di indipendenza da tutti i settori previsti in organico e con esclusione di ogni attività di gestione» (cfr. Cass. Civ. SS.UU. n. 5559 del 2002).

Il quadro di riferimento per le sanzioni relative al comparto degli Enti di Ricerca, può rinvenirsi in parte dalle disposizioni inserite dal d.lgs. n. 150 del 2009 nel *corpus* del Titolo IV del d.lgs. n.165 del 2000, e in parte nell' art. 27 del CCNL della Ricerca 1998-2001 del 21 Febbraio 2002. Quest'ultimo prevede che «i ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lett. c),n. 6 della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001». Si tratta, a ben vedere, di una previsione fondamentale per la garanzia del diritto di svolgere autonomamente le proprie ricerche, senza il timore di ingerenze nel merito delle scelte, poiché viene creata una vera e propria «area di esenzione da responsabilità»⁽²¹¹⁾.

In capo ai ricercatori si configura anche un diritto di determinare autonomamente il proprio orario di lavoro. L'art. 58 del contratto collettivo per il quadriennio normativo 1998-2001, afferma, in primo luogo, che per la categoria dei ricercatori e tecnologi l'orario di lavoro sia di 36 ore medie settimanali nel trimestre, e, successivamente, che questi hanno «l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro». Prevede, altresì, che la loro presenza in servizio sia correlata in modo flessibile, tra l'altro, alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica. In tale ottica, viene stabilito che essi possano svolgere la loro attività anche al di fuori della sede di servizio, semplicemente autocertificandola mensilmente.

L'efficacia della disposizione si è resa evidente nel caso di un ricercatore del Consiglio Nazionale delle Ricerche, licenziato per essersi ripetutamente rifiutato di utilizzare un dispositivo magnetico di rilevazione della presenza che era stato previsto da un ordine di servizio interno, attuativo di un accordo integrativo. Le modalità di introduzione del sistema magnetico di rilevazione delle presenze dei dipendenti dell'istituto non operavano alcuna distinzione tra la posizione dei ricercatori e tecnologi e quella degli altri dipendenti.

Secondo la Corte di Appello di Bologna, in ragione di quanto previsto dall'art. 58 del contratto collettivo nazionale, si deve ritenere «non solo che i ricercatori e tecnologi abbiano l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro ma che sia, correlativamente, esclusa l'introduzione di forme di disciplina dell'orario di lavoro e di controllo sull'osservanza dello stesso, salve le eventuali determinazioni di una

⁽²¹¹⁾ Cfr. M. BORZAGA, *op. ult. cit.*, cit. p. 255.

costituenda commissione paritetica»⁽²¹²⁾, che però – sempre secondo la Corte - deve essere prevista a livello di intero comparto ricerca. Pertanto, doveva, ritenersi nulla la previsione dell'accordo integrativo, poi trasfuso nell'ordine di servizio, non potendo questo prevedere obblighi in violazione dei limiti posti dal contratto nazionale. Veniva quindi ritenuto dalla Corte «privo di pregio ogni rilievo sulla dedotta inosservanza degli obblighi di diligenza e fedeltà da parte del dipendente, non potendosi includere in tali obblighi un comando datoriale *contra legem*» .

Si consideri, infine, che anche statuti e regolamenti dei singoli enti di ricerca sottolineano l'esigenza di garantire l'indipendenza dei ricercatori.

Lo statuto del CNR dispone che l'ente, «in coerenza con i principi della Carta europea dei ricercatori allegata alla raccomandazione n. 2005/251/CE della Commissione, dell'11 marzo 2005, adotta misure organizzative volte a tutelare la professionalità e l'autonomia dei ricercatori [...]»⁽²¹³⁾.

Il regolamento del personale dell'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile⁽²¹⁴⁾, all'art. 21 afferma: «l'ENEA riconosce, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito».

3. Diritto di partecipare alla programmazione della ricerca dell'Ente di appartenenza

L'art. 12 comma 1 del C.c.n.l. Ricerca – Normativo 2006-2009 dopo aver sancito il diritto al pieno coinvolgimento «in tutte le sedi previste per la definizione degli obiettivi di ricerca», prevede che «gli Enti dovranno tenere conto del ruolo dei ricercatori e tecnologi favorendone la presenza negli organi di governo e/o nei consigli scientifici degli Enti medesimi anche attraverso la revisione, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, dei propri regolamenti»⁽²¹⁵⁾.

⁽²¹²⁾ Corte di Appello di Bologna, 29 luglio 2015, in «Riv. it. dir. lav.», 2016, n. 2, II, p. 378 e ss., con nota di M. MOCELLA, *I furbetti del cartellino: ma è sempre così?*, p. 382 e ss.

⁽²¹³⁾ Secondo il testo del nuovo Statuto, approvato dal Cda del 9 maggio 2017, il Cnr si impegna a promuovere, in conformità con il d.lgs. n. 216 del 2016 anche «l'integrità della ricerca».

⁽²¹⁴⁾ Regolamento del febbraio 2017, allegato alla delibera n. 29/2017/CA.

⁽²¹⁵⁾ Art. 12 comma 1 del C.c.n.l. Ricerca – Normativo 2006-2009.

Come ulteriore garanzia, al comma successivo, viene poi specificato che «negli Enti in cui non si verificano le condizioni di cui al precedente comma è consentita la costituzione di Organi elettivi, di ricercatori e tecnologi, a carattere consultivo». La disposizione dimostra che il problema dell'autogoverno è particolarmente sentito anche nel mondo degli Enti Pubblici di Ricerca. Tuttavia, il fatto che non siano fissati dei vincoli o dei criteri specifici ha condotto ad una situazione di disparità tra i ricercatori dei diversi Enti in merito alle modalità effettive con le quali viene garantita la loro partecipazione nei centri decisionali.

Se l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare è storicamente considerato un modello virtuoso – si è presto dotato di organi di governo eletti dalla comunità scientifica che opera nell'ente, la quale designa anche il Presidente e partecipa pienamente alla proposta dei temi di ricerca e alla gestione della ricerca stessa - nel Consiglio Nazionale delle Ricerche (nel seguito CNR) si è, invece, a lungo lamentata l'assenza di forme di partecipazione adeguate al governo degli Istituti e di garanzia di una presenza dei ricercatori nei consigli scientifici di dipartimento, così come la possibilità di accedere agli incarichi di direzione di dipartimenti e Istituti ⁽²¹⁶⁾.

Una disciplina di riferimento in materia di autogoverno degli enti pubblici nazionali di ricerca vigilati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, è stata emanata, in attuazione della legge n. 165 del 2007, dal d.lgs. n. 213 del 2009.

Il provvedimento prevede una serie di misure per l'autonomia statutaria degli enti, tra cui l'obbligo per gli enti di ricerca di adeguare i rispettivi statuti prevedendo «modelli organizzativi tendenti alla valorizzazione, partecipazione e rappresentanza dell'intera comunità scientifica nazionale di riferimento» ⁽²¹⁷⁾. In particolare, l'art. 11, comma 4, per la composizione degli organi prevede che: «nei consigli di amministrazione composti da cinque consiglieri, tre componenti e tra questi il presidente, sono individuati dal Ministro. Gli altri due componenti sono scelti direttamente dalla comunità scientifica o disciplinare di riferimento sulla base di una

⁽²¹⁶⁾ Per una ricostruzione storica delle vicende che hanno riguardato il CNR cfr. G. STEVE, *I problemi della ricerca, del CNR e dei suoi ricercatori: ieri, oggi e domani*, in «Analysis», 2003, n. 2, l'A. con riguardo al problema dell'autogoverno dei ricercatori, nel contesto storico di riferimento, afferma: «la generalità degli Enti di ricerca è eterodiretta, con pesanti condizionamenti da parte dello Stato che ne nomina gli organi di governo, così che la comunità scientifica interna è di fatto esclusa dai momenti della programmazione e della gestione scientifica dell'Ente di appartenenza» (p. 17).

⁽²¹⁷⁾ Come dimostrazione delle peculiarità che presenta il settore della ricerca rispetto ad altri ambiti dell'amministrazione pubblica, è interessante considerare le polemiche che hanno fatto seguito alle elezioni del rappresentante della comunità scientifica nel nuovo consiglio di amministrazione: cfr. G. SIRILLI, *Elezioni del Cda del CNR. Poca scienza, poca strategia e molte rivendicazioni*, articolo del 2/10/2015 apparso su <http://www.roars.it/online/?p=45890>. In particolare, la questione che si pone in tale settore è quella del rapporto tra partecipazione della comunità scientifica e rivendicazione di tipo sindacale.

forma di consultazione definita negli statuti»⁽²¹⁸⁾. È richiesto, inoltre, che gli statuti degli enti di ricerca prevedano la costituzione e composizione di consigli scientifici o tecnico-scientifici indicando analiticamente i casi e le modalità di esercizio delle funzioni consultive che questi assumono nei confronti delle proposte e dei pareri sui documenti di pianificazione e di visione strategica.

Ad agosto del 2011 la FLCGIL ha presentato ricorso nei confronti di alcuni punti del precedente Statuto CNR, sostenendo che la modalità con la quale era stato approvato non corrispondeva alla Carta Europea del Ricercatore, alla tutela dell'autonomia della ricerca, prevista dalla Costituzione, e richiamata nel d.lgs. n. 213 del 2009, nonché a quanto previsto dal CCNL 2006 – 2009⁽²¹⁹⁾.

Lo Statuto del Cnr è stato riformato nel 2015, ma è stato recentemente disposto un adeguamento in conformità con le indicazioni del d.lgs. n. 218 del 2016,⁽²²⁰⁾. Il nuovo Statuto non modifica la composizione del Consiglio di Amministrazione, dove la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi resta limitata a un solo membro su cinque, ma introduce delle importanti novità. In primo luogo, è garantito ai ricercatori e tecnologi il diritto di eleggere nel consiglio scientifico, formato da dieci componenti, almeno tre membri «tra ricercatori e tecnologi del CNR». È previsto, inoltre, che due componenti del consiglio scientifico di dipartimento siano individuati con procedure elettive nell'ambito dei ricercatori e tecnologi in servizio presso gli istituti afferenti. Le modalità, le procedure di nomina ed eventuali ulteriori disposizioni applicative sono stabilite dal regolamento di organizzazione e funzionamento.

4. I diritti sui risultati delle ricerche: rinvio

La disciplina posta dall'art. 65 del d.lgs. n. 30 del 2005 è espressamente volta a regolamentare anche il caso dell'invenzione realizzata dai ricercatori degli enti pubblici

⁽²¹⁸⁾ Una previsione specifica è rivolta al consiglio di amministrazione del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) che, ai sensi dell'art. 5 «è composto da sette componenti scelti tra personalità di alta qualificazione tecnico-scientifica nel campo della ricerca, di comprovata esperienza gestionale di enti ed istituzioni pubbliche o private, di cui: quattro, tra i quali il presidente, designati dal Ministro, di cui uno su indicazione del presidente della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome; gli altri tre designati uno dalla Conferenza dei rettori delle università italiane, uno dalla Confindustria ed uno espressione delle comunità scientifica di riferimento».

⁽²¹⁹⁾ Cfr. F. L. RICCI, *Proposta di istituzione di una Consulta del personale di ricerca del CNR ai sensi dell'art. 12, co. 1, 2 e 3 del CCNL 2006-2009*, consultabile su http://www.articolo33.it/documenti/ROF_Consulta_idea.pdf

⁽²²⁰⁾ Cfr. il comunicato dell'ANPRI . Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca, consultabile su <http://www.anpri.it/approvato-statuto-del-cnr/>

di ricerca. Si rinvia, pertanto, all'analisi effettuata in merito alle invenzioni nelle Università nel capitolo IV, paragrafo 6.

CAPITOLO VI - “*Diritto di ricerca*” e vincolo di subordinazione nel settore privato

SOMMARIO 1. Le disposizioni di legge in materia di ricerca: assenza di previsioni volte a definire la figura del ricercatore e a garantire le esigenze del lavoro di ricerca - 1.1 L'apprendistato di alta formazione e ricerca - 1.2 I progetti di legge in discussione in Parlamento - 2. La figura professionale del ricercatore nella contrattazione collettiva - 2.1 La proposta di un contratto collettivo nazionale per il “*Middle Management*” aziendale con apposita disciplina del lavoro di ricerca - 3. Il diritto di rifiutare l'esecuzione di una ricerca: l'esercizio dell'obiezione di coscienza - 3.1 Configurabilità del diritto di rifiutare la prestazione e di essere adibiti ad una ricerca compatibile con le proprie convinzioni morali in assenza di un intervento del legislatore. - 3.2 L'opportunità di prevedere una “clausola di coscienza” per il lavoro nella ricerca scientifica - 4. Il diritto di rifiutare una ricerca contraria alla legge o all'etica professionale. Non esigibilità della prestazione ed esercizio dell'autotutela 5. Libertà della scienza ed eterodirezione della prestazione: quali garanzie per il diritto di non subire ingerenze nello svolgimento della ricerca? - 6. Autonomia nell'esecuzione della ricerca e nuove modalità di lavoro: il lavoro agile - 7. Il diritto di eseguire l'attività di ricerca. L'esistenza per il ricercatore di un interesse a svolgere l'attività pattuita oggettivamente giustificato dalla natura della prestazione - 7. 1 Ulteriori riferimenti normativi per il diritto all'esecuzione della prestazione - 8. Il diritto di essere adibiti esclusivamente a mansioni di ricerca e la nuova disciplina dello *ius variandi* - 9. I diritti del ricercatore sull'invenzione brevettabile. Le fattispecie previste dall'art. 64 del Codice della proprietà industriale - 9. 1 La distinzione tra invenzioni d'azienda e invenzioni di servizio: problematiche applicative e margini di intervento della contrattazione collettiva - 10. I diritti del ricercatore sulle opere dell'ingegno realizzate nel corso dell'attività lavorativa - 11. Il diritto di diffondere i risultati della ricerca: un'efficacia limitata dall'obbligo di fedeltà - 11.1 La diffusione dei risultati nel pubblico interesse - 12. Il diritto di utilizzare e diffondere le conoscenze acquisite dopo la cessazione del rapporto. Il patto di non concorrenza - 13. Contratto di rete, “codatorialità” e diritti del ricercatore

1. Le disposizioni di legge in materia di ricerca: assenza di previsioni specificamente volte a definire la figura del ricercatore e a garantire le esigenze del lavoro di ricerca

Nel settore privato mancano disposizioni che definiscano le caratteristiche peculiari del lavoro di ricerca e garantiscano le relative esigenze.

Il legislatore si è limitato ad emanare norme c.d. “incentivo”, di carattere economico e normativo, per le assunzioni di personale nelle attività di ricerca e sviluppo⁽²²¹⁾. In tale logica rientra, ad esempio, la disciplina del contratto a tempo determinato

⁽²²¹⁾ Sul tema degli incentivi alla innovazione tecnologica, alla ricerca in azienda e alla cooperazione tra sistema produttivo e università si rinvia a: M. TIRABOSCHI, *Inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: regole, percorsi, incentivi*, in E.M. IMPOCO - M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016, p. 15 e ss., in particolare p. 24-45; G. ROSOLEN, *Il credito d'imposta per gli investimenti in ricerca in Italia e i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate*, in «Dir. rel. ind.», 2017, n. 1, p. 275 e ss., in merito alle spese per il personale altamente qualificato l'A. afferma che «per determinare il costo ammissibile ad agevolazione rientrante in tale voce occorre [...] verificare che ricorrano non solo i soggetti in capo al personale (titolo di dottore di ricerca o di laurea magistrale in materie tecnico-scientifiche ovvero iscrizione ad un percorso di

che all'art. 23, co. 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, che deroga all'applicazione del limite percentuale di contingentamento per i «contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa». È inoltre previsto, dalla stessa norma, che «i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono». A tali attività non si applica, pertanto, il limite massimo di durata di 36 mesi.

1.1. L'apprendistato di alta formazione e ricerca

Sempre in una prospettiva di incentivo è previsto, all'art. 45 del d.lgs. n. 81 del 2015, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, definito in dottrina come «una virtuosa forma di convergenza tra le logiche [...] di incentivazione economica (sgravi contributivi e incentivi *ad hoc*) e quelle di tipo normativo (in termini di minori oneri amministrativi, flessibilità del lavoro, sotto-inquadramento retributivo o percentualizzazione del salario)»⁽²²²⁾.

L'apprendistato di ricerca rientra, invero, tra quegli interventi di supporto alla costruzione di percorsi di formazione per il lavoro di ricerca in azienda, insieme ai c.d. dottorati «innovativi», essendo funzionale «alla maturazione di competenze per la ricerca in situazioni di compito e di prossimità agli ambienti e alle condizioni aziendali»⁽²²³⁾.

Nell'apprendistato convivono un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed un rapporto di formazione a tempo determinato, aspetto che

formazione dottorale), ma anche, nel qual caso detto personale sia impiegato appunto anche in attività diverse da quelle di ricerca e sviluppo, i periodi di tempo in cui questo è effettivamente e direttamente coinvolto nelle attività di ricerca e sviluppo individuate come agevolabili» (p. 278)

⁽²²²⁾ M. TIRABOSCHI, *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in «Dir. rel. ind.», 2016, n. 4, p. e ss., cit. p. 38.

⁽²²³⁾ E. PRODI, *I centri di competenza per l'Industria 4.0: la "lezione" dei parchi scientifici e tecnologici*, in «Professionalità studi», 2017, n. 1, p. 172 e ss, cit. p. 199, prosegue l'A.: «tra i principali limiti e criticità che hanno ostacolato la diffusione presso i parchi scientifici e tecnologici di questi strumenti, e con essi il limitato ingresso e l'insufficiente concentrazione di ricercatori industriali, vi è in primo luogo una scarsa conoscenza degli stessi da parte del management dei parchi (76) così come da parte della controparte accademica. Ancor più determinante sembra però essere la mancanza di prospettive di carriera per il personale scientifico al termine dei percorsi di apprendistato e dottorato (77) a fronte del nodo ancora insoluto dell'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca nel settore privato».

comporta una disciplina speciale per il periodo in cui è essenziale il momento formativo. A tal fine, il decreto ministeriale del 12 ottobre 2015 sulla «definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81» dispone che «la durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca». È previsto, inoltre, che «per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione siano definiti nel piano formativo individuale, «in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista». La formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto, mentre quella esterna non è obbligatoria. Tale aspetto ha suscitato le perplessità di chi ritiene che non prevedere «l'obbligatorietà della formazione esterna alla azienda ovvero quella presso l'ente formativo, apre a una cesura proprio con il mondo della ricerca» poiché, invero, «non si capisce «che senso abbia un apprendistato di ricerca senza l'obbligo di una collaborazione con un ente formativo di eccellenza»⁽²²⁴⁾. Si paventa addirittura il rischio di un uso distorto di tale strumento contrattuale per accedere ai finanziamenti nazionali e regionali e alla riduzione della retribuzione consentita dalla disciplina.

Il contratto di apprendistato è considerato un contratto c.d. a “causa mista”, poiché lo scambio non è più tra prestazione e retribuzione, ma tra prestazione, retribuzione e obbligo formativo. Ciò comporta l'affermazione del diritto soggettivo dell'apprendista/ricercatore allo svolgimento della prestazione lavorativa proprio in vista dello sviluppo della sua professionalità⁽²²⁵⁾. Tale diritto, che «incide alla radice sul nesso delle obbligazioni principali del rapporto di lavoro e sulle correlative posizioni delle parti»⁽²²⁶⁾, viene generalmente riconosciuto proprio nei contratti in cui la causa del rapporto non si limita allo scambio tra prestazione e retribuzione.

⁽²²⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *op. ult. cit.*, cit. p. 45..

⁽²²⁵⁾ G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in «Riv. giur. lav.», 1973, I, p. 3 e ss., secondo l'A. si deve procedere ad una revisione legislativa e contrattuale del contratto di lavoro per poter configurare un vero e proprio «diritto allo sviluppo della personalità nella acquisizione di più elevate conoscenze» (p. 14-15).

⁽²²⁶⁾ S. CIUCCIOVINO *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, 2013, cit. p. 163.

Una volta terminato il periodo formativo, se non viene esercitata la facoltà di dare disdetta, viene meno la disciplina speciale ed il rapporto è soggetto integralmente alla disciplina ordinaria.

1.2 I progetti di legge in discussione in Parlamento.

Il lavoro di progettazione e ricerca è divenuto uno dei pilastri portanti dell'attuale sistema economico-sociale ⁽²²⁷⁾. Si è quindi avvertita l'esigenza di un intervento del legislatore volto alla costruzione di un vero e proprio sistema normativo e istituzionale della ricerca privata di pari dignità rispetto a quello pubblico già esistente ⁽²²⁸⁾.

In particolare, si è posta in evidenza la necessità di favorire l'emersione della figura professionale del ricercatore con una regolamentazione normativa adeguata ⁽²²⁹⁾ e con la creazione di distinti ruoli o carriere di personale ricercatore.

A tal fine, il 3 marzo 2016 è stata presentata una proposta di legge ⁽²³⁰⁾ di «modifica all'articolo 2095 del codice civile, concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato». L'art. 1 della

⁽²²⁷⁾L'Italia però presenta una bassa percentuale di ricercatori in rapporto al numero degli occupati: 5,3 ricercatori ogni mille occupati (cfr. L. DE GIOVANNI, F.G.M. SICA, *Capitale umano e attrattività dei territori. Parte II. Gli indicatori chiave del capitale umano e della ricerca*, in «Riv. pol. econ.», 2015, p. 207, elaborazioni Confindustria e CEFOP-LUISS su dati dell'Unesco). La ragione viene generalmente rinvenuta nella bassa percentuale di investimenti in "ricerca e sviluppo" nel settore privato. Per creare condizioni favorevoli allo sviluppo della ricerca nel settore privato è stato proposto di «far emergere nelle aziende strutture di ricerca "formalmente costituite" e strutturalmente legate al loro *core business* (obiettivo specifico principale)», nonché di «facilitare la costituzione di risorse umane di alta qualificazione presso le imprese» (L. BIANCO, P. D'ANSEMI, *Il vantaggio dell'attaccante. Ricerca e innovazione nel futuro del Belpaese*, Roma, 2016, cit. p. 12).

⁽²²⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *Inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: regole, percorsi, incentivi*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di industry 4.0*, Milano, 2016, cit. p. 11. Lo stesso A. successivamente afferma che «nel novero delle occasioni perse va invece collocato il dibattito parlamentare sulla c.d. "fase 3" del *Jobs Act*, relativa alla regolazione delle forme di lavoro che pure dovrebbero essere la veste tipica del lavoro di ricerca quantomeno nel settore privato. In sede di discussione del disegno di legge d'iniziativa governativa 8 febbraio 2016, n. 2233, contenente *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, non è stata infatti colta la proposta del Presidente della Commissione Lavoro del Senato di includere espressamente nella fattispecie lavoro agile sia il personale inserito "in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese qualificate", sia i collaboratori e dipendenti "impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati"» (p. 44).

⁽²²⁹⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, afferma; a tal fine «la conferma e il rafforzamento da parte del *Jobs Act* delle categorie legali dei prestatori di lavoro, per quanto in chiara controtendenza rispetto a una evoluzione dei profili professionali e dei mestieri che pare condurre a un loro inevitabile superamento, suggerisce di includere la figura professionale del ricercatore nell'elenco di cui all'art. 2095 c.c. quale vera e propria pietra angolare del (nuovo) sistema e in chiara analogia con quanto avvenuto» (p. 67).

⁽²³⁰⁾ di iniziativa dei deputati Vignali, Fanucci, Palmieri, Vaccaro, Marguerettaz, Bargerò, Laffranco, Rubinato.

proposta si preoccupa di identificare la figura del ricercatore, modificando il primo comma dell'art. 2095 del codice civile nel seguente modo: «i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, ricercatori, quadri, impiegati e operai. Le leggi e i contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, determinano i requisiti di appartenenza alle citate categorie»⁽²³¹⁾.

La norma deve leggersi alla luce dell'importanza assunta dalla categoria legale nel corso degli anni quale posizione sostanziale del prestatore riassuntiva del suo *status* professionale. Tale importanza è senza dubbio accresciuta con la modifica dell'art. 2103 c.c., operata dal d.lgs. n. 81 del 2015, che oggi pone la categoria legale – oltre al livello di inquadramento - come limite all'esercizio dello *ius variandi*.

2 La figura professionale del ricercatore nella contrattazione collettiva

A fronte di una sola regolamentazione collettiva valevole per tutti i lavoratori dipendenti degli enti pubblici di ricerca, ai ricercatori che operano nel settore privato si applicano differenti regolamentazioni collettive a seconda del ramo in cui si trovano ad operare (chimico, farmaceutico, etc.). In dottrina si è lamentata l'assenza «di un preciso impianto concettuale e normativo e declaratorie adeguate a inquadrarne, in termini anche contrattuali di misurazione del valore, le marcate specificità del lavoro di ricerca con riferimento alle mansioni, alle competenze professionali, ai percorsi di carriera»⁽²³²⁾.

Il *C.C.N.L per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche* (08/01/2014), nell'Allegato 2 “Declaratorie e posizioni professionali”, inserisce la figura del ricercatore nel livello professionale A dell'area

⁽²³¹⁾ Viene inoltre chiarito, al comma 3, che «ferme restando le specifiche discipline di settore, per attività di ricerca, progettazione e sviluppo si intendono:

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

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

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

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

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

⁽²³²⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, cit. p. 44.

“Ricerca e sviluppo”, in cui rientrano coloro che «operano in condizioni di *autonomia direttiva*, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti *scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività*; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività». Nello specifico, ricercatore è considerato colui che: sulla base di “*indirizzi di massima*” del superiore, conduce ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione; provvede allo sviluppo del tema della ricerca, *programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative*, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature; cura la realizzazione di prove ed elaborazioni; elabora i dati sperimentali ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti; redige relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati e le discute con il superiore; si mantiene aggiornato sugli sviluppi scientifici e tecnologici della sua area di specializzazione. Ne emerge una figura professionale dotata di ampio margine di autonomia nella gestione delle attività di ricerca.

La figura del ricercatore viene prevista espressamente anche nel *C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche artigiane e industriali* (05/12/2012). Nel titolo II (classificazione del personale e particolari tipi di lavoratori), art.1 (Classificazione dei lavoratori), è chiarito che i «lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 categorie professionali». La figura del ricercatore rientra nella settima categoria, cui fanno parte «i lavoratori che, *sulla base delle sole direttive generali*, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori».

Diversamente, nel *C.C.N.L. per i Quadri e gli Impiegati Agricoli* (19/11/2012), titolo II, art. 17 (classificazione del personale – Variazioni di mansione e di qualifica) il ricercatore, definito come «l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda partecipando alla loro realizzazione», viene inserito nella terza categoria (delle sei in cui sono classificati gli impiegati), dove rientrano: «gli impiegati

di concetto 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 dell'azienda o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa».

2.1 La proposta di un contratto collettivo nazionale per il “Middle management” delle aziende private con apposito spazio alla figura del ricercatore

La CIU – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali ha recentemente elaborato la bozza di un “contratto-tipo”, generale, a carattere nazionale, volto a rilanciare la figura del quadro e delle professionalità affini, con specifica attenzione anche ai ricercatori che operano in azienda ⁽²³³⁾.

Nello specifico, l’area di applicazione del contratto andrebbe individuata «mediante una clausola di carattere generale che individua il “*Middle Management*” aziendale come riferito ad attività di direzione, consulenza, prestazione professionale, ricerca».

L’apposito spazio al tema dei ricercatori all’interno delle aziende private viene dato, *in primis*, tramite una definizione di ricercatore nella quale rientra «il personale impegnato in attività di ricerca, progettazione, innovazione, creazione e sviluppo all’interno dell’impresa» ⁽²³⁴⁾.

Un’attenzione specifica è dedicata ai diritti di proprietà intellettuale e al tema della diffusione dei risultati, con una norma - l’art. 9 della bozza di contratto - volta a tutelare «il caso di invenzioni o innovazioni professionali attribuibili al lavoratore». Peraltro, non vengono introdotte novità rispetto alla disciplina già prevista dal d.lgs. n. 30 del 2005, l’unico aspetto innovativo si rinviene in materia di invenzioni occasionali, dove è stabilito che «andrebbe previsto un sistema tabellare di quantificazione preventiva del costo dell’esercizio del diritto di opzione».

Inoltre, sempre nell’ambito dell’art. 9 della bozza, di particolare interesse è il fatto che si sottolinei, in merito ai diritti sui risultati della ricerca, che «appare necessaria la possibilità che mediante specifica autorizzazione aziendale il quadro, ma soprattutto i professionisti ed i ricercatori, possano pubblicare articoli e contributi a

⁽²³³⁾ Cfr. l’editoriale di T. DI FAZIO su *Professioni intellettuali (organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali)*, 2017, n. 1-2, p. 1.

⁽²³⁴⁾ Cfr. L’ipotesi di contratto per i Quadri e per i Quadri-Dirigenti, su *Professioni intellettuali (organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali)*, 2017, n. 1-2, p. 4.

proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti nello specifico l'attività e le esperienze maturate nel corso della prestazione lavorativa svolta in azienda».

È infine previsto che «dovrebbero essere istituiti degli appositi permessi per fornire a quadri, professionisti e ricercatori la possibilità di svolgere interventi a convegni ed incontri di studio». È la stessa disposizione a chiarire che «in tal modo le alte professionalità avrebbero la possibilità di confrontarsi ed ampliare la propria professionalità, mentre in cambio l'azienda otterrebbe la pubblicità gratuita derivante dalla diffusione del nome».

3. Il diritto di rifiutare l'esecuzione di una ricerca: l'esercizio dell'obiezione di coscienza

Si è già sottolineato, nel primo capitolo del presente studio, che le situazioni soggettive costituzionalmente riconosciute a chi svolge un'attività di ricerca fanno riferimento ad una situazione ideale, che può andare incontro a dei limiti nel bilanciamento con altri interessi di rango costituzionale, tra i quali l'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 Cost.⁽²³⁵⁾. Si è inoltre affermato che la titolarità dell'art. 33 comma 1 Cost. deve ritenersi attribuibile anche all'imprenditore impegnato nel settore della ricerca, poiché l'ordinamento valuta positivamente il fatto che nel settore della ricerca concorrano più imprese, garantendo un effettivo pluralismo in tale ambito.

Se si volessero trasferire immutati i principi della libertà di ricerca nel settore privato questa sarebbe praticamente impossibile. Come correttamente evidenziato in dottrina, «un'azienda elettronica che non può influenzare gli indirizzi principali della ricerca dei suoi dipendenti scientifici è impensabile quanto un'azienda chimica costretta ad assistere impotente alle rivelazioni di un suo dipendente che, magari su una rivista

⁽²³⁵⁾ D. NOCILLA, *Libertà della scienza e diritto alla verità nella Costituzione*, in A. C. AMATO-MANGIAMELI (a cura di), *Persone e Stati. Le conseguenze della "glocalizzazione" e della innovazione tecnologica*, Milano, 2006, p. 113 e ss. l'A. afferma che il primo comma dell'art. 33 Cost. garantisce che «il singolo scienziato sia libero di scegliere l'oggetto, i fini, il metodo, i contenuti delle proprie ricerche», sottolineando che «un diretto intervento sulla libera attività dello scienziato o la configurazione di una sua responsabilità non potrà nascere, quindi, che dalla necessità di offrire protezione ad altri interessi, la cui realizzazione sia direttamente garantita in Costituzione e la cui prevalenza, rispetto a quello della ricerca, risulti da un ragionevole bilanciamento dei valori in gioco» (p. 117). Tra questi vengono elencati: i limiti scaturenti dal principio della pari dignità degli uomini (artt. 3 e 36, 1^a comma, della Costituzione) e dalla necessità di tutelarne vita e salute (art. 32 della Costituzione); limiti nascenti dal diritto degli uomini alla riservatezza (artt. 14 e 15 della Costituzione) o dalla necessità di proteggere i beni e le attività economiche di terzi (artt. 41 e 42 della Costituzione); limiti imposti dalla protezione dell'ambiente (art. 9, 2^a comma, della Costituzione) o dalla necessità di osservare determinati trattati internazionali (art. 11 della Costituzione)».

specializzata, diffonde segreti aziendali annullando un eventuale vantaggio rispetto ad altre imprese concorrenziali»⁽²³⁶⁾. D'altronde, nello stipulare un contratto per lo svolgimento di una ricerca con vincolo di subordinazione, il ricercatore si impegna a rispettare gli obblighi posti dalla disciplina legale di tale tipologia, tra i quali il dovere di obbedienza e il dovere di fedeltà.

Peraltro, poiché i valori etici contenuti nell'art. 33 della Costituzione e nella Carta europea del ricercatore non possono restare privi di attuazione in un rapporto di lavoro, sembra opportuno individuare un nucleo minimo di garanzie anche per la ricerca prodotta nel settore privato.

Il ricercatore subordinato non può vantare un diritto di scegliere l'oggetto della propria attività di ricerca, ma, in presenza di determinate condizioni, può configurarsi a suo vantaggio un diritto di essere adibito ad una ricerca differente rispetto a quella assegnatagli. È il caso dell'obiezione di coscienza⁽²³⁷⁾, che si sostanzia nel «*gettare contro l'imperativo giuridico un altro imperativo che scaturisce da una legge diversa, ritenuta superiore dalla coscienza*»⁽²³⁸⁾.

L'obiezione di coscienza trova espresso riconoscimento in ambito internazionale: ai sensi dell'art. 18 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo «ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione»; la Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo sancisce, all'art. 9, che «ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione»; ai sensi dell'art. 10 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - rubricato «Libertà di pensiero, di coscienza e di religione» - «il diritto all'obiezione di coscienza è riconosciuto secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio»⁽²³⁹⁾.

Nella nostra Costituzione la «libertà di coscienza» non viene espressamente garantita, ma il «diritto di non ricercare per motivi di coscienza» può certamente

⁽²³⁶⁾ DAÜBLER W., *La libertà di scienza nel rapporto di lavoro*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1989, n.1, p. 51 e ss.

⁽²³⁷⁾ V. TURCHI, *Obiezione di coscienza*, in *Dig. disc. priv., sez. priv.*, Torino, 1995; V. TURCHI, *Nuove forme di obiezione di coscienza*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», 2010, ottobre (consultabile http://www.statoechurchiese.it/images/uploads/articoli_pdf/turchi_nuove.pdf).

⁽²³⁸⁾ R. VENDITTI, *Le ragioni dell'obiezione di coscienza*, Torino, 1986, p. 33.

⁽²³⁹⁾ La portata del rinvio operato dalla norma alle leggi nazionali è stata oggetto di orientamenti interpretativi divergenti. Per una loro ricostruzione cfr. D. PARIS, *L'obiezione di coscienza. Studio sull'ammissibilità di un'eccezione dal servizio militare alla bioetica*, Bagno a Ripoli (Firenze), p. 262-263, il quale afferma che - se considerata come volta a sottrarre alla discrezionalità dei legislatori nazionali il contenuto essenziale del diritto all'obiezione di coscienza - «potrebbe avere una sorte simile all'art. 40 della Costituzione italiana, che enuncia il diritto di sciopero e ne rimette al legislatore la regolazione dell'esercizio: come noto, ciò non ha impedito che tale diritto abbia avuto, e per gran parte abbia tuttora, una disciplina prevalentemente giurisprudenziale».

considerarsi un aspetto della libertà di ricercare e quindi ricondursi nell'alveo delle posizioni tutelate dall'art. 33 Cost. ⁽²⁴⁰⁾.

Si è ritenuto, inoltre, che la libertà di coscienza potesse trovare fondamento costituzionale nei diritti di libertà religiosa, di libera manifestazione del pensiero e, più in generale, nella tutela della dignità morale del cittadino garantita dall'art. 2 Cost. ⁽²⁴¹⁾. La Corte costituzionale, considerando la coscienza «il riflesso giuridico più profondo dell'idea universale della dignità umana» ⁽²⁴²⁾, ha rinvenuto nell'art. 2 Cost. il referente costituzionale del diritto di obiezione, «sancendo in tal modo la costituzionalizzazione dei diritti della coscienza individuale» ⁽²⁴³⁾.

La libertà di coscienza, quale situazione di libertà, conosce due possibili dimensioni: una negativa, che vieta al potere pubblico di sanzionare o discriminare una persona a motivo delle sue opinioni; una positiva, che consiste nel diritto a non essere costretti a tenere comportamenti in contrasto coi dettami della propria coscienza ⁽²⁴⁴⁾. Le ipotesi di obiezione espressamente riconosciute dal legislatore nazionale riguardano ambiti limitati e solo una di queste concerne specificamente il lavoro nella ricerca scientifica. Viene previsto un vero e proprio “*diritto soggettivo all'obiezione di coscienza*” nei confronti della sperimentazione sugli animali.

La legge n. 413 del 12 ottobre 1993 dispone, all'art. 1, che coloro che «nell'esercizio del diritto alle libertà di pensiero, coscienza e religione riconosciute dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dal Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, si oppongono alla violenza su tutti gli esseri viventi, possono dichiarare la propria obiezione di coscienza ad ogni atto connesso con la sperimentazione animale» ⁽²⁴⁵⁾.

La disposizione è completata dalla garanzia che ricercatori, personale sanitario e studenti universitari non possano «subire conseguenze sfavorevoli per essersi rifiutati di

⁽²⁴⁰⁾ M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p. 410 e ss., cit. p. 416 (nota 35), dove viene, in particolare, fatto l'esempio del caso Oppenheimer, fisico che, dopo aver collaborato alla produzione della bomba atomica è stato posto sotto accusa dal Governo statunitense per il rifiuto di continuare a contribuire allo sviluppo delle bombe termonucleari (v. gli interventi su *Responsabilità dello scienziato. (A proposito del caso Oppenheimer)*, in «Il ponte», 1954, n. 6, p. 956 e ss).

⁽²⁴¹⁾ Per una ricostruzione delle diverse tesi sul fondamento costituzionale della libertà di coscienza cfr. G. DI COSIMO, *Coscienza e Costituzione. I limiti del diritto di fronte ai convincimenti interiori della persona*, Milano, 2000, in particolare p. 91 e ss.

⁽²⁴²⁾ Corte Cost. n. 467 del 16 dicembre 1991, in «Giur. it.», 1992, n. 1, p. 630 e ss., con nota di J. LUTHER, *I diritti della coscienza in attesa di una nuova legge*.

⁽²⁴³⁾ M. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003, p. 188.

⁽²⁴⁴⁾ L. MUSSELLI, *Libertà religiosa e di coscienza*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1994.

⁽²⁴⁵⁾ P. CANZIANI, M. FRITTOLE, *Vivisezione*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1999.

praticare o di cooperare all'esecuzione della sperimentazione animale». Viene sancito, inoltre, il diritto ad essere destinati ad attività diverse, conservando medesima qualifica e medesimo trattamento economico.

L'obiezione in materia di sperimentazione animale è esercitabile presso tutte le strutture, pubbliche o private, legittimate a svolgere questo tipo di sperimentazione, le quali sono obbligate a rendere noto a tutti i lavoratori ed agli studenti il loro diritto all'obiezione di coscienza e a predisporre i moduli della relativa dichiarazione (art. 3, 5° comma).

Sono state sollevate alcune osservazioni critiche. In primo luogo, a suscitare perplessità è stata l'effettività, nel settore privato, della tutela apprestata dalla norma. Invero, l'obbligo di dichiarare l'obiezione all'atto della presentazione della domanda di assunzione, nonostante il divieto di discriminazioni basate sulle convinzioni personali, rischia di escludere l'obietto dalla selezione, rimessa comunque alla discrezionalità del datore di lavoro. Inoltre, è stato sottolineato il fatto che ad essere protetta è solo l'obiezione alla sperimentazione animale, mentre non vengono considerate altre attività - rientranti ad esempio nel settore della produzione di energia nucleare o di armi - «altresì potenzialmente contrastanti con una concezione che si oppone ad una violenza su tutti gli esseri viventi» ⁽²⁴⁶⁾.

Tra le previsioni legislative in materia di obiezione di coscienza, merita menzione anche la legge regionale Piemonte del 1987 secondo cui «i sanitari della struttura, sede di sperimentazione, possono, per dichiarati motivi, rifiutarsi di partecipare ai programmi di ricerca o di indagine autorizzati dal Comitato di Gestione dell'USSL».

3.1 Configurabilità del diritto di rifiutare la prestazione e di essere adibiti ad una ricerca compatibile con le proprie convinzioni morali in assenza di intervento ad hoc del legislatore.

La scelta del legislatore in materia di obiezione di coscienza è stata quella di garantire il suo libero esercizio solo in ipotesi specifiche. Non viene sancito, in via generale, il diritto di essere esonerati dall'obbligo di svolgere una prestazione se questa si pone in contrasto con le proprie convinzioni morali. È necessario chiedersi, pertanto, se in assenza di “*interpositio legislatoris*” tale diritto possa comunque desumersi dai

⁽²⁴⁶⁾ M. AIMO, *op. cit.*, cit. p. 208.

principi generali dell'ordinamento o se, invece, per il suo legittimo esercizio sia necessaria una specifica previsione contrattuale (individuale, o collettiva).

La scelta tra le due soluzioni presenta conseguenze rilevanti, poiché l'obbligo di rendere la prestazione rientra tra quelli nascenti dal contratto di lavoro e il lavoratore che rifiuti di eseguire le mansioni che gli vengono affidate, o chieda di modificarne il contenuto, rischia di essere considerato inadempiente e di esporsi a conseguenze sul piano disciplinare. Il lavoratore-obietto è esente da conseguenze disciplinari solo ove l'obiezione manifestata sia considerata dall'ordinamento una legittima causa di inesigibilità della prestazione ⁽²⁴⁷⁾.

La giurisprudenza si è occupata della questione nel caso del dipendente di una fabbrica metalmeccanica licenziato (anche) per essersi rifiutato di costruire stampi destinati – a sua detta - a produrre armi. Sia il giudice di primo grado che il giudice d'appello, in ragione delle circostanze concrete, hanno ritenuto legittimo il licenziamento, ma hanno espresso orientamenti divergenti in merito alla configurabilità di un diritto di rifiutare la prestazione quando la sua esecuzione si ponga in contrasto con i dettami della coscienza.

Il pretore ha escluso l'esistenza di tale diritto, affermando che «manca nel nostro ordinamento una norma che consenta di dedurre le proprie convinzioni religiose, morali, politiche o sindacali come causa di esonero dall'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa» ⁽²⁴⁸⁾ e che «un diritto di questo tipo non può desumersi direttamente genericamente a tutelare il diritto al lavoro o i diritti personalissimi dell'individuo». Se ne deduce che il bilanciamento fra diritto ad agire secondo coscienza e libertà imprenditoriale deve restare competenza esclusiva del legislatore, preclusa al giudice ⁽²⁴⁹⁾.

⁽²⁴⁷⁾ M. AIMO, *op. cit.*, cit. p. 200;

⁽²⁴⁸⁾ Pret. Milano, 12 gennaio 1982, in «Orient. giur. lav.», 1982, p. 231 e ss. Il giudice, inoltre, argomenta: «se in un caso di tale delicatezza e soprattutto immediatezza tra effetti della prestazione ed eventuale compressione della propria intima morale di vita, quale è l'aborto, il legislatore ha ritenuto necessario dettare norme specifiche a tutela della libertà del lavoratore di rifiutare la prestazione richiestagli, è mai possibile poi ritenere che un tale diritto sia già incondizionatamente sussistente nell'ordinamento giuridico?».

⁽²⁴⁹⁾ Così D. PARIS, *L'obiezione di coscienza. Studio sull'ammissibilità di un'eccezione dal servizio militare alla bioetica*, Bagno a Ripoli (Firenze), 2011, cit. p. 284. L'orientamento del pretore ha accolto il favore dei commentatori.: A. FONTANA, *Obiezione di coscienza in fabbrica?*, nota a Pret. Milano, 25 febbraio 1982, in «Dir. lav.», 1982, p. 251 e ss., trova corretta la soluzione del pretore in quanto «i casi in cui il lavoratore può rifiutare la prestazione sono, ovviamente, eccezionali, e devono quindi essere previsti da una norma ad hoc» (p. 252); A. VITALE, *Obiezione di coscienza e rapporto di lavoro*, in «Giust. civ.», 1982, p. 1081 e ss. ritiene che fin quando il diritto positivo non preveda l'obiezione di coscienza per questo caso concreto l'«obiezione non configura altro che illegittimo rifiuto del lavoratore ad effettuare la prestazione lavorativa, rifiuto che equivale a inadempimento come ha osservato il pretore» (p. 1082).

Diverse, invece, le conclusioni del Tribunale di Milano (adito in secondo grado), secondo cui «il rifiuto di contribuire alla costruzione di armi attiene ai valori fondamentali dell'uomo, al suo patrimonio morale più intimo, conseguentemente alla sua dignità di cittadino lavoratore», che «in quanto tale costituisce un limite ai poteri di organizzazione dell'impresa e di esercizio del potere direttivo secondo una diffusa e ben nota lettura dell'art. 41 comma II, Cost.»⁽²⁵⁰⁾.

Secondo il Tribunale, il diritto di rifiutare la prestazione può escludersi solo «ove si ponga un insanabile e radicale contrasto tra l'ideologia del dipendente e il tipo di produzione aziendale», mentre a diversa soluzione si deve giungere nel caso di una struttura complessa e diversificata che consente una pluralità di utilizzazioni della forza lavoro. In tal caso il rispetto del patrimonio morale del lavoratore non si tradurrebbe in una radicale compressione del diritto di iniziativa economica, e pertanto, dovrebbe sussistere «un preciso obbligo [...] dell'imprenditore di utilizzare il dipendente obiettore in modo da consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa, ed insieme di non arrecare pregiudizio alla sua dignità e al suo patrimonio di convinzioni morali». Sotto tale profilo – si legge nella pronuncia – il richiamo della norma di cui all'art. 2087 c.c. «si palesa utile».

Il fatto che si tratti di un caso isolato impedisce di considerare tale orientamento come pacifico, o consolidato. La soluzione proposta dal Tribunale di Milano sembra comunque condivisibile se si considera, però, che dirimente non è tanto l'esistenza di un limite diretto al potere direttivo, ma il fatto che il contrasto tra le convinzioni personali e le mansioni da svolgere configura una situazione idonea a far sorgere un obbligo di tutela della personalità del lavoratore⁽²⁵¹⁾. Pertanto, il ricorso all'art. 2087 c.c. non solo «si palesa utile», ma assume un'importanza fondamentale: consente l'ingresso della tutela della dignità morale del cittadino lavoratore nel rapporto di lavoro, dando origine ad un “*diritto alla mansione*” in attività diverse quando queste siano presenti nell'organizzazione aziendale⁽²⁵²⁾.

Nel settore della ricerca, il problema dell'obiezione di coscienza presenta notevole rilevanza, in particolar modo per la connessione ai nuovi e molteplici problemi

⁽²⁵⁰⁾ Tribunale di Milano, 12 gennaio 1983, in «Orient. giur. lav.», 1983, p. 25 e ss.,

⁽²⁵¹⁾ Una prova di sensibilità verso le esigenze di coscienza del lavoratore è stata data dal Pretore di Milano che ha sospeso un provvedimento di trasferta in Cile nei confronti di un lavoratore ritenendo che quest'ultimo recandosi in Cile «sarebbe nella condizione di non manifestare liberamente il proprio pensiero politico e sindacale, con conseguente lesione della sua posizione sindacale e della dignità con questa connessa», Pret. Milano 5 novembre 1977, in «Lav. prev.», 1978, p. 140 e ss

⁽²⁵²⁾ Cfr. V. TURCHI, *Obiezione di coscienza*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1995, cit. p. 544.

emergenti dalla sperimentazione scientifica ⁽²⁵³⁾. Proprio l'obiezione di coscienza è stata considerata il terreno d'elezione per un approccio giuridico alla questione bioetica e nel ricercatore si è individuato il «soggetto nuovo nella possibile insorgenza di conflitti fra lealtà» ⁽²⁵⁴⁾. L'obiezione del ricercatore potrebbe essere sollevata, ad esempio, relativamente alla messa a punto di farmaci direttamente abortivi, o anticoncezionali.

Al fine di evitare sconfinamenti è necessario, però, chiarire alcuni aspetti. In primo luogo, il rifiuto non può essere opposto semplicemente per una ricerca non gradita, ma solo quando quest'ultima si pone in contrasto con la dignità scientifica del lavoratore. Inoltre, è necessario, che il lavoratore non sia consapevole, sin dall'assunzione, della possibilità di svolgere mansioni contrarie alle proprie convinzioni morali e che l'obiezione di coscienza non sia sopraggiunta. Si pongono pertanto delle evidenti problematiche in relazione al profilo degli obblighi di informazione.

3.2 L'opportunità di prevedere una "clausola di coscienza" per il lavoro nella ricerca scientifica

In base alle considerazioni svolte nel paragrafo precedente, sembra restare sprovvista di tutela la situazione del ricercatore-obiettore impiegato in un'impresa con produzione monotipica, in tal caso «l'obiezione di coscienza non può attuarsi se non attraverso l'autoesclusione, inevitabile prezzo da pagare per indurre altri a riflettere sul significato della propria testimonianza di obiezione» ⁽²⁵⁵⁾.

Si consideri il caso prospettato in dottrina ⁽²⁵⁶⁾ di ricercatori farmaceutici che hanno siglato un contratto di lavoro con una industria farmaceutica prima che questa avesse preso la decisione di produrre farmaci abortivi e che successivamente, una volta presa la decisione, si vedono coinvolti nella ricerca per mettere a punto il farmaco. In tal caso, secondo la stessa dottrina, «sembra indubbio che detti ricercatori hanno il diritto di porre l'obiezione di coscienza riguardo alla produzione di farmaci abortivi, e quindi di

⁽²⁵³⁾ V. TURCHI, *op. cit.*, cit. p. 541, «in ogni campo della ricerca scientifica, considerando gli elevati livelli di conoscenza e le possibilità di intervento pratico acquisiti – rispettivamente – dalla “ricerca pura” e dalla “ricerca applicata”; ma con particolare urgenza sono avvertite le problematiche che si determinano nel campo della bioetica: dalle manipolazioni genetiche alla clonazione; dalla sterilizzazione volontaria alla procreativa, alla fecondazione in vitro, nelle sue diverse forme [...]».

⁽²⁵⁴⁾ G. DALLA TORRE, *Bioetica e diritto. Saggi*, Torino, 1993, cit. p. 14.

⁽²⁵⁵⁾ M. P. AIMO, *op. cit.*, cit. p. 226.

⁽²⁵⁶⁾ C. TAGLIAPIETRA, *L'autotutela nella filosofia del diritto*, in P. GIANNITI, *La disciplina dell'autotutela. Nel diritto costituzionale, civile, penale e del lavoro*, Padova, 2010, cit. p. 606.

chiedere di essere trasferiti ad altra area di ricerca»⁽²⁵⁷⁾. Qualora non vi fossero altre aree di ricerca, l'obbligo di adibire il ricercatore ad una ricerca compatibile con le sue convinzioni morali verrebbe meno, comportando altrimenti un sacrificio eccessivo per la libera iniziativa economica privata. Al ricercatore non resterebbe che rassegnare le proprie dimissioni.

Sembra opportuno che per il lavoro di ricerca la legge, o la contrattazione collettiva, configurino un'ipotesi di recesso per giusta causa.

Si tratterebbe di una soluzione non distante da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro giornalistico (art. 32) con la cosiddetta «clausola di coscienza», che permette al giornalista di recedere per giusta causa con diritto, quindi, all'indennità sostitutiva del preavviso «nel caso di sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale»⁽²⁵⁸⁾. L'ipotesi è quella in cui si verifichi un'«utilizzazione dell'opera del giornalista in altro giornale della stessa azienda con caratteristiche sostanzialmente diverse, utilizzazione tale da menomare la dignità professionale del giornalista». La disposizione tiene conto della caratterizzazione dell'impresa editoriale quale organizzazione di tendenza, per cui il mutamento di indirizzo del giornale comporta il venir meno della comunanza di credo e di ideologia tra prestatore e datore di lavoro e, con esso, l'originario equilibrio tra libertà di coscienza del giornalista e i poteri di organizzazione e direzione dell'editore⁽²⁵⁹⁾.

Sebbene le riviste scientifiche siano state considerate estranee a questo tipo di tutela, anche perché non adatte ad assumere il ruolo di organizzazioni di tendenza⁽²⁶⁰⁾, la peculiarità dell'attività svolta da un ricercatore richiede comunque una particolare considerazione del rapporto con le convinzioni personali. L'integrità dovuta dal ricercatore, invero, richiede che sia trattato in ogni situazione come agente morale,

⁽²⁵⁷⁾ C. TAGLIAPIETRA, *op. cit.*, cit. p. 606.

⁽²⁵⁸⁾ Cfr. A. DE SANCTIS RICCIARDONE, *L'ideologia nei rapporti privati*, Napoli, 1980, nel punto in cui ripercorre il cammino storico-giuridico che ha condotto alla clausola di coscienza come recesso per giusta causa. Nei primi anni del secolo – sottolinea l'A. – si è giunti a conclusione che nel lavoro giornalistico acquista rilievo fondamentale la personalità del prestatore e che «la prestazione del lavoro giornalistico, comportando una manifestazione pubblica del pensiero, implica una proiezione dell'immagine dell'autore, che costituisce l'espressione della sua formazione ideologica, accentuata in modo particolare nel giornalismo politico o d'opinione, soprattutto in riferimento alle cosiddette “firme” (e cioè ai giornalisti più qualificati), ma anche riguardo alle attività giornalistiche svolte da chi non firma o non si qualifica attraverso le proprie specifiche opinioni, nella considerazione che l'attività giornalistica in sé obbliga ad un rispetto peculiare dell'individualità del lavoratore».

⁽²⁵⁹⁾ F. SANTONI, *Giornalisti - II) Lavoro giornalistico*, in *Enc. giur.*, Roma, 1989, p. 3. Nello stesso senso anche N. DE MARINIS, *Il lavoro giornalistico*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Aggiornamento, Torino, 2008, 437 e ss.

⁽²⁶⁰⁾ G. PETRAGLIA, *L'attività di informazione svolta per “Guida al lavoro” ha natura giornalistica?*, in «Riv. it. dir. lav.», 2009, n. 4, p. 911 e ss., «sul piano oggettivo, infatti, è difficilmente riconducibile ad una rivista scientifica, tecnica o professionale quella “linea politica”, intesa quale sintesi dei principi generali, criteri e valori cui la pubblicazione intende ispirarsi» (p. 914).

consapevole, libero e responsabile, e quindi con rispetto del diritto ad «operare secondo scienza e coscienza, vale a dire, con conoscenza e libertà, con competenza e deliberazione, in conformità a principi razionalmente fondati e profondamente condivisi»⁽²⁶¹⁾. In casi come quello di un'industria farmaceutica che si attivi *ex novo* nell'ambito della ricerca e sperimentazione di farmaci abortivi, qualora non vi fosse possibilità di trasferimento ad altre ricerche, si potrebbe prevedere il diritto del ricercatore di recedere dal contratto senza preavviso, per giusta causa, così come avviene per il giornalista.

4. Il diritto di rifiutare una ricerca contraria alla legge o all'etica professionale. Non esigibilità della prestazione ed esercizio dell'autotutela

Rispetto all'ipotesi dell'obiezione di coscienza, si distingue parzialmente quella in cui al ricercatore venga chiesto di partecipare ad una ricerca non rispettosa della vita umana, che prevede la manipolazione di embrioni, oppure l'uso di sostanze nuove su soggetti umani senza il loro consenso informato⁽²⁶²⁾, o senza le dovute garanzie richieste dalla legge e dai codici deontologici.

In tali situazioni «l'obiezione di coscienza è un diritto dovere, al quale si aggiungeranno, a seconda delle circostanze, altri doveri, quale quello di denuncia del fatto alle autorità competenti»⁽²⁶³⁾. La non esigibilità della prestazione non dipende dalle convinzioni personali del singolo, ma si desume in maniera oggettiva dai principi generali dell'ordinamento.

Il lavoratore subordinato è obbligato a rendere la prestazione contrattualmente convenuta, come individuata in concreto per effetto dell'esercizio del potere direttivo

⁽²⁶¹⁾ Così, con riferimento all'integrità del professionista nel settore sanitario, G. HERRANZ, *La objeción de conciencia de las profesiones sanitarias*, in «Scripta Theologica», 1995, n.2, p. 545-546. Cfr. DÄUBLER, *op. cit.*, p. 63, secondo l'A. «sembra plausibile che il limite di tolleranza concesso ad uno studioso debba essere più basso rispetto a quello di altri dipendenti: per esempio, non si dovrà indurre nessuno a impegnarsi in una ricerca su obiettivi che sono già stati oggetto di critica nell'ambito del suo lavoro scientifico».

⁽²⁶²⁾ Sulle condizioni di liceità della sperimentazione di farmaci su viventi cfr. V. R., CERVELLI, *La sperimentazione dei farmaci*, in P. CENDON (a cura di), *I diritti della persona. Tutela civile, penale, amministrativa. Volume IV*, Milano, 2005, p. 137 e ss.

⁽²⁶³⁾ C. TAGLIAPIETRA, *L'autotutela nella filosofia del diritto*, in P. GIANNITI (a cura di), *La disciplina dell'autotutela. Nel diritto costituzionale, civile, penale, del lavoro, amministrativo, tributario, comunitario ed internazionale*, Padova, 2010, cit. p. 606. La stessa Cassazione (Cass. sez. lav. n. 13149 del 24 giugno 2016) ha chiarito che l'acritica obbedienza al dettato comportamentale del superiore gerarchico è ben lungi dalla previsione del disposto della norma di cui all'art. 2104 c.c. che, nel prescrivere che il prestatore di lavoro debba osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende, obbliga lo stesso prestatore ad usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale».

del datore di lavoro, solo quando l'ordine impartito da parte del datore di lavoro, o dei suoi collaboratori, sia "legittimo", ossia rientri nei limiti di quella che risulta essere la posizione contrattuale del singolo ⁽²⁶⁴⁾.

Il potere organizzativo datoriale, pur in linea generale libero da vincoli di scopo e da ogni sorta di "funzionalizzazione", tanto da essere sottratto a controlli di merito o ragionevolezza, deve comunque essere esercitato nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., che si intendono come regole di equilibrata conciliazione delle posizioni conflittuali delle parti.

Se la prestazione è contraria a norme di legge, o protocolli internazionali, sussiste pertanto uno "*ius resistentiae*" del ricercatore, che deve poter rifiutare la prestazione senza essere considerato inadempiente. Il rifiuto di adempiere l'ordine illegittimo costituisce – così come nel caso dell'obiezione di coscienza – l'esercizio di una forma di autotutela conservativa ⁽²⁶⁵⁾, non condizionata dal previo accertamento giudiziale dell'illecito datoriale ⁽²⁶⁶⁾.

Sempre in via di autotutela è possibile rifiutarsi di svolgere ricerche contrarie all'etica professionale, ossia a principi non cristallizzati in norme o codici, ma propri della comunità scientifica come sistema di valori. L'ordine è comunque inesigibile, in quanto esterno al contenuto contrattuale. In alcuni casi è lo stesso datore di lavoro ad emanare "codici di comportamento e di condotta scientifica" contenenti linee guida che perseguono il precipuo «fine di promuovere l'integrità e l'onestà intellettuale e scientifica del proprio personale (dipendente, collaboratore, dottorando, affiliato, etc etc)» ⁽²⁶⁷⁾.

Se si afferma il diritto di non eseguire le direttive ricevute quando queste comportino delle attività contrarie all'etica professionale lo stesso dovrebbe dirsi

⁽²⁶⁴⁾ L. RIVA-SANSEVERINO, *Lavoro. Art. 2060-2134*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile, libro V*, Bologna, 1986, p. 423.

⁽²⁶⁵⁾ Per i necessari riferimenti alla letteratura sul tema dell'autotutela cfr. MAZZIOTTI DI CELSO, *Profili dell'autotutela nei rapporti di lavoro*, Napoli, 1963; M. DELL'OLIO, voce "*Autotutela, (III) Diritto del lavoro*", in *Enc. Giur.*, 1988; A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Padova, 1995;

⁽²⁶⁶⁾ VALLEBONA, *op. ult. cit.*, sottolinea come, seppur non vincolata, «ne è sicuramente agevolata, poiché il *dictum* del giudice libera l'interessato da ogni dubbio circa la legittimità della propria "resistenza" e costituisce il presupposto per attaccare l'eventuale reazione dell'altra parte» (p. 124).

⁽²⁶⁷⁾ Cfr. il Codice di comportamento e di condotta scientifica della Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia. Al suo interno viene specificato che «il personale coinvolto nell'attività di ricerca scientifica è tenuto a garantire: a. il rispetto dei principi generali di buona fede e correttezza; b. il rispetto delle policy e dei regolamenti vigenti nell'Istituto in materia di gestione della proprietà intellettuale, trasferimento tecnologico, spin off, proprietà industriale, tenure track; c. il rispetto specifico delle regole empiriche sottese ad ogni ambito di ricerca in relazione all'acquisizione, selezione ed elaborazione dei dati; d. il divieto di porre in essere attività di Miscondotta nella ricerca scientifica secondo le definizioni sopra riportate».

quando siano richiesti comportamenti in contrasto con le “regole dell’arte”, ossia con il metodo scientifico.

Diversamente, nel caso in cui un ricercatore ritenga che la prosecuzione della ricerca non conduca ad un risultato utile, o che la sua realizzazione possa compromettere la propria fama professionale, il diritto di rifiutare la ricerca non potrà ritenersi sussistente. Non è sufficiente, invero, invocare una violazione del diritto all’immagine professionale. Nel lavoro artistico, ad esempio, la giurisprudenza ha considerato il diritto all’immagine estraneo alla struttura giuridica del contratto di lavoro, ritenendo che, pur di fronte al il rischio per l’artista di compromettere la propria fama presso la critica ed il pubblico, il rifiuto di effettuare la prestazione lavorativa dovesse qualificarsi, comunque, come inadempimento ⁽²⁶⁸⁾.

Si pone, infine, un’ulteriore questione: nel momento in cui vengono fornite indicazioni sull’esecuzione della ricerca, il ricercatore può opporre il suo rifiuto se ritiene che le direttive ricevute dal superiore gerarchico rappresentino una violazione della propria indipendenza e libertà costituzionalmente garantita ⁽²⁶⁹⁾? La risposta non è agevole e involge il problema del rapporto tra soggezione propria del vincolo di subordinazione e il carattere intrinsecamente “libero” e “creativo” dell’attività scientifica. La questione sarà affrontata nel paragrafo seguente.

In questa sede è bene invece chiarire alcuni profili giuridici relativi all’esercizio dell’autotutela. Secondo un primo orientamento dottrinale il rifiuto di eseguire la prestazione non deve necessariamente fondarsi sull’eccezione di inadempimento ex art. 1406 c.c., ciò in quanto gli ordini esorbitanti i limiti posti al potere direttivo devono considerarsi non dovuti e come tali non esigibili. Si tratterebbe, quindi, di un’ipotesi diversa da quella in cui il datore di lavoro violasse un limite ai propri poteri ricostruito come obbligo contrattuale, quale il mancato pagamento della retribuzione, o la

⁽²⁶⁸⁾ Cfr. Cass. civ., sez. II, n. 874 del 5 maggio 1967, in «Foro it.», 1967, parte I, p. 1810 e ss. può riconoscersi l’importanza che l’efficacia interpretativa d’un lavoro teatrale ha sulla notorietà, il prestigio, la fama dell’attore presso la critica e il pubblico e, quindi, il rischio professionale che l’attore stesso corre al riguardo con una interpretazione non sentita o non adeguata. Senonché anche nell’impresa teatrale, come in ogni altra, è in questione il rischio economico il quale è tutto dell’imprenditore quando, come nel caso concreto, egli è anche il datore di lavoro. «il rischio professionale dell’artista, limitato ai riflessi eventualmente negativi della sua prestazione sull’opinione pubblica con scapito della sua reputazione è, dunque, estraneo alla struttura giuridica del contratto di lavoro subordinato, perché esso non si estende propriamente all’attività produttiva dell’impresa cui l’opera si riferisce»

⁽²⁶⁹⁾ Per una ricostruzione delle posizioni dottrinali e giurisprudenziali sul rapporto tra i diritti fondamentali della persona e i poteri dell’imprenditore nell’esperienza spagnola.: A. G. HERNÁNDEZ, *Les limites apportées par l’employeur aux droits fondamentaux des salariés. Etude du principe de proportionnalité à la lumière de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle espagnole*, in A. LYON-CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Efficacia e diritto del lavoro*, Padova, 2008, p. 295 e ss.

violazione degli obblighi di sicurezza, che rendono il datore inadempiente ⁽²⁷⁰⁾. Un secondo orientamento, invece, considera l'inesatta esecuzione del contratto come inadempimento, ritenendo che «è solo in forza dell'art. 1460 c.c. che si può legittimare la mancata esecuzione del comando da parte del lavoratore, una volta che si sia ricostruito un obbligo accessorio (o strumentale) che impone al datore di emanare ordini conformi a legge e contratto collettivo, al fine di garantire alla controparte la piena realizzazione del programma della obbligazione divisato nel contratto» ⁽²⁷¹⁾.

Per quanto concerne la tutela nei confronti del licenziamento irrogato a seguito del rifiuto di svolgere una ricerca, la tutela reale sarebbe esperibile anche nei confronti del datore di lavoro di piccole dimensioni solo nel caso in cui venisse fornita la prova del motivo ritorsivo *ex art. 1 dell'art. 18 e art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015* ⁽²⁷²⁾. Altrimenti, la reintegrazione potrebbe ottenersi solo quando il ricercatore operi in una realtà in cui sia superato il limite dimensionale dei 15 dipendenti, poiché il licenziamento potrebbe ricondursi alla fattispecie dell'insussistenza del fatto contestato.

5. Libertà della scienza ed etero-direzione della prestazione: quali garanzie per il diritto di non subire ingerenze nel corso dello svolgimento delle ricerche?

L'attività di ricerca rientra tra quelle prestazioni intellettuali di contenuto creativo, o inventivo, destinate a svolgersi con un ampio margine di autonomia, in quanto richiedono competenze e capacità di contenuto altamente qualificato, che difficilmente possono risolversi nell'adempimento di compiti meramente esecutivi e rigidamente predeterminati. La particolare autonomia di cui gode il ricercatore non deriva solo dallo *status* professionale, ma anche dalle caratteristiche oggettive del processo di esecuzione della ricerca. In laboratorio un ricercatore spesso è solo e decide autonomamente, secondo la propria sensibilità professionale, la valutazione dei risultati e la prosecuzione di un determinato metodo.

⁽²⁷⁰⁾ In questo senso A. VALLEBONA, *op. ult. cit.*, secondo l'A. «la differenza tra gli indicati strumenti di autotutela è notevole: nella prima ipotesi il lavoratore continua ad offrire la prestazione dovuta e quindi, per effetto della *mora accipiendi* del datore, a maturare il diritto alla retribuzione; nella seconda ipotesi il lavoratore rifiuta, sia pure legittimamente, il proprio adempimento e perde conseguentemente il diritto alla retribuzione, anche se può richiedere un risarcimento tendenzialmente commisurato al valore di questa [...]» (p. 51).

⁽²⁷¹⁾ V. FERRANTE, *Laicità dello stato, rifiuto di svolgere il proprio servizio e autotutela individuale*, «Giur. It.», 2011, p. 12 e ss.. La tesi è sviluppata dall'autore in *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Torino,

2004, spec. capp. III e IV.

⁽²⁷²⁾ M. L. BUCONI, *I licenziamenti nulli nel passaggio dall'art. 18 St. Lav. al Jobs Act*, in «Labor - lav. dir.», 2017, n. 1, p. 39 e ss.

Per prestazioni di questo tipo sia in giurisprudenza, che in dottrina, si ricorre alla nozione di subordinazione attenuata che presenta «vincoli di etero direzione attenuati o persino meramente potenziali» ⁽²⁷³⁾. Con riferimento al lavoro giornalistico, ad esempio, la Cassazione ha espressamente affermato che il vincolo di subordinazione, elemento caratterizzante del rapporto di lavoro subordinato, può essere inteso solo in senso relativo e con contenuti attenuati rispetto al concetto tradizionale, in quanto il particolare tipo di attività non lascia al datore di lavoro spazi indiscriminati di interferenza nell'attività del giornalista ⁽²⁷⁴⁾.

Il riferimento alla nozione di “subordinazione attenuata” risponde alla difficoltà di cogliere in maniera diretta e immediata i caratteri propri del lavoro subordinato e alla necessità di far ricorso, per distinguerlo da quello autonomo, a criteri suppletivi ⁽²⁷⁵⁾. Tuttavia, nonostante in questi casi il carattere dell'eterodirezione potrebbe non risultare concretamente apprezzabile come dato di fatto — posto che il lavoratore potrebbe operare, per tutta la durata del rapporto, senza ricevere alcuna istruzione specifica in ordine alle modalità di svolgimento della ricerca — il datore di lavoro potrebbe comunque intervenire, in qualsiasi momento, impartendo direttive. In tal caso, qualora il lavoratore decidesse di svolgere la sua prestazione senza conformarsi a quelle direttive, risulterebbe inadempiente degli obblighi contrattualmente assunti. Secondo la giurisprudenza, peraltro, «il concetto di subordinazione impiegatizia non va inteso come soggezione assoluta della volontà dell'impiegato a quella del datore di lavoro, ma va coordinato col concetto di collaborazione, il quale, specialmente in tema di prestazioni intellettuali, «involge “*ex necesse*” un certo potere di iniziativa e una certa libertà di orientamento del dipendente» ⁽²⁷⁶⁾.

⁽²⁷³⁾ R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Torino, 2014, cit. p. 251.

⁽²⁷⁴⁾ Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. del 2016, secondo cui «nel rapporto di lavoro giornalistico il carattere della subordinazione risulta attenuato per la creatività e la particolare autonomia qualificanti la prestazione lavorativa, nonché per la natura prettamente intellettuale dell'attività». La Suprema Corte, ai fini dell'individuazione del vincolo, attribuisce rilievo specifico all'«inserimento continuativo ed organico delle prestazioni nell'organizzazione dell'impresa giornalistica. lo stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale che qualifica la natura subordinata del rapporto tenuto conto del carattere creativo del lavoro - quando il professionista assicura la sistematica compilazione di articoli su specifici argomenti o di rubriche, e permanga, nell'intervallo tra una prestazione e l'altra, disponibile per la soddisfazione delle esigenze del datore di lavoro (nello stesso senso cfr. Cass. civ. sez. lav., n. 7372 del 1996, Cass. 10 gennaio 1987 n. 107, 18 febbraio 1993 n. 1989, 10 marzo 1994 n. 2352, 28 luglio 1995 n. 8260).

⁽²⁷⁵⁾ In senso critico nei confronti di tale impostazione v. O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in «Dir. rel. ind.», 2014, n. 4, p. 974 e ss., che ritiene che «la svalutazione dell'eterodirezione e l'attenzione rivolta ad indici di fatto sussidiari e integrativi, non sempre enucleati in comportamenti chiaramente denotativi della volontà contrattuale, hanno finito col fare emergere alcune contraddizioni di fondo».

⁽²⁷⁶⁾ App. Napoli del 30 gennaio 1946, in «Rep. Foro it.», 1947, p. 647.

In alcuni casi è lo stesso legislatore a preoccuparsi di garantire l'autonomia intellettuale del lavoratore.

In ambito giornalistico, al fine di comporre gli interessi dei proprietari del giornale, titolari dell'impresa e dei giornalisti, che tramite il giornale manifestano il loro pensiero ⁽²⁷⁷⁾ interviene la legge sull'«ordinamento della professione giornalistica» del 3 febbraio 1963, n. 69, che all'art. 2 garantisce l'autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale, specificando che: «è diritto insopprimibile dei giornalisti la libertà di informazione e di critica, limitata dall'osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede». Il giornalista, pur lavorando in condizioni di subordinazione, non può essere privato delle libertà di critica e del diritto-dovere di comportarsi in conformità con gli obblighi derivanti dal suo *status* professionale ⁽²⁷⁸⁾.

Si consideri, inoltre, che con la sentenza n. 98 del 10 febbraio 1968, pronunciandosi sulla legittimità dell'art. 46 della legge n. 69 del 1963 nel punto in cui riserva al giornalista, professionista o pubblicista, la funzione di direttore o vice direttore responsabile degli organi di informazione, la Corte Costituzionale ha affermato che la funzione dell'ordine «risulterebbe frustrata ove proprio i poteri direttivi di un quotidiano, di un periodico o di un'agenzia potessero essere assunti da un soggetto (non importa che si tratti dello stesso proprietario o di altri) che per il fatto di non essere iscritto nell'Albo non possa essere chiamato a rispondere di fronte all'ordine per eventuali comportamenti lesivi della dignità sua e dei giornalisti che da lui dipendono: vale a dire per inadempienza al primo e fondamentale dovere di garantire che l'attività

⁽²⁷⁷⁾ Cfr. S. BATTINI, S. CASSESE, C. FRANCHINI, R. PEREZ, G. VESPERINI, *Manuale di diritto pubblico*, Milano, 2014, p. 169, nel settore dell'informazione «vi è un'impresa interessata a coprire i costi con i ricavi delle vendite; ma il prodotto venduto (il giornale) ha un'importanza del tutto particolare. Infatti esso è, per un verso, uno strumento di diffusione del pensiero; per un altro, un mezzo di formazione dell'opinione pubblica.

⁽²⁷⁸⁾ Corte Cost. n. 11 del 23 marzo 1968, in «Giur. Cost.», 1968, p. 311 e ss., La Corte Costituzionale, chiamata ad accertare se l'istituzione dell'ordine giornalistico e l'obbligatorietà della iscrizione nell'albo costituissero una violazione della sfera di libertà di chi al giornalismo voglia professionalmente dedicarsi ha affermato: «chi tenga presente il complesso mondo della stampa nel quale il giornalista si trova ad operare o consideri che il carattere privato delle imprese editoriali ne condiziona le possibilità di lavoro, non può sottovalutare il rischio al quale è esposto la sua libertà né può negare la necessità di misure e di strumenti a salvaguardarla». Ne consegue, secondo la Corte, «l'opportunità che i giornalisti vengano associati in un organismo che, nei confronti del contrapposto potere economico dei datori di lavoro, possa contribuire a garantire il rispetto della loro personalità e, quindi, della loro libertà: compito, questo, che supera di gran lunga la tutela sindacale dei diritti della categoria e che perciò può essere assolto solo da un ordine a struttura democratica che con i suoi poteri di ente pubblico vigili, nei confronti di tutti e nell'interesse della collettività, sulla rigorosa osservanza di quella dignità professionale che si traduce, anzitutto e soprattutto, nel non abdicare mai alla libertà di informazione e di critica e nel non cedere a sollecitazioni che possano comprometterla».

affidata alla sua direzione e responsabilità si svolga in quel clima di libertà di informazione e di critica che la legge vuole assicurare come necessario fondamento di una libera stampa».

La funzione di garanzia dei diritti professionali dei redattori comporta anche che «ove il giornalista dipendente eserciti la sua attività professionale in conformità con i principi stabiliti dalla legge, non è ipotizzabile un contrasto fra il suo diritto di veder pubblicata la sua opera e il potere del direttore» ⁽²⁷⁹⁾.

Nel settore della ricerca il legislatore non ha posto specifiche garanzie all'autonomia del ricercatore e, inoltre, chi svolge attività di ricerca non è necessariamente iscritto ad un ordine professionale ⁽²⁸⁰⁾. Anche la contrattazione collettiva nel settore privato non si mostra sensibile sul punto. Soltanto il contratto applicato dalla Fondazione Bruno Kessler - contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 - considera espressamente le esigenze della ricerca con riferimento all'autonomia del ricercatore, prevedendo: «le parti contraenti riconoscono la specificità del lavoro dei ricercatori, la quale richiede autonomia, percorsi e strumenti di accrescimento delle competenze e delle professionalità, valorizzazione degli apporti individuali» (art. 1 co. 2); «le Fondazioni devono riconoscere, nel quadro della propria attività scientifica e tecnologica, dei propri compiti istituzionali e dei rispettivi assetti organizzativi, l'autonomia dei ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro» (art. 59 co. 1).

L'anomia in cui si svolge il lavoro di ricerca nel settore privato rende difficile la realizzazione del principio secondo cui il ricercatore non può essere «degradato al rango di “scrittore salariato”, che proponga delle tesi malgrado un giudizio personale

⁽²⁷⁹⁾ DOMENICO D'AMATI, *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, Padova, 1989, l'A. richiama i principi applicati dalla Suprema Corte per in materia di controllo dell'esercizio del c.d. potere privato (Cass. Sez. Un. N. 1 del 1980), secondo la quale dovrà stabilirsi se la scelta discrezionale sia stata esercitata in base a criteri oggettivi e nel rispetto delle regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c. In particolare, secondo l'A. «una figura tipica di “eccesso di potere” si configurerà ove la decisione di non pubblicare la notizia sia stata adottata non per carenza nella stessa di requisiti di attendibilità o attualità, bensì per la sua potenzialità lesiva di interessi di parte. Legittima sarà invece la decisione di non pubblicare l'opera del giornalista ove questi abbia agito al di fuori dell'incarico assegnatogli, ovvero ove l'informazione da lui prodotta risulti non obiettiva, inesatta, ingiustamente lesiva dell'altrui personalità».

⁽²⁸⁰⁾ Al ricercatore che opera nell'ambito chimico-farmaceutico potrebbe applicarsi l'art. 9 del Codice deontologico dei chimici, intitolato «autonomia professionale e obblighi etici», il quale dispone che «nell'esecuzione della prestazione il Chimico tiene un comportamento indipendente, mantenendosi in posizione di non soggezione agli interessi esclusivi del committente e/o del cliente».

La riforma dello *status* di fisico è stata recentemente proposta con il disegno di legge n. 2086 presentato al Senato il 10 ottobre 2015 e finalizzato all'«istituzione dell'ordine professionale dei fisici e dei chimici».

completamente diverso»⁽²⁸¹⁾. Sebbene, in linea di principio, spetterebbe al ricercatore la decisione relativa al risultato e al suo livello di sviluppo nel processo cognitivo, poiché la natura “creativa” dovrebbe incidere sulla diligenza dovuta e consentire degli ampi margini di discrezionalità⁽²⁸²⁾, in concreto, una divergente visione sulla prosecuzione di una ricerca può legittimare il rifiuto del ricercatore esclusivamente quando sia lesa la sua dignità scientifica.

Ad esempio, nel caso di una *équipe* impegnata in una ricerca clinico-farmaceutica, all'interno della quale sorga un dissidio circa la praticabilità di una ipotesi terapeutica e, di conseguenza, circa l'opportunità di intraprendere un certo percorso di studi, di esperimenti, di impiego di risorse umane e materiali, l'autonomia del ricercatore potrebbe trovare tutela solo laddove gli indirizzi e gli orientamenti del gruppo di ricerca dovessero porsi in contrasto con il “metodo scientifico”, chiedendo al ricercatore di approfondirsi in attività che contraddicono lo spirito e l'etica professionale della ricerca (poiché in alcuni casi potrebbero essere foriere di specifica responsabilità civile nei confronti di terzi, ma anche disciplinare e penale)⁽²⁸³⁾.

6. Attività di ricerca e nuove modalità di lavoro: il lavoro agile

L'attività di ricerca, così come tutte quelle attività che richiedono un ampio margine di autonomia nella gestione dei tempi e delle modalità di lavoro, può scontrarsi con le rigidità normative della disciplina del lavoro subordinato. Il tema involge l'ampio dibattito sulla c.d. “*quarta rivoluzione industriale*”, che dovrebbe condurre ad una

⁽²⁸¹⁾ W. DAUBLER, *op. cit.*, p. 56

⁽²⁸²⁾ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, sottolinea che nel lavoro subordinato l'alternativa dell'art. 1176 c.c. non può porsi: la diligenza è sempre e comunque quella oggettivamente commisurata al tipo di prestazione nel rapporto. Pertanto, «il prestatore c.d. occasionale, o, se vogliamo, il ricercatore sociale che nel lavoro di fabbrica cerca di acquisire esperienze ed osservazioni dirette, sono obbligati ad adempiere con lo stesso criterio proprio dei lavoratori “professionali”: Simone Weil deve osservare la “regola d'arte” alla stessa stregua dei suoi compagni di lavoro» (p. 62).

⁽²⁸³⁾ P.I. D'ANDREA, *La libertà di ricerca scientifica in ambito biotecnologico. Profili costituzionali*, Università degli studi di Ferrara, Tesi di Dottorato, Ciclo XXVI, 2011/2014, p. 76, «in questo caso, postulando che i soggetti interessati siano legati da rapporti di natura contrattuale, la divergenza di opinioni deve trovare la sua soluzione attraverso gli ordinari rimedi civilistici e lavoristici: laddove le fonti del rapporto contrattuale prevedano un ordinamento del gruppo di ricerca, modellato secondo lo schema del potere direttivo del datore di lavoro, la contrapposizione del singolo ricercatore rispetto alle direttive di coordinamento del gruppo di ricerca non solo non pare potersi ritenere una situazione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento, ma può risolversi in una (grave) inadempienza contrattuale, che potrebbe addirittura giustificare la risoluzione del rapporto lavorativo ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. Né, a questo proposito, varrebbe invocare la tutela costituzionale del ricercatore, dato che, in questo caso, si è davanti ad un conflitto relativo alle modalità di concreto esercizio collettivo della medesima libertà riconosciuta dalla Carta».

trasformazione del mondo del lavoro e ad un ripensamento, anche in termini giuridici e normativi, «dei concetti di “impresa”, “lavoro”, “contratto di lavoro”»⁽²⁸⁴⁾.

Per soddisfare «l’oggettiva esigenza di una qualche forma di flessibilità oraria (ma non di luogo di esecuzione della prestazione) nell’ambito del lavoro di ricerca in azienda» si potrebbe ricorrere «alle ipotesi derogatorie di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66», in particolare all’art. 17⁽²⁸⁵⁾.

La norma prevede che le disposizioni in materia di riposo giornaliero, pause e lavoro notturno possano essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In mancanza di disciplina collettiva, il comma 2 dell’art. 17 del d.lgs. consente che tali deroghe, per talune peculiari forme di lavoro, tra cui le «attività di ricerca e sviluppo», siano attuate mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, «su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro».

Le deroghe alla disciplina in materia di riposi e lavoro notturno non comportano, però, una maggiore autonomia del ricercatore nella gestione della prestazione e possono essere poste per esclusivo interesse del datore di lavoro.

Una risposta alle istanze di maggiore flessibilità di entrambe le parti⁽²⁸⁶⁾ si ha, invece, con l’art. 18 della legge n. 81 del 2017, che ha introdotto il c.d. “lavoro agile”, una modalità lavorativa volta ad «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»⁽²⁸⁷⁾.

⁽²⁸⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Introduzione. La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, cit. p. 2: «la riflessione sul lavoro di ricerca nel settore privato andrebbe ricondotta nell’ambito della c.d. “grande trasformazione del lavoro”». Si è detto anche che di questa trasformazione «il lavoro di ricerca rappresenta un tassello essenziale perché finalizzato a presidiare, in forme strutturate ed organizzate, quelli che la letteratura internazionale chiama “mercati intermedi del lavoro” e cioè appunto gli snodi della innovazione e della interconnessione di quei processi produttivi imperniati sul raccordo circolare e aperto tra sistemi intelligenti» (M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in «Labour and Law issues», 2016, n. 2, cit. p. 26)

⁽²⁸⁵⁾ M. TIRABOSCHI, *Inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: regole, percorsi, incentivi*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, cit. p. 45.

⁽²⁸⁶⁾ L. TASCHINI, *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in «Mass. giur. lav.», 2017, n. 6, p. 388 e ss., nel punto in cui afferma «quando tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa non sia prevista nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare e rifiutare l’offerta, nel caso in cui sia il datore a voler chiedere al suo dipendente di lavorare *smart*, così come l’imprenditore valuta liberamente la richiesta del dipendente di svolgere lavoro agile» (p. 381).

⁽²⁸⁷⁾ Cfr. l’analisi di N. DE MARINIS, *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)*, in «WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT» - 344/2017, secondo l’A. si tratta di un’operazione frutto «di mero pragmatismo» che «sfrutta, in realtà anche oltre il necessario, non ravvisandosi ragioni di particolare obsolescenza della disciplina in materia di telelavoro, le opportunità di rimodulazione della prestazione lavorativa, quanto al luogo ed al tempo di lavoro, offerte dal

Il lavoro agile ⁽²⁸⁸⁾ è invero una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa «viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» ⁽²⁸⁹⁾. La modalità di lavoro agile deve essere prevista da un accordo delle parti, «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Si instaura in questo modo una «subordinazione parzialmente “condivisa” attraverso il medium del contratto individuale» ⁽²⁹⁰⁾. Nel lavoro subordinato il potere direttivo è un potere unilaterale, mentre ai sensi dell'art. 18 di questa legge le parti stabiliscono di comune accordo le modalità di esecuzione della prestazione.

Il legislatore sembra aver preso «atto della trasformazione dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro e probabilmente allarga o comunque modifica la nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. perché finisce per limitare sensibilmente l'esercizio unilaterale del potere direttivo, proprio dell'organizzazione fordista e

sempre più intenso incorporarsi delle tecnologie informatiche, a loro volta sempre più sofisticate e labour saving, nell'organizzazione produttiva, per perseguire, in piena coerenza con gli indirizzi di politica del diritto orientati alla promozione della competitività dell'impresa che informano l'intero Jobs Act, l'obiettivo di sollevare le imprese dagli oneri gestionali connessi all'applicazione dello statuto protettivo, in particolare di fonte collettiva, proprio del lavoro subordinato, in funzione appunto del dichiarato fine di un recupero di competitività, sia pur abbinato all'agevolazione a favore del lavoratore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (p. 7).

⁽²⁸⁸⁾ Per un commento alla disciplina: M. FREDIANI, *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in «Lav. giur.», 2017, n. 7, p. 630 e ss.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in «WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT» – 335/2017; Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. Collective Volumes» – 6/2017. Per un'analisi della contrattazione collettiva, cfr. il lavoro del gruppo di ricerca ADAPT, *Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, in «Working Paper n. 2/2016», consultabile su http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/02/lavoro_agile_contrattazione_wp_3.2-1.pdf

⁽²⁸⁹⁾ Art. 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

⁽²⁹⁰⁾ A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT» – 341/2017, cit. p. 15, secondo l'A. «per il momento si può avanzare la tesi che il lavoro agile rappresenti una fattispecie speciale di lavoro subordinato, che presenta una deviazione causale dal tipo legale arricchendosi di aspetti irriducibili al normale sinallagma contrattuale di cui all'art. 2094 c.c., segnatamente sotto il profilo degli interessi, ed in specie a) dell'interesse alla definizione delle forme di esercizio dei poteri datoriali in vista della migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e quindi, in sostanza, di una inedita corresponsabilizzazione del soggetto che versa in uno stato di soggezione (il lavoratore subordinato) nella definizione delle modalità con cui si attua la dimensione attiva del rapporto (l'esercizio dei poteri datoriali); b) dell'interesse alla definizione contrattuale, e quindi concordata, delle modalità con cui le prerogative imprenditoriali si attuano nel momento in cui il prestatore realizza la prestazione “disintermediandosi” dall'ambiente lavorativo standard, id est in forma diversa rispetto al normale “inserimento” nell'organizzazione di impresa» (p. 15).

gerarchica (art. 2086)»⁽²⁹¹⁾. In questo modo «il lavoratore subordinato diventa più autonomo», ma sembra paradossale che ciò avvenga «proprio quando lo stesso legislatore impone l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni continuative come conseguenza dell'esercizio del potere del committente di organizzare la prestazione del collaboratore quanto ai “tempi e al luogo di lavoro” (articolo 2, comma 1, del D.lgs. 81/2015)»⁽²⁹²⁾.

Si è sottolineato che il lavoro agile rischia di sovrapporsi, almeno in parte, alla fattispecie delineata dall'art. 409 n. 3 così come modificato dall'art. 15 della stessa legge secondo cui «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Gli ambiti applicativi del lavoro agile potrebbero essere i più svariati e spaziare dalle prestazioni ad alto contenuto intellettuale (grafici pubblicitari, tecnici informatici operanti da remoto) a quelle meno specialistiche (addetti ai servizi di consegna a domicilio, manutentori on site, per i quali può essere necessario lo svolgimento dell'attività solo in parte all'interno dell'azienda, sotto la direzione del datore di lavoro e dei suoi sottoposti in modo incostante nel tempo o limitato nel corso nella giornata lavorativa)⁽²⁹³⁾. Senza dubbio il lavoro di ricerca rientra tra le attività che possono essere svolte in tale modalità lavorativa. In merito si è addirittura affermato che le «forme di lavoro agile dovrebbero essere la veste tipica del lavoro di ricerca quantomeno nel settore privato»⁽²⁹⁴⁾.

⁽²⁹¹⁾ Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 327/2017, cit. p. 12.

⁽²⁹²⁾ A. MARESCA, *Smart working, subordinazione soft*, il Sole 24 ore del 26 luglio 2017 (consultabile su <http://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2017-07-25/smart-working-subordinazione-soft-205154.shtml?uuid=AEEdSLD3B>), l'a. sottolinea, inoltre, che «l'organizzazione del tempo e del luogo della prestazione assumono rilievo nell'individuazione della disciplina (quella del lavoro subordinato) applicabile al collaboratore autonomo quando a decidere in ordine a tale organizzazione è il committente mentre non connotano più la posizione di subordinazione del dipendente che nel lavoro agile è padrone di lavorare dove e quando vuole».

⁽²⁹³⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. ult. cit.*, cit. p. 8.

⁽²⁹⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: regole, percorsi, incentivi*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, cit. p. 44. In questa ottica il d.d.l. n. 2229/2016, “Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale”, includeva espressamente, all'art. 6 (Lavoro di ricerca), la figura del ricercatore aziendale nell'ambito delle forme di lavoro agile richieste dai modelli di impresa sottesi a *Industry 4.0*. La previsione è stata però eliminata quando il d.d.l. n. 2229/2016 è confluito, per il collegamento tecnico (“*ratione materiae*”), nel d.d.l. “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, poi divenuto legge (legge n. 81 del 2017).

7. *Il diritto di eseguire l'attività di ricerca. L'esistenza per il ricercatore di un interesse a svolgere l'attività pattuita oggettivamente giustificato dalla natura della prestazione*

Nella disciplina generale del rapporto obbligatorio si ritiene che sul creditore gravi un obbligo di cooperazione, soltanto se (e nella misura in cui) il debitore ne abbia necessità per la liberazione dal vincolo ⁽²⁹⁵⁾. In caso di mancata cooperazione lo strumento a disposizione del debitore è la *mora accipiendi* di cui all'art. 1206 c.c. ⁽²⁹⁶⁾ che consente la liberazione dal vincolo, ma non la tutela dell'interesse al *facere* ⁽²⁹⁷⁾.

Una vera e propria posizione di credito in merito all'espletamento della prestazione viene riconosciuta, invece, quando il debitore sia portatore di un interesse autonomo rispetto a quello alla liberazione dal vincolo.

L'interesse del lavoratore allo svolgimento della prestazione si considera "autonomo" quando è «diverso da quello generico al pagamento della retribuzione, e giuridicamente rilevante, valido cioè nei confronti dell'ordinamento giuridico e quindi azionabile» ⁽²⁹⁸⁾. Ciò avviene, ad esempio, nel caso dei contratti con finalità formativa e del patto di prova.

Per analogia di *ratio*, l'esistenza di un interesse giuridicamente rilevante è stata rinvenuta in ipotesi in cui la natura del lavoro ⁽²⁹⁹⁾ importa che lo svolgimento dell'attività sia intrinsecamente vantaggiosa per lo stesso protagonista ⁽³⁰⁰⁾, in quanto la

⁽²⁹⁵⁾ T. MAUCERI, *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, in «Riv. dir. civ.», 2016, n. 3, p. 843 e ss., «è prevalente la tesi secondo la quale, in assenza di apposite clausole contrattuali, non è configurabile in capo al debitore un interesse all'adempimento autonomamente rilevante, Infatti, si ritiene per lo più che abbia rilevanza giuridica l'interesse del debitore alla liberazione dal vincolo negoziale e che l'interesse all'adempimento possa rilevare soltanto in via strumentale, qualora l'esecuzione della prestazione costituisca l'unico mezzo che ha il debitore per conseguire, per l'appunto, la liberazione» (p. 845).

⁽²⁹⁶⁾ Sull'applicabilità della mora del creditore nel rapporto di lavoro cfr. E. GHERA, F. LISO, *Mora del creditore, b) Diritto del lavoro*, in *Enc. Dir.*, 1976, p. 977 e ss. In senso contrario G. D'AMICO, *Mancata cooperazione del creditore e violazione contrattuale*, in «Riv. dir. civ.», 2004, n. 1, p. 77 e ss., il quale ritiene che, sebbene nel rapporto di lavoro l'adempimento sia impossibile senza la cooperazione del creditore, «la mancata cooperazione del creditore (o, se si vuole, il "diritto" del debitore a tale cooperazione) non ha modo di rilevare specificamente, in quanto essa non pregiudica l'interesse alla liberazione dal vincolo». L'A. precisa che «invero, se si ritiene con la dottrina prevalente che nel contratto di lavoro (e in genere nei contratti di durata) la prestazione dovuta sia da considerare non unitariamente bensì con riferimento alle frazioni di tempo in cui essa deve essere via via effettuata, ne discende che allo scadere di ciascuna di queste frazioni la prestazione (per la parte che doveva essere eseguita in quella frazione) cessa di essere dovuta (per una sorta di estinzione parziale dell'obbligazione)».

⁽²⁹⁷⁾ Cfr. G. MARINO, *La collaborazione nel contratto di lavoro*, Milano, 1976, p. 255.

⁽²⁹⁸⁾ A. ARANGUREN, *La qualifica nel contratto di lavoro. Il diritto soggettivo alla qualifica*, Milano, 1961 p. 56.

⁽²⁹⁹⁾ Cfr. F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1991, l'A. sostiene, inoltre, che quando ricorra questa oggettiva giustificazione deve considerarsi tutelato anche «l'interesse all'utilizzazione, da parte dell'imprenditore, del lavoro eseguito e nella forma prevista» (p. 194).

⁽³⁰⁰⁾ A. VALLEBONA, *Spunti critici sulla questione del diritto del lavoratore allo svolgimento della prestazione*, in «Riv. it. dir. lav.», 1996, n. 2, p. 364 e ss., cit. p. 368, l'A. afferma che «è ipotizzabile un ampliamento di

mancata effettuazione inciderebbe negativamente sulla quotazione di mercato del lavoratore interessato ⁽³⁰¹⁾.

In tale prospettiva si è affermata l'esistenza di un interesse giuridicamente rilevante all'esecuzione in capo al «ricercatore scientifico (anche se con qualifica di dirigente), che solo nel laboratorio può acquisire esperienze ed osservazioni dirette e, in particolare modo, al lavoratore la cui attività, prevista quale oggetto del contratto e come tale retribuita, è il presupposto di fatto indispensabile per l'acquisizione del diritto alla paternità dell'eventuale invenzione» ⁽³⁰²⁾. L'effettivo svolgimento della ricerca consente invero al ricercatore di accrescere la propria professionalità e la propria immagine nell'ambito della comunità scientifica, a prescindere dalla disciplina di appartenenza. Inoltre, il raggiungimento dei risultati sperati presenta la sua rilevanza in ragione del desiderio di esserne riconosciuto autore e per gli eventuali vantaggi economici che possono conseguire, ma non si limita a tali profili. Il ricercatore è anche mosso da un vero e proprio interesse «a scoprire» e ad acquisire nuove conoscenze, protetto dall'art. 33 Cost.

È necessario comprendere, peraltro, in che modo l'interesse ad eseguire la ricerca sia concretamente idoneo ad incidere sull'assetto di interessi pattuito con il contratto di lavoro.

Con riferimento al rapporto di lavoro artistico la dottrina ha ritenuto che l'interesse alla notorietà «si trasfonderebbe automaticamente nella struttura del medesimo forgiandone i caratteri e le finalità e che conferirebbe all'artista un diritto all'esecuzione della prestazione in quanto compartecipe del rischio del buon esito della performance» ⁽³⁰³⁾. In tal caso «un'interpretazione del contratto condotta, in funzione integrativa, secondo buona fede non può che portare a scoprire (almeno in linea di principio, e prescindendo, ovviamente, dalle più complesse articolazioni che possono essere introdotte dall'autonomia privata) altrettanti obblighi del creditore di tenere

questa area con riferimento alle professionalità più elevate, in via interpretativa o per patti espressi e sempre con onere probatorio a carico del lavoratore, ma deve essere fermamente esclusa un'indistinta generalizzazione del cosiddetto diritto a lavorare».

⁽³⁰¹⁾ M. ROCCELLA (a cura di D. GOTTARDI e F. GUARRIELLO), *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2013, p. 299.

⁽³⁰²⁾ Così G. GHEZZI, *op. cit.*, cit. p. 245; nello stesso senso cfr. A. ARANGUREN, *op. cit.*, secondo cui «può considerarsi indubbiamente prevalente l'interesse alla esecuzione della prestazione nel caso in cui il prestatore di lavoro, un chimico ad esempio, venga assunto allo scopo di studiare particolari formule» (p. 57).

⁽³⁰³⁾ G. PAONE, *Lavoro nello spettacolo*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Torino, 2009, p. 454 e ss., cit. p. 456; nello stesso senso cfr.: A. ANTIGNANI, *Lavoro artistico*, in *Enc. giur.*, 1989, p. 5, «l'obbligo che si ritiene di dovere individuare nel lavoro artistico è qualcosa di più della "situazione accessoria strumentale" che è a fondamento della mora, potendosi in definitiva assumere il diritto all'esecuzione della prestazione come contenuto tipico del sinallagma contrattuale»; A. MUSATTI, *La mora accipiendi e le scritture teatrali*, in «Riv. dir. comm.», 1910, p. 761 e ss.

aperto il teatro, consentire l'esecuzione artistica, divulgarla»⁽³⁰⁴⁾. Anche la giurisprudenza ha ammesso, nel caso dell'artista, l'esistenza di un vero e proprio diritto-dovere di eseguire la prestazione, considerando il contratto di scrittura teatrale «un contratto bilaterale nel quale non v'è un creditore contrapposto a un debitore, ma due parti che reciprocamente hanno veste di creditore e debitore; l'artista, infatti, non solo è debitore del lavoro, ma è creditore sia della mercede, sia dell'effettiva prestazione dell'opera promessa; anch'egli ha il diritto-dovere di effettuare specificamente le convenute rappresentazioni; così come l'impresa ha il diritto-dovere di mettere l'artista tempestivamente in condizione di eseguire le rappresentazioni medesime»⁽³⁰⁵⁾.

In merito al lavoro sportivo, invece, se da un lato si è detto giuridicamente rilevante l'«interesse dello sportivo a giocare (e in tal modo a esprimere la sua personalità)»⁽³⁰⁶⁾; dall'altro, è stata messa in dubbio l'idoneità di tale interesse a fondare un vero e proprio diritto di essere chiamato a disputare le gare ufficiali, poiché «i limiti della sua rilevanza operano e si giustificano in funzione delle esigenze agonistiche dei gruppi sportivi e (in misura attenuata) di quelle aziendalistiche-imprenditoriali»⁽³⁰⁷⁾.

Per il ricercatore l'affermazione del “diritto” ad eseguire la prestazione deve quindi essere cauta, alla luce del necessario rispetto della libertà imprenditoriale. Le posizioni soggettive in causa nel rapporto richiedono un adeguato bilanciamento e solo all'esito di tale bilanciamento è consentito stabilire se l'agire del datore di lavoro sia effettivamente un agire inadempiente. Bisogna, quindi, valutare la pregnanza delle motivazioni che in concreto possono indurre il datore medesimo a non cooperare all'adempimento dell'obbligazione lavorativa, in conformità alla regola civilistica che

⁽³⁰⁴⁾ G. GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965, p. 243, secondo l'A. «se poi si volesse rintracciare un più evidente fondamento positivo al quale ancorare la tutela di un siffatto interesse, distinto da quello ad essere retribuito, non sarebbe azzardato basarsi sul diritto di utilizzazione economica spettante all'interprete artistico in virtù del comma 1 dell'art. 2579».

⁽³⁰⁵⁾ Trib. Roma del 15 aprile 1946, in «Riv. dott. comm.», 1946, n. 2, p. 185 e ss.

⁽³⁰⁶⁾ T. MAUCERI, *op. cit.*, in merito alla cessione temporanea del contratto, l'A. afferma: «accade spesso che professionisti sportivi che si ritrovano ad avere poco spazio nelle rose (affollate di campioni) dei club sportivi più importanti, richiedano di essere temporaneamente ceduti a società meno competitive in cui però si profila più spazio per giocare. In casi del genere, sarebbe certamente contrario alla logica dell'accordo pattizio che la società cessionaria, una volta ottenuto in comodato il diritto alle prestazioni sportive del professionista, pretenda di non impiegarlo in campo per indurlo a cedere eventuali richieste contrattuali per il futuro [...] se tale operazione ha trovato la sua giustificazione nell'interesse dell'atleta a un maggiore impiego nel campo di gioco, il criterio della buona fede non ammette che tale interesse possa essere frustrato da condotte opportunistiche e speculative [...] si tratta di ritagliare dalla più ampia fattispecie del contratto di lavoro sportivo una figura socialmente tipica rispetto alla quale non può operare con la medesima logica la regola che sancisce la libertà insindacabile della società sportiva» (p. 845).

⁽³⁰⁷⁾ T. MAUCERI, *op. cit.*, p. 846.

ammette esplicitamente a fronte del difetto di cooperazione creditoria l'esimente del «motivo legittimo».

La sussistenza di un rapporto obbligatorio indipendente, seppur accessorio, a quello che ha per oggetto la prestazione del debitore di lavoro, incide sull'articolazione delle possibili tecniche sanzionatorie del difetto datoriale e, più in generale, sul modello di tutela degli interessi del prestatore pregiudicati dalla mancata prestazione della cooperazione creditoria: un eventuale rifiuto ingiustificato di consentire lo svolgimento della prestazione deve definirsi secondo i principi della *mora debendi* e non quelli della *mora accipiendi* ⁽³⁰⁸⁾.

Sembra invero coerente con l'impostazione che riconosce un vero e proprio obbligo in capo al datore di lavoro, munire il diritto di eseguire la prestazione di una tutela in forma specifica, tramite l'accertamento dell'obbligo di consentire lo svolgimento della ricerca e la condanna a consentire l'accesso in laboratorio. Non sussiste, però, la possibilità di applicare tecniche di tutela realmente soddisfatorie dell'interesse all'adempimento, poiché mancano gli strumenti per coartare il creditore a ricevere la prestazione. Pertanto, quando non vi sia spontaneo adempimento, o comunque questo non sia sufficiente a ristorare il pregiudizio subito, il ricercatore potrà ottenere una tutela meramente risarcitoria. Ciò, tenendo presente che la "monetizzazione" dell'interesse all'adempimento resta distinta dal mero interesse alla retribuzione ⁽³⁰⁹⁾. In particolare, poiché l'interesse ad adempiere è sia di carattere morale (vedere realizzata e manifestata la propria personalità spirituale e artistica), sia di carattere economico (valorizzare l'attività professionale ai fini del successivo sviluppo della carriera) ⁽³¹⁰⁾, potranno rientrare nella pretesa risarcitoria anche la perdita di *chance* e il danno all'immagine professionale ⁽³¹¹⁾.

⁽³⁰⁸⁾ In questo senso G. GHEZZI, *op. cit.*, cit. p. 238-239, l'A. sottolinea l'«inconciliabile antinomia» che verrebbe a profilarsi «tra il potere di signoria che pertiene al creditore riguardo ad una certa prestazione e l'essere, al contrario, rispetto alla medesima, soggetto ad un vincolo qualitativamente identico a quello che grava sul debitore».

⁽³⁰⁹⁾ E. BALLETTI, *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, p. 411 «com'è da ritenere una volta constatato che lo stesso interesse del prestatore "all'adempimento" dell'obbligazione lavorativa ben possa andare al di là del semplice interesse "alla retribuzione"».

⁽³¹⁰⁾ G. PELLETTIERI (a cura di), *Il lavoro domestico. Il portierato. Il lavoro artistico. Il tirocinio. Il lavoro a domicilio*, in D. NAPOLETANO (diretto da), *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale, Vol. 16, Il rapporto individuale di lavoro: rapporti speciali*, Roma, 1971, cit. p. 253-254 «accanto a questo diritto, riconosciuto dalla contrattazione collettiva, e sempre confermato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, sulla prestazione dell'artista influiscono poi i diritti alla difesa della personalità artistica e alla notorietà attribuitagli dalla legge sul diritto di autore (L. 22 aprile 1941, n. 633, artt. 81-83), che agiscono quale limite esterno al contratto di scrittura».

⁽³¹¹⁾ Cass. civ., sez. lav., n. 2352 del 2 febbraio 2010, in «Lav. giur.», 2010, n. 6, p. 582 e ss., con nota di M. D. FERRARA, *La dignità professionale nell'ordinamento italiano e nella Carta di Nizza*, La Corte di Cassazione ha considerato fatto colposo, costituente illecito civile (ex art. 2043 c.c.), il comportamento del primario di un

Si deve infine dare atto dell'esistenza di un orientamento dottrinale secondo cui l'interesse intrinseco all'esecuzione della prestazione non può essere idoneo a costituire un vero e proprio diritto. Nel momento in cui il datore di lavoro non consente l'effettivo svolgimento della prestazione, si configura al massimo la «possibilità di recedere per giusta causa dal rapporto chiedendo il risarcimento dei danni»⁽³¹²⁾.

7.1. Ulteriori riferimenti normativi per il diritto all'esecuzione della prestazione: gli artt. 2103 e 2087 c.c..

Un solido indirizzo giurisprudenziale ha ritenuto che il prestatore di lavoro subordinato, a prescindere dalla natura della prestazione, dovesse ritenersi titolare di un proprio diritto a lavorare, inteso come «diritto a eseguire la prestazione contrattuale»⁽³¹³⁾.

È un'opzione interpretativa costruita sulla base dell'art. 2103 c.c. nella sua precedente versione, che, oltre a contenere l'obbligo di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto, garantiva la tutela del principio di equivalenza professionale nel caso di esercizio dello *ius variandi*.

Si è ammessa, così, la possibilità di ricorrere all'azione diretta ex art. 1453 c.c., volta a pretendere l'adempimento dell'obbligazione e al rimedio cautelare ex art. 700

reparto ospedaliero di chirurgia pediatrica che ha estromesso l'aiuto anziano da attività proficue di collaborazione e ha ritenuto che in virtù della condotta colposa il primario è chiamato a risarcire i danni patrimoniali e non patrimoniali che derivano dalla lesione della dignità personale e dell'immagine professionale. In particolare, secondo la Corte nel risarcimento del danno per il ristoro dei danni patrimoniali deve essere considerata anche «la perdita delle *chances* economiche e di clientela in relazione alla distruzione dell'immagine nella comunità scientifica e nel mercato libero delle prestazioni professionali per la perdita di affidabilità scientifica e curativa».

⁽³¹²⁾ E. SENA, *Mancata collaborazione datoriale all'adempimento ed impossibilità sopravvenuta della prestazione*, in «Dir. merc. lav.», 2008, n. 1-2, p. 89 e ss., cit. p. 97.

⁽³¹³⁾ Cass. civ., sez. lav., n. 8835 del 13 agosto 1991 in «Mass. giur. lav.», 1991, p. 671 e ss. «la norma dell'art. 2103 c.c., concernente il diritto del lavoratore ad essere adibito a mansioni corrispondenti alla propria qualifica, è applicabile anche ai dirigenti ed è violata non solo quando il dipendente sia assegnato a mansioni inferiori ma anche quando il medesimo (ancorché senza conseguenze sulla retribuzione) sia lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità del soggetto»; Cass. civ., sez. lav., n. 14199 del 14 novembre 2001, «dall'art. 2103 c.c. si desume che sussiste il diritto del lavoratore all'effettivo svolgimento della prestazione professionale e che la lesione di tale diritto da parte del datore di lavoro costituisce inadempimento contrattuale e determina, oltre all'obbligo di corrispondere le retribuzioni dovute, l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale»; Cass. civ., sez. lav., n. 23744 del 17 settembre 2008, «benché in linea generale non sia configurabile un interesse giuridicamente protetto del debitore all'adempimento, nel particolare campo del diritto del lavoro subordinato è costante giurisprudenza che l'art. 2103 c.c., prescrivendo nella sua prima parte di adibire il lavoratore alle mansioni di assunzione o a quelle successivamente acquisite fonda il correlativo diritto soggettivo, la cui lesione da parte del datore di lavoro costituisce inadempimento e determina gli obblighi oltreché di corrispondere la retribuzione, anche di risarcire il danno da dequalificazione»; Cass. civ., sez. lav., n. 19903 del 6 ottobre 2015 che considera vigente tale diritto «per tutto il tempo della prestazione di lavoro».

c.p.c. ⁽³¹⁴⁾, che consente di anticipare gli effetti del giudizio ordinario ⁽³¹⁵⁾. Peraltro, la pronuncia di condanna rimane comunque incoercibile ⁽³¹⁶⁾.

La tutela risarcitoria è stata riconosciuta sia per il danno alla professionalità, sia per il danno alla personalità morale ⁽³¹⁷⁾ del lavoratore. In particolare, i danni conseguenti al mancato adempimento dell'obbligo di far svolgere la prestazione, sono stati considerati risarcibili sia nella loro componente patrimoniale, sia nella componente di danno alla vita di relazione, di sofferenza psicofisica e di danno biologico ⁽³¹⁸⁾.

Si è comunque affermato che «la violazione di tale diritto all'esecuzione della propria prestazione è fonte di responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, salvo che l'inattività del lavoratore sia riconducibile ad un lecito comportamento del datore di lavoro medesimo, in quanto giustificata dall'esercizio dei poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., o dall'esercizio dei poteri disciplinari» ⁽³¹⁹⁾.

L'orientamento volto a riconoscere un generale diritto all'esecuzione della prestazione è stato però contestato da parte della dottrina, sul rilievo che l'art. 2103 c.c. vietava di utilizzare il lavoratore in mansioni inferiori a quelle dovute, o di tenerlo in

⁽³¹⁴⁾ Rimedi generalmente ammessi per l'ipotesi di dequalificazione. Cfr. in dottrina: L. MONTUSCHI, *Attualità della sanzione civile nel diritto del lavoro*, in «Arg. dir. lav.», 2007, n. 6, p. 1188 e ss., in particolare p. 1200; in ⁽³¹⁵⁾ Trib. Perugia 5 febbraio 2005, in «Lav. giur.», 2006, n. 1, p. 85 e ss., «il provvedimento d'urgenza appare idoneo a ad assicurare al lavoratore una tutela apprezzabile del diritto a svolgere mansioni corrispondenti alla professionalità acquisita, mediante l'accertamento e l'inibizione in sede di procedimento d'urgenza delle condotte illegittime del datore di lavoro. La violazione di quel diritto, del resto, è suscettibile di provocare un danno irreparabile, poiché l'assegnazione a mansioni di livello inferiore, se protratta, può comportare una lesione della professionalità irreversibile o sanabile attraverso lunghi processi di riqualificazione, ovvero può definitivamente precludere gli avanzamenti di carriera[...] la tutela che egli può ottenere in simili casi mediante lo strumento previsto dall'art. 700 c.p.c. [...] (è) meno incisiva rispetto all'ordine di reintegrazione del lavoratore licenziato appunto perché non può dar luogo ad esecuzione forzata».

⁽³¹⁶⁾ Sull'incoercibilità dell'ordine di adibizione a mansioni corrispondenti al livello di inquadramento cfr. Cass. civ., sez. lav., n. 9584 del 20 settembre 1990, in «Not. giur. lav.», 1990, p. 894 e ss.

⁽³¹⁷⁾ Un primo riconoscimento del risarcimento del danno alla professionalità e alla personalità morale per violazione del diritto ad eseguire la prestazione è rinvenibile in Pret. Milano, 28 dicembre 1990, in «Riv. it. dir. lav.», 1991, II, p. 388 e ss., dove si legge che «l'effetto qualitativamente riduttivo sul patrimonio professionale del lavoratore del demansionamento – tanto più se protratto nel tempo – in quanto pregiudica le future potenzialità del lavoratore sia riguardo allo sviluppo della carriera presso la stessa azienda, sia riguardo alla possibilità di ricollocazione presso altre imprese. Che il danno così configurato abbia una evidente e diretta valenza economica sembra fuori discussione. Ma oltre a tale danno [...], il demansionamento realizza un'offesa contestuale alla personalità morale del lavoratore del lavoratore in termini di sofferenza e mortificazione, la cui risarcibilità in base alla disciplina degli artt.1218 e ss. va affermata stante la chiara e precisi disposizione di cui all'art. 2087 c.c.».

⁽³¹⁸⁾ Cfr. Cass. civ., Sez. Un., n. 6572 del 24 marzo 2006, «stante la peculiarità del rapporto di lavoro, qualunque tipo di danno lamentato, e cioè sia quello che attiene alla lesione della professionalità, sia quello che attiene al pregiudizio alla salute o alla personalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento già ritenuto illecito sul piano contrattuale: nel primo caso il danno deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2103 c.c. (divieto di dequalificazione), mentre nel secondo deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. (tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) norma che inserisce, nell'ambito del rapporto di lavoro, i principi costituzionali».

⁽³¹⁹⁾ Cass. civ., sez. lav., n. 7963 del 18 maggio 2013, in «Mass. giur. lav.», 2013, n. 5, p. 300 e ss., con nota di L. C. NATALI, *Il "diritto a lavorare", la responsabilità del datore di lavoro per inattività forzata del lavoratore e il riparto dell'onere probatorio*, p. 303 e ss.

azienda senza alcun compito, senza toccare, però, il «diverso problema della legittimità del completo esonero dallo svolgimento della prestazione con restituzione al lavoratore, pur retribuito, di tutta la sua libertà»⁽³²⁰⁾. Si è contestato, di conseguenza, che l'art. 2103 c.c. potesse fondare il diritto ad una tutela in forma specifica⁽³²¹⁾.

Il problema del legittimo fondamento dell'obbligo di eseguire la prestazione torna a porsi a seguito della nuova formulazione dell'art. 2103 c.c.

Parte della dottrina ritiene che la norma, privata del criterio dell'equivalenza delle mansioni e, di conseguenza, della tutela a questa riconducibile della "professionalità acquisita", perda quel contenuto che ha permesso alla giurisprudenza di rinvenire un generale diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione⁽³²²⁾.

Tuttavia, l'art. 2103 c.c., anche senza il riferimento all'equivalenza, non è totalmente privo dei presupposti che lo hanno reso il referente normativo a presidio dell'interesse del lavoratore ad eseguire la prestazione: da un lato, resta in vigore l'uso dell'espressione «deve essere adibito»; dall'altro, la garanzia della professionalità del

⁽³²⁰⁾ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Padova, 1995, p. 118; nello stesso senso anche: V. SPEZIALE, *Situazioni delle parti e tutela in forma specifica nel rapporto di lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"», n. 45/2004, p. 51; P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona – art. 2087 c.c.*, in P. SCHLESINGER, F. D. BUSNELLI (diretto da), *Il codice civile, Commentario*, Milano, 2008, p. 140. Hanno, invece, accolto con favore l'apertura giurisprudenziale: G. PERA, *Sul diritto del lavoratore a lavorare*, nota a Pret. Milano, 28 dicembre 1990, in «Riv. it. dir. lav.», 1991, II, p. 388 e ss.; F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT»-257/2015, che inserisce tra i meriti dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, il fatto che la giurisprudenza abbia fatto entrare la norma «in risonanza con altri nuclei normativi», tra i quali «il principio di dignità della persona e del diritto al lavoro», facendone derivare «un diritto all'esecuzione della prestazione in capo al lavoratore» (p. 2-3); A. RAFFI, *Ideologia e regole nella nuova disciplina delle mansioni*, in «Riv. giur. lav.», 2016, n. 4, p. 845 e ss., nel punto in cui sottolinea, con riferimento all'art. 2103 c.c. (nella sua formulazione post statutaria) che «per merito, soprattutto, di una felice elaborazione giurisprudenziale, la norma aveva acquisito un significato e una portata di tipo "umanistico", antimercantile, di tutela e di promozione della persona umana nel lavoro, e attraverso il lavoro, che risultava, alla fine, assai distante dalle definizioni civilistiche delle mansioni come oggetto specifico del contratto di lavoro, e quindi di una "normale" corrispettività contrattuale». (p. 846).

⁽³²¹⁾ Cfr. V. SPEZIALE, *op. cit.*, l'A. afferma: «d'altra parte, anche se si volesse adottare una diversa interpretazione che, dilatando gli ambiti della disposizione, arrivi a fondare su essa un vero e proprio interesse del lavoratore all'esecuzione della prestazione, questa tesi non avrebbe conseguenze particolari per quanto attiene alla tutela in forma specifica. Infatti l'esistenza dell'interesse del dipendente allo svolgimento del lavoro non sarebbe tale da configurare un vero e proprio diritto al lavoro (ed una correlativo obbligo di far lavorare), ma determinerebbe soltanto una posizione soggettiva tutelabile, in questo caso, con il diritto al risarcimento del danno per dequalificazione, e che non incide sulla struttura dell'obbligazione (evitando così il paradosso del lavoratore che è allo stesso tempo obbligato a lavorare ed è titolare di un diritto all'esecuzione della prestazione lavorativa!)» (p. 51).

⁽³²²⁾ Cfr. però G. SANTORO-PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT», - 288/2016, secondo l'A. «bisogna osservare che il comma 6 dell'art. 2103 c.c., in presenza di certe condizioni, consente all'autonomia individuale, addirittura in funzione normativa, di concludere un nuovo contratto che modifica le mansioni, la categoria legale e il livello di inquadramento e la relativa retribuzione al fine di conservare il posto di lavoro. In questo caso la disposizione citata prefigura la novazione del contratto di lavoro e di conseguenza aumenta le difficoltà per l'interprete di continuare ad utilizzare l'art. 2103 c.c. come fondamento normativo del diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa» (p. 23).

lavoratore potrebbe comunque essere rinvenibile nell'esistenza del limite del medesimo livello di inquadramento contrattuale. Pertanto, a prescindere dalla correttezza di una tale soluzione, non è escluso che nell'ipotesi del lavoratore lasciato inattivo la giurisprudenza possa continuare a rinvenire una violazione dell'art. 2103 c.c.

L'esistenza di un generale diritto all'esecuzione della prestazione potrebbe inoltre essere riconosciuta ricorrendo all'art. 2087 c.c., che obbliga il datore di lavoro a proteggere la personalità morale del lavoratore. In tal caso, il danno risarcibile è di carattere non patrimoniale⁽³²³⁾.

Un'altra soluzione potrebbe poi essere quella di considerare il diritto ad eseguire la prestazione, «salva una verifica rigorosa di tale ricostruzione che ovviamente finisce per incidere sulla causa del contratto», come «diritto autonomo del lavoratore e più precisamente come diritto della personalità che ha il suo fondamento su norme costituzionali come gli artt. 2 e 41, comma 2, che tutelano la dignità umana»⁽³²⁴⁾.

In passato, invero, la Cassazione ha sottolineato che «il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 c.c., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza»⁽³²⁵⁾.

In ogni caso, per un ricercatore, l'art. 2103 c.c. e l'art. 2087 c.c., nonché i principi costituzionalmente riconosciuti di tutela del lavoro (art. 4 Cost.), della dignità professionale (art. 2 Cost.) e della libertà della scienza (art. 33 Cost.), assumono una

⁽³²³⁾ A. VALLEBONA, *Spunti critici sulla questione del diritto del lavoratore allo svolgimento della prestazione*, in «Riv. it. Dir. lav.», 1996, n. 2, p. 364 e ss., secondo il quale la norma «non impone, ma presuppone lavoro, tutelando “la personalità morale dei prestatori di lavoro” proprio dai pericoli derivanti dallo svolgimento della prestazione e, quindi, dall'ingresso della persona nella sfera di dominio dell'imprenditore» (p. 365)

⁽³²⁴⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, cit. p. 23-24, «in questo modo sarebbe possibile svincolare tale diritto dalla tutela, non sempre coincidente, della professionalità, a maggior ragione dopo la novella che ha profondamente modificato il vecchio testo dell'art. 2103 c.c., o dalla tutela della salute del lavoratore ex art. 2087 c.c.».

⁽³²⁵⁾ Cfr., però, Cass. civ., sez. lav., n. 7963 del 18 maggio 2012, in «Riv. it. dir. lav.», 2013, n. 1, p. 104 e ss., con nota di A. PETRILLO, *Diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione e danno non patrimoniale: incertezze interpretative e spunti evolutivi*, «il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 c.c., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa».

funzione rafforzativa di un interesse giuridicamente rilevante che egli può comunque vantare in ragione della natura della prestazione.

8. *Il diritto di essere adibiti esclusivamente a mansioni di ricerca e la nuova disciplina dello "ius variandi"*.

Il diritto all'esecuzione della ricerca deve leggersi alla luce del rapporto con la nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. La disposizione, nell'estendere il legittimo esercizio dello *ius variandi* a tutte le prestazioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento contrattuale «delle ultime effettivamente svolte», amplia l'esposizione debitoria del lavoratore ⁽³²⁶⁾. Le conseguenze di tale apertura possono ricadere sulla valutazione dell'interesse ad adempiere quando questo si basa sull'attività oggetto della prestazione. Invero, non è escluso che il livello contrattuale possa prevedere mansioni ben diverse da quelle di ricerca. È opportuno allora, in primo luogo, escludere che tale esposizione debitoria possa avere efficacia immediata. Si richiama a tal proposito quella dottrina che, prestando attenzione al dato letterale, ritiene che «il datore non può esigere lo svolgimento delle mansioni inquadrate nello stesso livello già fin dall'inizio del rapporto, ma solo dopo che il lavoratore abbia effettivamente svolto le mansioni "per le quali è stato assunto", in quanto, per poter adibire il dipendente ad altre mansioni, sia pure dello stesso livello, occorre che sussistano precedenti mansioni ("ultime") "effettivamente svolte"; e all'inizio del rapporto le "ultime" mansioni, precedenti alla prima modifica, possono solo essere quelle di assunzione» ⁽³²⁷⁾.

In secondo luogo, il problema da affrontare in merito al rapporto tra interesse ad eseguire la prestazione di fronte allo *ius variandi* del datore di lavoro è se il lavoratore possa vantare un diritto a svolgere esclusivamente mansioni di ricerca. La questione è di particolare rilevanza e deve leggersi anche alla luce della protezione costituzionale riconosciuta alla libertà di ricerca. Non a caso, nell'ambito del giornalismo è stato rilevato che un aspetto fondamentale dell'autonomia professionale del giornalista sia

⁽³²⁶⁾ Cfr. sul punto F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT»-257/2015; G. FRANZA, *Prime considerazioni e alcuni dubbi di costituzionalità sulla nuova disciplina delle mansioni*, in «Mass. giur. lav.», 2015, n. 10, p. 655 e ss., l'A. sottolinea che «un'attività lavorativa corrispondente a tutte le mansioni proprie di un livello di inquadramento non sembra soddisfare, ai sensi degli artt. 1346 e 1418, co. 2., c.c., neanche la determinabilità dell'oggetto del contratto, tenuto altresì conto che, nel sistema di classificazione delle fonti collettive, la tipizzazione delle qualifiche è tendenzialmente esemplificativa» (p. 660).

⁽³²⁷⁾ C. PISANI, *Lo jus variandi, la scomparsa dell'equivalenza, il ruolo dell'autonomia collettiva e la centralità della formazione nel nuovo articolo 2103 c.c.*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 6, p. 1114 e ss.

ravvisabile proprio nel suo «diritto di non essere adibito ad attività non giornalistiche»⁽³²⁸⁾.

Nel rapporto di lavoro subordinato il datore di lavoro è titolare di un potere che gli consente di modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore⁽³²⁹⁾ il cui fondamento normativo deve rinvenirsi nell'art. 2103 c.c., che, contestualmente, ne definisce i limiti di esercizio. Le esigenze di flessibilità funzionale hanno recentemente spinto il legislatore ad intervenire sulla disposizione, sostituendo il parametro per valutare il corretto esercizio del potere di modifica c.d. "orizzontale" delle mansioni: non più l'equivalenza professionale, ma il livello di inquadramento nel contratto collettivo.

In ragione del riferimento alle mansioni «equivalenti alle ultime effettivamente svolte», al lavoratore espressamente assunto per svolgere un'attività "creativa" o "inventiva" non sarebbe stato possibile negare il diritto di essere adibito a compiti che presentassero tale carattere, a meno che non si ritenesse di poter «pervenire ad un giudizio di equivalenza anche con riferimento ad altre mansioni non creative o inventive»⁽³³⁰⁾. È vero che la nozione di equivalenza, con l'avvento delle nuove tecnologie e l'aspirazione delle imprese ad una maggiore flessibilità funzionale⁽³³¹⁾, doveva necessariamente adattarsi alle dinamiche dell'impresa. I processi di rivisitazione dei rapporti fra i diversi livelli e settori dell'impresa - in particolare, per quanto concerne la ricerca, fra i centri di R&S e gli altri settori della produzione- hanno condotto negli anni all'emersione di nuove figure professionali e alla trasformazione

⁽³²⁸⁾ D. D'AMATI, *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, Padova, 1989, cit. p. 64, «in questo tipo di rapporto l'art. 2103c.c. – che vieta al datore di lavoro di adibire il dipendente a mansioni qualitativamente inferiori a quelle in precedenza assegnategli – assume una particolare dimensione in virtù dello status professionale del lavoratore e della definizione per legge, della natura dell'attività che egli deve svolgere». In virtù del collegamento con le norme contenute nella legge n. 69 del 3 febbraio 1963 – in particolare l'art. 2, l'art. 40 e l'art. 41 - lo svolgimento delle mansioni di ricerca costituisce sia un «diritto-dovere di natura pubblicistica, derivante da uno status e pertanto assoluto, anche perché tutelato dall'art. 21 Cost. Rep., sia di un diritto radicato nel rapporto di lavoro e garantito, nei confronti dell'editore, dall'art. 2103 c.c.».

⁽³²⁹⁾ Sulla necessità di distinguere il potere direttivo dallo *ius variandi* cfr. C. PISANI, *Lo ius variandi, la scomparsa dell'equivalenza, il ruolo dell'autonomia collettiva e la centralità della formazione nel nuovo articolo 2103 c.c.*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 6, p. 1114 e ss., secondo l'A. la norma prevede – così come in precedenza - una tecnica finalizzata a disciplinare i limiti allo *ius variandi* del datore di lavoro, ossia quello speciale potere che si ritiene sia attribuito al datore di lavoro di "imporre al prestatore di lavoro compiti eccedenti il contenuto delle mansioni convenute". In precedenza, nello stesso senso, G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963.

⁽³³⁰⁾ G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999, p. 286.

⁽³³¹⁾ In dottrina, sull'argomento: C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, in «Quad. dir. lav. rel. ind.», 1988, p. 293 e ss.; L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Padova, 1987.

delle mansioni tipiche di quelle esistenti ⁽³³²⁾. Pertanto, lo spostamento di un lavoratore, precedentemente adibito ad attività in senso lato “inventiva” od “innovativa”, a mansioni diverse - non inventive - non sarebbe stato di per sé illegittimo di fronte alla garanzia di una proficua utilizzazione dell’astratta capacità lavorativa posseduta e della esplicazione delle potenzialità professionali ⁽³³³⁾.

La rigida protezione della professionalità nel suo profilo “statico” era chiamata a un superamento e la giurisprudenza era arrivata ad ammettere una nozione “oggettiva” di equivalenza, lasciando che la tutela della professionalità potesse essere ancorata alle scelte della contrattazione collettiva. In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto che «l’aver espropriato delle mansioni consistenti nella redazione in proprio di articoli il redattore articolista (ossia colui che ha maturato la propria professionalità essenzialmente attraverso la redazione di articoli)» non costituisca, in difetto di ulteriori elementi, «un comportamento datoriale idoneo ad integrare di per sé un *vulnus* alla professionalità del redattore» ⁽³³⁴⁾. È stato così escluso l’esistenza di un “diritto alla firma” ⁽³³⁵⁾ del giornalista, inteso come diritto alla visibilità del redattore, sul presupposto che «il fattore “visibilità” può essere fonte di mere aspettative, ma non costituisce alcun diritto in capo al redattore e non condiziona il datore di lavoro nelle sue scelte organizzative, salvo il rispetto dei limiti di cui *all’art. 2103 c.c.*».

Pertanto, in virtù dell’evoluzione della nozione di equivalenza, non si poteva escludere in assoluto la possibilità di affidare un ricercatore inventore a mansioni prive di carattere inventivo, ovvero di destinare un ricercatore addetto a ricerche di base, ad

⁽³³²⁾ G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999, cit. p. 282. In merito alle trasformazioni nel contesto attuale cfr. M. TIRABOSCHI,

⁽³³³⁾ G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999, cit. p. 296.

⁽³³⁴⁾ Cass. civ. sez. lav., n. 9119 del 6 maggio 2015, in «Giur. it.», 2015, n. 7, p. 1664 e ss. con nota di F. D’ADDIO, *Mansioni – mobilità orizzontale del lavoratore: insussistenza di un diritto del giornalista alla inamovibilità dal settore di assegnazione e alla “visibilità” all’esterno*, il quale afferma: «l’elemento di novità, oltre che di netta rottura rispetto all’indirizzo in passato maggioritario, consiste nel fatto che, valorizzando al massimo l’aspetto “oggettivo” di equivalenza fra mansioni che rientrano, anche a ragione dell’evoluzione del settore giornalistico, nella medesima qualifica professionale, la Suprema Corte sembra essersi spinta – in un certo qual modo anticipando il recente intervento normativo (art. 3, 1° comma, D.lgs. n. 81/2015) – sino ad espungere dal giudizio di equivalenza il parametro “soggettivo” e gli altri criteri di “contesto”, segnatamente la continuità nell’utilizzazione del bagaglio professionale precedentemente acquisito, il prestigio della posizione occupata all’interno dell’organizzazione aziendale e la visibilità all’esterno del proprio prodotto intellettuale».

⁽³³⁵⁾ Cass. civ. sez. lav., n. 9119 del 6 maggio 2015, in «Giur. it.», 2015, n. 7, p. 1664 e ss. con nota di F. D’ADDIO, *Mansioni – mobilità orizzontale del lavoratore: insussistenza di un diritto del giornalista alla inamovibilità dal settore di assegnazione e alla “visibilità” all’esterno*, il quale afferma: «l’elemento di novità, oltre che di netta rottura rispetto all’indirizzo in passato maggioritario, consiste nel fatto che, valorizzando al massimo l’aspetto “oggettivo” di equivalenza fra mansioni che rientrano, anche a ragione dell’evoluzione del settore giornalistico, nella medesima qualifica professionale, la Suprema Corte sembra essersi spinta – in un certo qual modo anticipando il recente intervento normativo (art. 3, 1° comma, D.lgs. n. 81/2015) – sino ad espungere dal giudizio di equivalenza il parametro “soggettivo” e gli altri criteri di “contesto”, segnatamente la continuità nell’utilizzazione del bagaglio professionale precedentemente acquisito, il prestigio della posizione occupata all’interno dell’organizzazione aziendale e la visibilità all’esterno del proprio prodotto intellettuale».

ampio raggio, in un settore di ricerca più vicino all'applicazione industriale. Tuttavia, il significato della norma non avrebbe potuto forzarsi al punto di consentire l'assegnazione del ricercatore a mansioni prive del carattere "creativo" proprio dell'indagine scientifica ⁽³³⁶⁾.

Con l'intervento di modifica operato dal d.lgs. n. 81 del 2015, non è certo che possa giungersi ad una conclusione dello stesso tipo.

Il rispetto del "livello di inquadramento", nell'attuale panorama delle declaratorie dei contratti collettivi, non esclude, in linea di principio, che un ricercatore possa essere adibito a mansioni di tipo meramente amministrativo ⁽³³⁷⁾.

Di conseguenza, l'esistenza di un diritto del ricercatore ad essere adibito esclusivamente (o, comunque, in via prevalente) a mansioni di ricerca può configurarsi solo ammettendo una delle seguenti soluzioni: un'interpretazione costituzionalmente orientata della nuova disciplina dell'equivalenza; la possibilità di rinvenire nei principi costituzionali dei limiti ulteriori all'esercizio dello *ius variandi* del datore di lavoro (oltre, quindi, a quelli fissati dall'art. 2103 c.c.); la possibilità di considerare l'interesse all'esecuzione della prestazione come limite all'esercizio dello *ius variandi*. Non incide, invece, sul diritto di non essere privato delle mansioni di "ricerca" la tutela posta dall'obbligo formativo, che riguarda il diverso problema dell'idoneità del lavoratore/ricercatore a svolgere la futura prestazione ⁽³³⁸⁾.

Un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma che, al fine di trovare una soluzione più coerente con la tradizione e con condivisibili esigenze sistematiche, proponga che «la "riconducibilità" venga, alla fine, ad essere intesa quale variante semantica dell'equivalenza» ⁽³³⁹⁾, rischia di porsi in contrasto con le esigenze

⁽³³⁶⁾ Il Pretore di Roma con sentenza del 10 febbraio 1985 si è espresso in merito alla legittimità di un provvedimento con il quale al giornalista redattore capo erano stati affidati incarichi di tipo "manageriale" consistenti, essenzialmente, in un'attività di coordinamento fra la direzione giornalistica e quelle commerciale e del marketing. Accogliendo la domanda del ricorrente il Pretore ha ritenuto che «una concezione dinamica della professionalità, attenta alle innovazioni che la tecnologia nelle aziende editoriali e la nuova identità professionale del giornalista comporta, non possa giungere sino al punto di contemplare lo svolgimento di attività non giornalistiche, comunque non riconducibili alle previsioni dell'autonomia collettiva o della legge professionale» e che «a nulla rileva il rango di spicco (e l'elevata responsabilità connessa) che si intende affidare allo Gnasso se questa responsabilità non si esplica nell'ambito della funzione giornalistica, posto che anche la funzione di "manager" di azienda editoriale non costituisce impiego rispettoso della professionalità del giornalista».

⁽³³⁷⁾ Cfr. L. BELLARDI, *I nuovi contratti per le aziende chimiche (II parte)*, in «Lav. inf.», 1994, n. 21, p. 13-14.

⁽³³⁸⁾ Pertanto, non giova neanche fare leva sull'eventualità – sottolineata in dottrina – che «la differente professionalità richiesta da mansioni pur incluse nello stesso livello non sia acquisibile dal lavoratore neppure mediante la formazione, sicché si tratterebbe di una prestazione "impossibile"» (C. PISANI, *Lo jus variandi, la scomparsa dell'equivalenza, il ruolo dell'autonomia collettiva e la centralità della formazione nel nuovo articolo 2103 c.c.*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 6, p. 1114 e ss.)

⁽³³⁹⁾ V. FERRANTE, *La nuova disciplina delle mansioni del lavoratore*, in «I quaderni del C.E.D.R.I.», 2015, n. 1, cit. p. 6; cfr. anche F. AIELLO, *Il nuovo art. 2103 c.c.: equivalenza senza professionalità progressa?*, (commento a Trib. Roma sez. lav., 30 settembre 2015), in «Lav. giur.», 2015, n. 11, p. 1031 e ss., secondo l'A.

di certezza del diritto e di vanificare le intenzioni del lavoratore. La giurisprudenza di merito, d'altronde, si è già espressa in modo conforme al dato letterale, affermando che «il nuovo art. 2103 impone di arrestare la verifica dell'equivalenza delle nuove mansioni rispetto a quelle precedentemente svolte all'accertamento del formale livello di inquadramento del lavoratore interessato e alla riconducibilità delle nuove mansioni a quel livello»⁽³⁴⁰⁾.

Per quanto attiene, invece, la possibilità di limiti ulteriori rispetto a quelli posti dall'art. 2103 c.c., si dovrebbe ammettere un sindacato del giudice sul mutamento di mansioni, che non sia di ragionevolezza – e non coinvolga il principio dell'«equivalenza» - «ma di conformità alla legge e alle norme costituzionali»⁽³⁴¹⁾.

Il ricercatore privato di mansioni “di ricerca” potrebbe invocare i principi posti a tutela della dignità professionale - dal combinato disposto dagli artt. 2 Cost e 35 Cost. - nonché la libertà della scienza, che nella sua accezione di “libertà positiva” comprende il diritto di svolgere ricerche⁽³⁴²⁾. Le istanze costituzionali verrebbero veicolate nel rapporto anche per il tramite dell'art. 2087 c.c. In termini simili, considerando che la legge delega n. 183/2014 si è espressa nel senso di un necessario temperamento, in tema di mansioni, dell'«*interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita*», si ammette un sindacato del giudice volto a «stabilire in che termini l'esercizio dei poteri datoriali non risulti contrario ai predetti interessi e valori anche di rilievo costituzionale»⁽³⁴³⁾. Sarebbe pertanto prefigurabile «una delimitazione dello *jus variandi* [...] secondo

«il concetto di "livello ... di inquadramento delle ultime [mansioni] effettivamente svolte" dovrà essere letto come "qualità della mansione ultima effettivamente svolta" giacché solo in tal modo si consentirebbe il sindacato dello *jus variandi* orizzontale anche nelle ipotesi in cui ci si trovasse in assenza di previsioni contrattuali applicabili ovvero in presenza di previsioni oscure o, addirittura, emesse unilateralmente dal datore di lavoro».

⁽³⁴⁰⁾ Trib. Roma 30 settembre 2015, in «Riv. it. dir. lav.», 2015, n. 4, con nota di V. NUZZO, *Il nuovo art. 2103 c.c. e la (non più necessaria) equivalenza professionale delle mansioni*, p. 1047 e ss.

⁽³⁴¹⁾ V. NUZZO, *op. cit.*, ritiene che un sindacato di questo tipo «può invalidare il provvedimento dell'imprenditore se esso, pur rispettoso della scala classificatoria contrattuale, ha generato situazioni paradossali, in quanto quel che realmente viene in rilievo non è la valutazione di equivalenza professionale delle mansioni effettuata in sede collettiva, ma la concreta lesione di quella dignità del lavoratore che trova un fondamento in numerose disposizioni costituzionali (si pensi agli articoli 3, 36 e 41)» (p. 1049).

⁽³⁴²⁾ Nel caso in precedenza citato del redattore articolista – sebbene la Corte abbia ommesso di pronunciarsi sul punto, avendo escluso, in principio, la lesione della professionalità – veniva sollevata la questione della violazione «dell'art. 35 Cost., artt. 2060 e 2087 c.c., sul dovere datoriale di tutelare il lavoro anche intellettuale, l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore», nonché «degli artt. 2 e 21 Cost., e art. 41 Cost., comma 2, per *vulnus* del diritto del giornalista all'esplicazione della propria personalità e del diritto alla libertà di manifestare il proprio pensiero e il diritto-dovere di cronaca, con ripercussioni sulla propria dignità e professionalità».

⁽³⁴³⁾ E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, relazione alle Giornate di Studio Aidlass – Napoli 16 e 17 giugno 2016, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, consultabile su <http://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2016/05/Balletti-E.-Relazione-Aidlass-I-poteri-del-datore-di-lavoro.pdf>, cit. p. 53, l'A. chiarisce che tale giudizio deve ammettersi «senza che in senso diverso possa valere,

correttezza e buona fede, in ragione delle reali competenze ed esperienze professionali del singolo prestatore, in riferimento alla fattispecie concreta». Tuttavia, l'ammissione di un sindacato di questo tipo pone nuovamente un problema di idoneità delle disposizioni costituzionali a limitare direttamente e indirettamente un potere giuridico esercitato nel rispetto delle norme che lo autorizzano.

La possibilità che un ricercatore possa essere adibito allo svolgimento di mansioni di tipo meramente amministrativo solleva alcune perplessità alla luce dei principi costituzionali in materia di ricerca; senza contare che una soluzione di questo tipo si pone in contrasto con gli indirizzi fissati dall'Unione europea nella Raccomandazione sulla Carta europea dei ricercatori, dove viene espressa la volontà di far emergere un vero e proprio "mercato del lavoro della ricerca", chiedendo agli Stati membri di «impegnarsi affinché i ricercatori vengano trattati come professionisti»⁽³⁴⁴⁾. In tal senso la proposta presentata in Parlamento, volta a introdurre tra le categorie legali dell'art. 2095 c.c. quella del ricercatore, risponde all'intento di attribuire a quest'ultimo un vero e proprio riconoscimento in termini di *status* e tutela della professionalità. È comunque opportuno che la contrattazione collettiva si faccia carico della necessità di tradurre le esigenze dei ricercatori e della ricerca, in una adeguata disciplina dei profili professionali. La Carta europea dei ricercatori, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, si rivolge espressamente anche al "dialogo sociale", i cui attori dovrebbero mostrare una maggiore presa di coscienza nei confronti dell'importanza strategica della ricerca e dell'innovazione.

Quando l'esercizio dello *ius variandi* è posto in essere al di fuori dei limiti concessi dalla legge, deve ammettersi, in primo luogo, la possibilità per il lavoratore di

peraltro, quanto stabilito *ex art.* 30, comma 1, legge n. 183/2010 (cd. "collegato lavoro") a limitazione del controllo giudiziale in tema di clausole generali: a prescindere dalla controversa reale valenza di tale norma, giacché permane comunque escluso, nell'ipotesi, un "sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro" (così art. 30, comma 1 cit.)».

⁽³⁴⁴⁾ Cfr. considerando n. 9 della Raccomandazione della Commissione dell'11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori e un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

agire in autotutela, rifiutando di svolgere le nuove mansioni ⁽³⁴⁵⁾. È ammessa anche la possibilità di ottenere un provvedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c. ⁽³⁴⁶⁾.

Per quanto attiene, invece, la tutela risarcitoria, a fronte del *vulnus* della professionalità, anche in questo caso - così come in quello della dequalificazione per lo svuotamento delle mansioni - può essere riconosciuto un risarcimento sia per il ristoro del danno professionale in senso stretto, dovuto al mancato esercizio delle capacità di lavoro ed al loro futuro arricchimento e affinamento, sia per i pregiudizi alla personalità morale, alla dignità personale, all'immagine e alla reputazione professionale, alla vita di relazione ed alla capacità di concorrenza ⁽³⁴⁷⁾.

9. I diritti del ricercatore sull'invenzione brevettabile. Le fattispecie previste dall'art. 64 del Codice della proprietà industriale (d.lgs. n. 30 del 2005)

Nel corso dell'indagine si è già parlato della funzione svolta dalla normativa sulla proprietà industriale e del suo rapporto con la libertà della scienza. In tale sede si è

⁽³⁴⁵⁾ Sulla legittimità del rifiuto di svolgere mansioni inferiori a quelle convenute, in ragione della posizione professionale acquisita dal lavoratore, v. A. PERULLI, *Obbligazione di lavoro, diligenza e rendimento*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, Milano, 2007, p. 593 e ss., in particolare p. 609; L'orientamento giurisprudenziale che ritenene applicabile l'art. 1460 c.c. è ormai consolidato, cfr.: Cass. civ. sez. lav. n. 1912 del 25 gennaio 2017, secondo cui «l'illegittimo comportamento del datore di lavoro consistente nell'assegnare il dipendente a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa, purché tale reazione sia connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede, dovendo in tal caso il giudice adito procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti»;

⁽³⁴⁶⁾ Cfr. C. PISANI, *L'oggetto e il luogo della prestazione*, in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di diritto del lavoro*, I, in P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), *Trattato dei contratti*, Milano, 2009, p. 417 e ss., «per ridurre il rischio di autotutela connesso all'esito del futuro giudizio di merito, il lavoratore può scegliere, ricorrendone i presupposti, di sorreggere la propria autotutela richiedendo un provvedimento d'urgenza di sospensione degli effetti dell'atto pregiudizievole. In tal modo il rifiuto della prestazione non dovuta risulta conforme all'ordine cautelare, con automatica esclusione di qualsiasi profilo di colpa ance nell'ipotesi in cui all'esito del giudizio di merito, fosse accertata la legittimità della pretesa del datore di lavoro ed il relativo obbligo di soddisfarla» (p. 479). In senso contrario cfr. L. CAVALLARO, *Rapporto di lavoro e provvedimenti d'urgenza. Un riesame critico*, in «Riv. it. dir. lav.», 2001, n. 1, p. 64 e ss. «è evidente che se si nega la coercibilità dell'ordine di reintegrazione, il provvedimento giurisdizionale cautelare potrebbe anticipare provvisoriamente solo gli effetti di una condanna al risarcimento dei danni. E siccome ciò che dev'essere corrisposto a titolo risarcitorio non è suscettibile di pregiudizio irreparabile (arg. ancora ex artt. 1223 e ss. c.c.), si paleserebbe fin troppo chiara la mancanza di un interesse ad agire del lavoratore ricorrente» (cit. p. 76). L'A. ritiene, inoltre, che l'irreparabilità del danno non può non essere valutata tenendo conto degli strumenti di autotutela di diritto sostanziale cui l'attore può ricorrere per evitare il pregiudizio. Pertanto in caso di incertezza sulla legittimità dell'ordine del datore di lavoro sarà il lavoratore a dover scegliere se adempiere o rifiutare e, in quest'ultimo caso, sarà il datore di lavoro a scegliere se irrogargli o meno la sanzione: nell'uno e nell'altro caso il giudice interverrà solo per giudicare se c'è stato inadempimento e, in ogni caso, a inadempimento avvenuto, per condannare la parte inadempiente. «il diritto di non sbagliare non si compra sul mercato e nemmeno nel palazzo di giustizia» (p. 78 e 79).

⁽³⁴⁷⁾ M. LANOTTE, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, Torino, 1998, cit. p. 231. Cfr. in giurisprudenza: Cass. civ. Sez. Unite, n. 6572 del 24 marzo /2006; Pret. Milano 7 gennaio 1997, in «Orient. giur. lav.», 1997, p. 59, con nota di T. VETTOR, *Violazione dell'art. 2103 c.c. e risarcimento del danno professionale*; Trib. Milano dicembre 1995 in «Riv. crit. dir. lav.», 1996, p. 458, per la configurazione di un danno alla notorietà all'esperienza e immagine professionale di un giornalista vittima di dequalificazione.

sottolineato che il problema dei diritti morali e patrimoniali sulle invenzioni e sulle opere dell'ingegno non incide direttamente sulle posizioni soggettive connesse alla libertà di ricerca del singolo.

Più in generale, la dottrina ha posto in evidenza che «quando si ragiona di premio/incentivo per le creazioni intellettuali si pensa che destinatari di questo strumento normativo siano l'individuo e la sua creatività», mentre è nell'interesse dell'investimento economico in attività di ricerca e sviluppo che la privativa è prevista⁽³⁴⁸⁾.

Sul punto, peraltro, è necessaria una precisazione: se è vero che la creatività non dipende strettamente dall'incentivo economico e che le privative sono volte principalmente ad incrementare gli investimenti nell'innovazione, è al contempo innegabile che «sono gli sforzi soggettivi degli stessi dipendenti che si pongono all'origine della capacità delle imprese e delle loro strutture di realizzare significativi incrementi del patrimonio tecnologico nazionale»⁽³⁴⁹⁾. Inoltre, non vi è dubbio che la creazione intellettuale presenti uno stretto legame con la personalità del suo autore e che la tutela del lavoro nelle sue diverse forme richieda un adeguato riconoscimento dell'apporto creativo del lavoratore⁽³⁵⁰⁾.

Quando il risultato creativo raggiunto dal dipendente è un'invenzione industriale - ossia una creazione intellettuale a contenuto tecnologico che presenta i caratteri della novità, industrialità e originalità⁽³⁵¹⁾ - i diritti morali e patrimoniali che da questa discendono sono oggetto di una disciplina volta a comporre interessi configgenti: quello del lavoratore a conseguire un riconoscimento del proprio apporto; quello dell'imprenditore ad acquisire i risultati dei propri impegni organizzativi e dei propri investimenti economici⁽³⁵²⁾.

⁽³⁴⁸⁾ Cfr. M. LIBERTINI, *I centri di ricerca e le invenzioni dei dipendenti nel codice della proprietà industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2006, I, p. 49 e ss., «la creatività individuale può essere elevata e può dar luogo a risultati altissimi in situazioni in cui manca del tutto l'incentivo costituito dai diritti patrimoniali di proprietà intellettuale, perché gli individui possono essere stimolati a grandi creazioni intellettuali da motivazioni che nulla hanno a che vedere con il profitto [...]» (p. 52). Nello stesso senso anche M. LIBERTINI, *Tutela e promozione delle creazioni intellettuali e limiti funzionali della proprietà intellettuale*, in «AIDA», 2014, n. 1, p. 299 e ss.

⁽³⁴⁹⁾ cfr. la Relazione illustrativa del testo del "codice della proprietà industriale" redatto dalla Commissione Ministeriale all'uopo costituita e trasmesso in data 22.7.2003 all'Ufficio Legislativo del Ministero delle Attività Produttive al fine di dare corso alla delega concessa al Governo con Legge 12.12.2002 n. 273 sul "riassetto delle disposizioni in materia di proprietà industriale".

⁽³⁵⁰⁾ Cfr. M. MARTONE, *Contratto di lavoro e «beni immateriali»*, Padova, 2002, p. 10, secondo l'A., «i modelli di tutela della personalità del lavoratore non possono più rimanere limitati agli aspetti tradizionali della protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa» (p. 9).

⁽³⁵¹⁾ Sui requisiti identificativi delle invenzioni: G. BAVETTA, *Invenzioni industriali*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1972, p. 654 e ss.

⁽³⁵²⁾ Per i necessari riferimenti sulla materia cfr.: M. N. BETTINI, *Attività inventiva e rapporto di lavoro*, Milano, 1993; M. MARTONE, *op. cit.*; G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino,

In primo luogo, all'art. 2590 c.c., è sancito in favore del lavoratore-inventore il diritto morale intrasmissibile e imprescrittibile «di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro». La regolamentazione degli altri «diritti e obblighi delle parti relativi all'invenzione» è invece demandata, ad opera dello stesso art. 2590 c.c., alle «leggi speciali». Tale rinvio, in origine diretto al r.d. n. 1127 del 1939 (c.d. legge invenzioni, d'ora in poi l.i.), è oggi riferito al d.lgs. n. 30 del 2005, c.d. "Codice della proprietà industriale" (d'ora in poi c.p.i.), che ha sostituito la precedente normativa senza apportare, peraltro, rilevanti modifiche in materia di invenzioni del dipendente.

Oltre a ribadire, all'art. 62 c.p.i. il diritto dell'inventore alla paternità dell'invenzione ⁽³⁵³⁾, la nuova disciplina riprende dalla precedente l'impianto sostanziale e la tripartizione delle invenzioni del dipendente in: "invenzione di servizio", "invenzione d'azienda" e "invenzione occasionale".

La prima delle tre ipotesi, contenuta al comma 1 dell'art. 64 c.p.i., si verifica quando l'invenzione è realizzata «nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita» ⁽³⁵⁴⁾. In tal caso, la norma sancisce che «i diritti derivanti dall'invenzione stessa appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore». Non si applica, pertanto, il principio posto dall'art. 2588 c.c., secondo cui «il diritto al brevetto spetta all'autore dell'invenzione e ai suoi aventi causa».

Il secondo comma dell'art. 64 del d.lgs. n. 30 del 2005 disciplina, invece, i diritti nascenti nel caso della c.d. "invenzione d'azienda", disponendo che «se non è prevista

1999; EMILIANI, *Invenzioni di servizio e invenzioni d'azienda*, in «Arg. dir. lav.», 2006, n. 6, p. 1578 e ss.; S. SCIARRA, *Invenzioni industriali: II) invenzioni e opere dell'ingegno del lavoratore*, in Enc. Giur., vol. XVII, Roma, 1997.

⁽³⁵³⁾ Cfr. S. CIUCCIOVINO, *Le invenzioni e le opere dell'ingegno*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Volume IV, tomo II, Padova, 2011, p. 1573 e ss., nel punto in cui sottolinea che «rispetto al precedente legislativo costituito dall'art. 7, co. 2, legge inv., la novità apportata dall'art. 62 c.p.i. è ravvisabile nella qualificazione di tale diritto come "morale", definizione che è di per sé indicativa della stretta relazione con la sfera della personalità dell'inventore». Secondo l'A., infatti, la previsione del diritto alla paternità dell'invenzione nel rapporto di lavoro rafforza il suo significato «perché si inserisce a pieno titolo nel sistema di tutele poste a protezione della dignità e della personalità morale del prestatore di lavoro, atteso che l'invenzione, come frutto di una attività creativa originale del lavoratore, attiene alla sfera della sua persona ed ingenera un obbligo di protezione in capo al datore di lavoro (art. 2087 c.c.)».

⁽³⁵⁴⁾ Cfr. L. C. UBERTAZZI, *La ricerca dipendente*, in Aa. Vv., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Milano, 1987, il quale, con riferimento al contenuto della norma, chiarisce che questa «non postula necessariamente una obbligazione del lavoratore di pervenire ad un qualche risultato inventivo: ma si applica anche quando – ed è l'ipotesi normale – il lavoratore è obbligato soltanto a *facere quantum potest*, secondo la diligenza professionale da lui concretamente esigibile, per cercare e raggiungere una soluzione inventiva» (p. 569).

e stabilita una retribuzione, in compenso all'attività inventiva e l'invenzione è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego, i diritti derivanti all'inventore appartengono al datore di lavoro, ma all'inventore, salvo sempre il diritto di esserne riconosciuto autore, spetta un equo premio [...]»⁽³⁵⁵⁾.

La giurisprudenza ha chiarito che l'equo premio, fornito al lavoratore in luogo dello specifico corrispettivo per l'attività svolta, non ha natura retributiva, ma risponde «alla logica di indennizzare il dipendente espropriato del diritto di utilizzazione dell'invenzione»⁽³⁵⁶⁾. L'uso del termine “espropriazione” pone in rilievo il fatto che in base ai principi generali in materia di invenzioni il diritto ad ottenere il brevetto sarebbe spettato al suo autore.

La natura indennitaria e non retributiva può desumersi anche nel fatto che il calcolo non è operato sulla base della quantità e qualità del lavoro prestato, ma su altri criteri, quali: l'importanza della protezione conferita all'invenzione dal brevetto; le mansioni svolte; la retribuzione percepita; il contributo ricevuto dall'inventore dall'organizzazione datoriale⁽³⁵⁷⁾.

Poiché l'equo premio non ha alcuna connessione con l'obbligazione lavorativa, «deve applicarsi ad esso non la prescrizione breve di cui all'art. 2948 c.c. (che si riferisce alle prescrizioni periodiche inserite in una *causa debendi* continuativa) ma la prescrizione ordinaria decennale prevista dall'art. 2946 c.c., che decorre con inizio dal

⁽³⁵⁵⁾ Nel caso in cui il ricercatore intenda instaurare un giudizio per il riconoscimento dell'equo premio, anche se l'invenzione è stata realizzata tramite il lavoro di un'équipe di ricerca, non ricorre l'ipotesi di un litisconsorzio necessario. La Cassazione (Cass. civ. Sez. I, n. 20239, del 07 ottobre 2016) ha chiarito che, in tal caso, «l'azione [...] non è intesa infatti all'adempimento di un'obbligazione inscindibilmente connessa rispetto a quella relativa agli altri partecipi dell'invenzione avvenuta nell'ambito della esecuzione del contratto di lavoro subordinato. Il diritto al premio non costituisce un diritto unitario per tutti i partecipanti all'attività che ha determinato l'invenzione e non può essere confuso o assimilato con il diritto di proprietà intellettuale». Non si applicano, pertanto, le norme della comunione per quanto stabilito dagli artt. citati della legge sul diritto d'autore (*L. n. 633 del 1941.*)

⁽³⁵⁶⁾ Cass. civ. sez. I, n. 20239 del 7 ottobre 2017.

⁽³⁵⁷⁾ Cfr. in tal senso G. VIDIRI, *Il codice della proprietà industriale e le invenzioni del lavoratore*, in «Mass. giur. lav.», 2005, n. 10, p. 708 e ss., secondo l'A., inoltre, «l'invenzione d'azienda ponendosi fuori dal contratto di lavoro non è collegabile ad un elemento, quale appunto la retribuzione, che opera all'interno di tale contratto e si pone in funzione sinallagmatica con la prestazione dell'attività lavorativa» (p. 711). Cfr. la proposta di F. GIAMBROCONO, *L'intellectual premium: una nuova metodologia di calcolo dell'Equo Premio per l'invenzione del dipendente ex art. 64 C.p.i.*, in «Dir. ind.», 2007, n. 4, p. 323 e ss., «l'idea di fondo di questa proposta è quella di equiparare l'Equo Premio in materia di invenzioni ad un premio di “produzione”....Intellettuale. Svincolandoci, quindi, dalla determinazione “monetaria” del valore dell'invenzione» (p. 323).

giorno in cui il diritto può essere fatto valere), e cioè dal giorno dell'ottenimento del brevetto»⁽³⁵⁸⁾.

Con l'intervento di riforma operato dal d.lgs. n. 30 del 2010, la concessione del brevetto cessa di essere *condicio juris* per l'insorgenza del diritto all'equo premio⁽³⁵⁹⁾: ai sensi del novellato secondo comma dell'art. 64 c.p.i., questo spetta al lavoratore anche «qualora il datore di lavoro o suoi aventi causa [...] utilizzino l'invenzione in regime di segretezza industriale». La valenza pratica della norma è peraltro dubbia a causa delle difficoltà per il lavoratore di assolvere l'onere probatorio nelle ipotesi di sfruttamento in regime di segreto⁽³⁶⁰⁾.

La distinzione tra “invenzione d'azienda” e “invenzione di servizio” è stata oggetto, come si vedrà, di soluzioni interpretative divergenti. Indiscusso, però, è il fatto che in entrambe le ipotesi sussiste un nesso causale tra le mansioni svolte e l'invenzione realizzata, per cui l'apporto aziendale in termini di organizzazione e predisposizione dei mezzi può dirsi decisivo e idoneo a giustificare l'appropriazione dei diritti di utilizzazione da parte del datore di lavoro.

Nel caso dell'“invenzione occasionale” tale nesso viene meno⁽³⁶¹⁾. La fattispecie si configura, ai sensi del co. 3 dell'art. 64 c.p.i., «qualora non ricorrano le

⁽³⁵⁸⁾ G. VIDIRI, *op. cit.*, cit. p. 711. In nota (19) l'A. sottolinea che la giurisprudenza, pur in vigenza dell'art. 23 r.d. n. 1127 del 1939, ha ritenuto che la prescrizione decennale decorresse dalla data di concessione del brevetto (viene citata Cass. n. 329 del 16 1979, in «Riv. dir. ind.», 1980, n. 2, p. 283 e ss.).

⁽³⁵⁹⁾ In senso critico nei confronti di tale modifica cfr. L. MANSANI, *Invenzioni dei dipendenti e comunione: modifiche discutibili che complicano le cose*, in «Dir. ind.», 2010, n. 6, p. 525 e ss.

Prima dell'intervento del Codice della proprietà industriale, parte della dottrina sulla base dell'art. 23, co. 2, r.d. n. 1127 del 1939 – e dell'espressione ivi contenuta «diritti derivanti dall'invenzione stessa» - riteneva che l'utilizzo o l'utilizzazione proficua del datore di lavoro valesse a giustificare l'indennizzo del dipendente: per tutti M.N. BETTINI, *Attività inventiva e rapporto di lavoro*, Milano 1993, p. 108. La giurisprudenza prevalente era comunque contraria a tale orientamento cfr.: Cass. civ., sez. lav., n. 7484 del 5 giugno 2000, in «Riv. it. dir. lav.», 2000, n. 2, p. 437 e ss., con nota di C. MARASCIUOLO, *Invenzioni di azienda e diritto del lavoratore all'equo premio*, p. 437 e ss.

⁽³⁶⁰⁾ C. DI BENEDETTO, *Profili applicativi dell'istituto dell'equo premio: una interessante pronuncia del tribunale di Milano*, in «Dir. ind.», 2016, n. 4, p. 322 e ss., l'A. sottolinea che l'inesistenza di conflitti sul riconoscimento dell'equo premio nel caso di sfruttamento economico dell'invenzione è sicuramente correlata allo «spaventoso onere della prova che un dipendente dovrebbe in ipotesi soddisfare: tale dipendente dovrà (a) provare di aver effettivamente realizzato attività inventiva connessa all'invenzione per cui l'equo premio è richiesto, (b) ricostruire quale sia l'oggetto dell'invenzione stessa, a cui - a seconda delle concrete misure di segretezza in concreto adottate dall'impresa e del ruolo del dipendente-inventore nella realizzazione della stessa - potrebbe per ipotesi non avere libero accesso, o che potrebbe essere stata oggetto di ulteriori sviluppi nel corso del tempo, (c) provare la sussistenza di tutti i requisiti di brevettabilità dell'invenzione stessa avendo come riferimento la data - è ragionevole ritenere - della comunicazione dell'invenzione al datore di lavoro, e infine (d) provare la sussistenza degli ulteriori requisiti di tutela delle informazioni segrete ex art. 98 c.p.i., e in particolare la sussistenza delle misure di sicurezza approntate dal datore di lavoro per la segretezza dell'invenzione, nonché l'effettivo sfruttamento della stessa da parte del datore di lavoro».

⁽³⁶¹⁾ Cfr. Trib. Taranto, 23 ottobre 2008, in «Giur. annotata dir. ind.», 2008, n. 1, p. 1146, secondo cui l'invenzione va individuata ogni qualvolta non sussistano i requisiti previsti per le invenzioni di servizio o di azienda, ossia quando l'attività dedotta nel contratto di lavoro non preveda compiti inventivi o di ricerca; nello

condizioni previste nei commi 1 e 2» e l'invenzione sia solo «collegata con l'attività del datore di lavoro» ⁽³⁶²⁾. L'assenza di un apporto decisivo dell'azienda comporta l'attribuzione al dipendente sia del diritto di essere riconosciuto autore, che del diritto di chiedere il brevetto. Tuttavia, è previsto in favore di quest'ultimo un «diritto di opzione per l'uso, esclusivo o non esclusivo dell'invenzione o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere od acquisire, per la medesima invenzione, brevetti all'estero». Il diritto d'opzione, che ha sostituito il precedente riferimento alla “prelazione”, costituisce un vero e proprio diritto potestativo del datore di lavoro esercitabile «verso corresponsione del canone o del prezzo da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione».

La *ratio* della disposizione deve ricondursi all'esistenza dell'obbligo di fedeltà *ex art. 2105 c.c.* Invero, in ragione del “collegamento” esistente tra l'invenzione realizzata e l'attività del datore di lavoro sorge l'esigenza di non arrecare ingiusti pregiudizi alla competitività delle imprese, non essendo giustificate forme di concorrenza ai danni del datore di lavoro, del cui apporto si è comunque giovato il dipendente nella realizzazione dell'invenzione ⁽³⁶³⁾.

9. 1 La distinzione tra invenzioni d'azienda e invenzioni di servizio: problematiche applicative

La normativa prevista all'art. 64 c.p.i., seppur risultato di un equo bilanciamento tra interessi confliggenti, solleva una serie di problematiche interpretative e applicative.

Il vero *punctum dolens* può dirsi il *discrimen* tra “invenzioni di servizio” e “invenzioni d'azienda”.

Un primo orientamento dottrinale ritiene che in entrambe le ipotesi l'attività oggetto del contratto sia vincolata al raggiungimento di un risultato inventivo e, in quanto tale, scambiata con una retribuzione. La differenza risiederebbe esclusivamente nel fatto che tale retribuzione, nel caso dell'”invenzione di servizio”, è determinata *ab initio*, mentre, per l'”invenzione d'azienda”, è solo determinabile tramite il ricorso all'

stesso senso Trib. Milano, 30 maggio 2002, che definisce l'invenzione occasionale come quella del tutto estranea alla prestazione lavorativa e priva di nesso causale col rapporto di lavoro dell'inventore.

⁽³⁶²⁾ Il riferimento all'«attività del datore di lavoro» è una delle novità introdotte dal Codice della proprietà industriale che inteso, in tal modo,

⁽³⁶³⁾ G. VIDIRI, *op. cit.*, cit. p. 712; in generale, sul rapporto tra obbligo di non concorrenza e disciplina delle invenzioni cfr. M. G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, 2000, p. 107.

”*equo premio*”⁽³⁶⁴⁾. Un secondo orientamento, invero maggioritario, ritiene che al secondo comma dell’art. 64 sia disciplinata una fattispecie differente rispetto a quella del primo comma che richiede due elementi essenziali: la mancata previsione di un’attività inventiva quale oggetto del contratto; la conseguente assenza di una specifica retribuzione volta a remunerare tale attività. Vi è, infine, un terzo orientamento, che estende l’ambito applicativo dell’art. 64 co. 2 a due casi: quello in cui l’attività inventiva, seppur oggetto del contratto, non è specificamente retribuita; quello in cui l’attività oggetto del contratto non è inventiva e, di conseguenza, anche in tal caso manca una specifica retribuzione volta a remunerarla⁽³⁶⁵⁾.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità non è stata unanime, ma le pronunce più recenti sembrano conformarsi all’indirizzo interpretativo più coerente con la dottrina maggioritaria, affermando che l’invenzione di servizio si caratterizza per il fatto «che oggetto del contratto sia l’attività inventiva, cioè il particolare impegno per raggiungere un risultato prefigurato dalle parti, dotato dei requisiti della brevettabilità stabiliti dalla legge, e che, a tale scopo sia prevista una retribuzione»⁽³⁶⁶⁾. Al contrario – secondo il predetto indirizzo - nel caso dell’invenzione d’azienda il conseguimento di un risultato inventivo non rientra nell’attività dovuta e, di conseguenza, non è specificamente retribuito.

È necessario, peraltro, operare due precisazioni. La prima attiene al fatto che l’attività inventiva non può ritenersi completamente estranea all’oggetto del contratto anche nell’invenzione d’azienda, poiché l’invenzione deve essere comunque realizzata «nell’esecuzione o nell’adempimento del contratto». Al fine di evitare

⁽³⁶⁴⁾ In questo senso: U. ROMAGNOLI, *L’art. 24 della legge sui brevetti è una norma da rifare?*, in «Riv. trim. dir. proc. civ.», 1964, p. 1499 e ss.; E. BALLETTI, *Riflessioni sul diritto all’utilizzazione delle invenzioni realizzate dal prestatore di lavoro*, in «Riv. giur. lav.», 1984, I, p. 112 e ss.; M. MARTONE, *op. cit.*, il quale considera i primi due commi fattispecie “vincolate”

⁽³⁶⁵⁾ Cfr. G. PELLACANI, *Tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999, p. 7, l’A., in termini di *ratio*, ritiene che quando l’invenzione è oggetto della prestazione l’acquisto automatico dei diritti patrimoniali da parte del datore di lavoro è sorretto dal principio lavoristico, poiché la situazione sarebbe analoga a quella del primo comma, con la differenza che «il legislatore introduce una deroga a favore del lavoratore, accordandogli, invece delle differenze retributive pregresse, il diritto all’equo premio, in considerazione del fatto che altrimenti verrebbe alterato il rapporto di aleatorietà che connota la ripartizione della norma». Per quanto riguarda, invece, la *ratio* sottesa alla seconda ipotesi, in cui l’invenzione non rappresenta l’oggetto del contratto, secondo l’A., applicandosi i principi generali l’unica regola invocabile sarebbe quella dell’art. 2588 c.c., pertanto «in funzione di valorizzazione dell’apporto economico il legislatore introduce un’eccezione a tale regola, non supportata da altro principio generale corrente, ma solo all’esigenza di remunerare l’investimento in attività di ricerca».

⁽³⁶⁶⁾ Cass. ci. Sez. lav., n. 14371 del 25 giugno 2014, in «Dir. giust.», 2014, n. 1, con nota di G. MARINO, *Invenzioni del dipendente? Il contratto si interpreta ex ante*, p. 42 e ss., si è, tuttavia, anche evidenziato come sia «compito del giudice di merito quello di accertare - sulla base della interpretazione del contratto basata sui criteri dettati dall’art. 1362 c.c. - se le parti hanno voluto in effetti pattuire una retribuzione che, sia pure in parte, si collochi come corrispettivo dell’obbligo del dipendente di svolgere un’attività inventiva».

un'interpretazione eccessivamente restrittiva della fattispecie, la giurisprudenza ammette che anche quando il risultato inventivo sia prevedibile, l'attività inventiva potrebbe comunque non ritenersi pattuita, in concreto, come specifico oggetto della prestazione lavorativa e perciò, come tale, non retribuita. Si pensi, al caso in precedenza citato delle attività di ricerca che, pur potendo comportare il conseguimento di invenzioni, non sono a tale precipuo scopo indirizzate.

La seconda precisazione, riguarda l'opportunità di ammettere l'accertamento dell'effettiva sussistenza di una specifica retribuzione destinata a remunerare l'attività inventiva. Secondo la Cassazione, se il lavoratore si impegna, nel contratto, a svolgere la propria attività facendo tutto quanto è ragionevolmente possibile per inventare, la retribuzione pattuita sarà necessariamente compensativa dell'invenzione e, in tal caso, «il risultato inventivo potrà esservi o meno, ma, laddove si verifichi, la retribuzione stabilita vale già a compensarlo, perché è sinallagmatica di tutte le utilità che potranno scaturire, dal momento che in tal senso si è espressa la volontà dalle parti, onde non vi è spazio per l'ulteriore compenso costituito dall'equo premio». In realtà, non sembra corretto precludere al giudice ogni tipo di accertamento, poiché, come correttamente rilevato in dottrina, potrebbe verificarsi «l'ipotesi in cui l'invenzione rappresenti lo sbocco prefigurato dell'attività dedotta in contratto, ma – vuoi perché non compresa fra quelle proprie del profilo professionale, vuoi perché concorrente con altre, vuoi perché non esplicitata – non riceve un'apposita considerazione sotto il profilo retributivo»⁽³⁶⁷⁾. In tal caso al lavoratore andranno accordate «non le differenze retributive bensì l'equo premio»⁽³⁶⁸⁾.

A fronte delle incertezze che, a ben vedere, ancora riguardano l'applicazione in concreto dei criteri elencati, sembra opportuno che la contrattazione collettiva si faccia carico di una funzione chiarificatrice⁽³⁶⁹⁾.

⁽³⁶⁷⁾ G. PELLACANI, *op. cit.*, cit. p. 173, secondo l'A., d'altronde, «la totale espropriazione dei diritti patrimoniali del lavoratore e l'attribuzione a titolo originario degli stessi al datore di lavoro senza il riconoscimento di alcuno specifico corrispettivo di natura economica all'inventore poggia (peraltro) sul presupposto che un siffatto corrispettivo sia già stato previsto e conglobato nella retribuzione. Il problema si sposta allora sulla retribuzione dovendosi appurare con certezza che parte della stessa sia effettivamente volta a compensare l'impegno inventivo» (p. 172). A tal fine l'A. ritiene qualora risultati che l'invenzione «è stata realizzata nell'ambito di compiti di ricerca, di sviluppo o di progettazione ordinariamente svolti dal prestatore occorre verificare se i predetti compiti siano ricompresi tra le mansioni proprie della qualifica e dell'inquadramento di quest'ultimo» (p. 292).

⁽³⁶⁸⁾ G. PELLACANI, *op. cit.*, cit. p. 173.

⁽³⁶⁹⁾ In questo senso cfr. anche C. DI BENEDETTO, *Profili applicativi dell'istituto dell'equo premio: una interessante pronuncia del Tribunale di Milano* (il commento), in «Dir. ind.», 2016, n. 4, p. 322 e ss., secondo l'A. «in questa situazione di incertezza, colpisce in realtà il silenzio della contrattazione collettiva, che – salve alcune eccezioni – si limita pienamente a rinviare alle “leggi speciali”».

Considerando che si tratta di una normativa inderogabile solo in *pejus*, qualsiasi intervento volto ad ampliare le maglie dell'art. 64 co. 2 può ritenersi ammissibile. In ogni caso la contrattazione aziendale, più vicina alle specifiche caratteristiche delle attività di “ricerca e sviluppo” svolte nell'impresa e alle sue esigenze, dovrebbe chiarire nelle declaratorie professionali quale attività debba ritenersi propriamente inventiva e quale retribuzione possa dirsi sufficiente a compensare prestazioni di questo tipo.

10. I diritti del ricercatore sulle opere dell'ingegno realizzate nel corso dell'attività lavorativa

I risultati dell'attività di ricerca, anche quando non si concretano in creazioni protette dal brevetto, rappresentano un avanzamento nel mondo delle conoscenze, e come tali sono di interesse per il progresso scientifico e tecnologico. Si pensi, ad esempio, a rapporti di ricerca, resoconti e relazioni: da un lato, il loro contenuto è comunque tutelato dal segreto industriale ex art. 98 c.p.i.; dall'altro, nella loro forma, potrebbero costituire opere scientifiche, come tali protette dal diritto d'autore⁽³⁷⁰⁾.

Le opere tutelate dal diritto d'autore si differenziano dalle invenzioni brevettabili per il fatto che a rilevare non è la loro idoneità ad essere utilizzate per la produzione di altri beni o servizi, ma il fatto in sé di produrre un avanzamento delle conoscenze e un'elevazione dello spirito umano tramite la loro semplice comunicazione e conoscenza⁽³⁷¹⁾. L'art. 2575 c.c. definisce l'oggetto del diritto d'autore inserendovi «le opere dell'ingegno di carattere creativo che appartengono alle scienze, alla letteratura, alla musica, alle arti figurative, all'architettura, al teatro e alla cinematografia, qualunque ne sia il modo o la forma di espressione». L'elenco è completato dall'art. 1 della legge n. 633 del 1941.

Il “*software*” (o “programma per elaboratore”) pur presentando un carattere tecnologico, non è brevettabile e la direttiva n. 91/250 del 14 maggio 1991 ha imposto agli Stati membri che la tutela vada realizzata tramite il diritto d'autore. Nel recepire la direttiva comunitaria il d.lgs. n. 518 del 29 dicembre 1992 ha aggiunto all'art. 1 della legge n. 633 del 1941 un comma 2, che dispone: «sono altresì protetti i programmi per elaboratore come opere letterarie ai sensi della Convenzione di Berna sulla protezione

⁽³⁷⁰⁾ Cfr. G. AGHINA, *I contratti di ricerca*, in «Riv. dir. ind.», 1995, n. 6, p. 281 e ss.

⁽³⁷¹⁾ G. AULETTA, V. MANGINI, *Marchio. Diritto d'autore sulle opere dell'ingegno*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile, Libro quinto: Lavoro art. 2569-2583*, Bologna, 1986, p.146-147.

delle opere letterarie ed artistiche ratificata e resa esecutiva con legge 20 giugno 1978, n. 399».

La disciplina che regola i diritti spettanti sulle opere protette dal diritto d'autore – quando si tratti di opere create per atto “spontaneo” dell'autore con lavoro proprio – presenta dei profili di affinità con la disciplina dei diritti sulle invenzioni brevettabili. L'art. 2576 c.c. chiarisce che «il titolo originario dell'acquisto del diritto di autore è costituito dalla creazione dell'opera, quale particolare espressione del lavoro intellettuale». L'art. 2577 c.c. dispone, invece, al primo comma, che «l'autore ha il diritto esclusivo di pubblicare l'opera e di utilizzarla economicamente in ogni forma e modo, nei limiti e per gli effetti fissati dalla legge». I diritti morali spettanti all'autore presentano un contenuto più ampio rispetto a quanto previsto in materia di invenzioni: è disposto che «l'autore, anche dopo la cessione dei diritti previsti dal comma precedente, può rivendicare la paternità dell'opera e può opporsi a qualsiasi deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, che possa essere di pregiudizio al suo onore o alla sua reputazione»⁽³⁷²⁾.

La “legge speciale” che regola la materia - legge n. 633 del 22 aprile 1941 - non contiene norme di carattere generale⁽³⁷³⁾, ma solo disposizioni volte a regolare specifiche ipotesi. L'art. 12 *bis*, il quale prevede che «salvo patto contrario»⁽³⁷⁴⁾ spetti al datore di lavoro il «diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore» creato dal lavoratore dipendente «nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro».

Dottrina e giurisprudenza prevalenti ritengono, comunque, che la medesima *ratio* che guida la disciplina delle invenzioni del dipendente valga anche per le opere

⁽³⁷²⁾ Diritto di paternità, diritto di integrità e diritto di ritirare l'opera dal commercio se motivo di pregiudizio per il suo autore, sono confermati all'interno della legge n. n. 633 del 22 aprile 1941. Secondo parte della dottrina (per tutti M. BERTANI, *Diritti d'autore e connessi*, in L. C. UBERTAZZI (a cura di), *La proprietà intellettuale*, Torino, 2011, p. 362) si tratterebbe di *ius excludendi alios*, e in quanto tali, nonostante la loro indisponibilità, possono essere oggetto di atti di esercizio e il titolare può impegnarsi in via contrattuale a non esercitarli.

⁽³⁷³⁾ M. MARTONE, *op. cit.*, l'A. ritiene che «l'interprete che voglia individuare gli esatti confini della tutela dell'autore quando è parte di un contratto di lavoro subordinato, autonomo o coordinato, non può limitarsi all'analisi delle disposizioni che fanno espresso riferimento a questi contratti, ma deve estendere la propria indagine all'intero sistema predisposto dalla legge sul diritto d'autore [...] pertanto nel micro-sistema oggetto dell'indagine devono essere ricondotte anche le disposizioni di carattere più generale che sono state dettate al fine: di disciplinare gli effetti dei diversi contratti di diritto d'autore che sono alla base del trasferimento dei diritti di utilizzazione economica; di garantire la partecipazione, anche economica, dell'autore alle fortune dell'opera quando i relativi diritti di utilizzazione economica sono stati ceduti oppure quando l'utilizzazione dell'opera è libera (p. 113)».

⁽³⁷⁴⁾ È dunque sempre configurabile un accordo negoziale che attribuisca, in tutto o in parte,, i diritti economici al lavoratore. Rimane da vedere se tale accordo debba tradursi in un contratto collettivo tra le parti sociali o in un contratto individuale tra lavoratore e datore di lavoro. Nel silenzio della legge sembra preferibile una tesi inclusiva che non lasci fuori nessuna delle due ipotesi.

dell'ingegno e, pertanto, che sia applicabile il principio secondo cui i risultati dell'attività lavorativa vengono acquistati direttamente dal datore di lavoro quando l'attività creativa è espressamente prevista come oggetto del contratto. Anche in questo caso si tratta di un acquisto diretto, ma a titolo derivativo, poiché il trasferimento avviene in ragione dell'esistenza del contratto di lavoro.

In materia di diritto d'autore la distinzione è di particolare rilevanza, poiché riconoscere che è il contratto di lavoro il titolo dell'acquisto del datore di lavoro (e che, quindi, non si tratta di acquisto a titolo originario), significa trasferire solo i diritti patrimoniali d'autore necessari per lo sfruttamento economico previsto nel contratto ⁽³⁷⁵⁾. Sembra corretto, invero, trovare per le opere dell'ingegno del dipendente una soluzione coerente con il principio generale di "indipendenza dei diritti trasferiti", contenuto all'art. 19 della legge n. 633 del 1941, secondo cui i diritti di utilizzazione economica «sono fra loro indipendenti» e «l'esercizio di uno di essi non esclude l'esercizio esclusivo di ciascuno degli altri diritti». Quando il legislatore ha inteso diminuire le garanzie dell'autore è sempre intervenuto espressamente «sicché, in mancanza di una espressa deroga legislativa, non si vedono ragioni per escludere l'applicazione delle disposizioni che garantiscono l'autore nel momento del trasferimento dei diritti di utilizzazione economica» ⁽³⁷⁶⁾. Ciò comporta che, salvo che non sia diversamente previsto dalla legge, o pattuito espressamente dalle parti, sarà necessaria un'attenta interpretazione del contenuto del contratto per comprendere quali diritti debbano ritenersi direttamente attribuibili al datore di lavoro.

Non sembra applicabile, in via analogica, la disposizione dell'art. 64 co. 2. c.p.i. Nel caso di un dipendente che per contratto deve effettuare ricerche che possono sfociare in brevetti, l'imprenditore dovrebbe essere interessato ad acquistare il diritto di brevettare le invenzioni conseguite dai prestatori di lavoro addetti alla ricerca, ma di regola non anche a pubblicare gli studi in cui gli stessi prestatori di lavoro diano conto dei risultati delle loro ricerche ⁽³⁷⁷⁾. Peraltro, ciò non esclude l'interesse del datore a controllare la circolazione dell'opera.

⁽³⁷⁵⁾ P. AUTERI, *Fattispecie costitutiva e soggetti*, in AA. VV. *Diritto industriale, Proprietà intellettuale e concorrenza*, Torino, 2012, p. 588, secondo cui «ciò non solo, com'è naturale, quando ciò sia stato espressamente concordato fra le parti, ma anche quando ciò si possa ricavare dall'oggetto e dalle finalità del contratto, ed in particolare dall'oggetto e dalle finalità tipiche dell'impresa».

⁽³⁷⁶⁾ M. MARTONE, *op. cit.*, cit. p. 127.

⁽³⁷⁷⁾ Contra G. BRASCHI, *I diritti sulle opere dell'ingegno create dal ricercatore che lavora in azienda e nel settore privato in generale*, in «Dir. rel. ind.», 2016, n. 4, p. 995 e ss. il quale afferma: «in questo caso il lavoratore potrebbe poi scrivere un saggio in cui spiega tutti i passaggi seguiti per realizzare l'invenzione. La creazione di quest'opera è stata resa possibile grazie all'attività in azienda e grazie ai mezzi forniti dall'impresa, perciò si dovrebbe ritenere applicabile anche il secondo comma all'ipotesi in cui un lavoratore subordinato

In un rapporto di lavoro dipendente, il riconoscimento della titolarità dell'opera al ricercatore non comporta il venir meno degli obblighi imposti dall'art. 2105 c.c. Anche i diritti morali possono vedersi limitati. L'autore ha «il diritto di rivelarsi se l'opera è stata pubblicata anonima o sotto uno pseudonimo (art. 21 l.aut.), ma non quello di pretendere la pubblicazione se si è impegnato contrattualmente a non rendere pubblici i risultati di una ricerca. In altre parole, ove la segretezza sia stata pattuita, i ricercatori non possono, invocando il loro diritto morale d'autore, mettere nel nulla tale clausola, in quanto le parti hanno già risolto in un dato senso il conflitto d'interessi»⁽³⁷⁸⁾.

Il diritto all'integrità dell'opera dovrebbe escludersi quando la ricerca viene organizzata e diretta dal datore di lavoro, considerando che «i risultati del lavoro di ricerca potranno essere integrati o modificati per riflettere contributi e apporti di altri partecipanti»⁽³⁷⁹⁾.

Nel caso del “*software*” realizzato dal dipendente non contrattualmente tenuto a risultati creativi nel campo della programmazione, la soluzione dovrà essere coerente con i principi espressi in materia di opere dell'ingegno⁽³⁸⁰⁾. Si esclude, pertanto, l'applicabilità in via analogica dell'art. 64 comma 2: quando l'attività creativa finalizzata alla realizzazione del programma non sia adeguatamente retribuita, non è applicabile la disciplina dell'invenzione d'azienda, restando come unico rimedio il ricorso all'art. 36 Cost.

realizzi una creazione resa possibile esclusivamente grazie al contributo offerto indirettamente dall'impresa. Inoltre vi sarà chiaramente un interesse del datore a controllare la circolazione di tale opera»; nello stesso senso O. CAROSONE, *L'opera dell'ingegno creata nel rapporto di lavoro autonomo e subordinato*, Milano, 1999, «siamo del parere che il processo cerebrale con il quale si perviene ad una invenzione o si crea un'opera dell'ingegno, pur nella diversità di specie delle due creazioni intellettuali e per la peculiarità speculativa dei due sistemi di ricerca, è fondamentalmente unico: se una certa situazione è prevedibile e configurabile per le invenzioni [...] altrettanto deve affermarsi in linea di principio per le opere dell'ingegno create nelle stesse circostanze; se per le invenzioni del lavoratore (sempre con riferimento al secondo comma dell'art. 23 l.b.) è determinante il contributo dell'organizzazione aziendale, parimenti non può escludersi in linea di massima per le opere dell'ingegno create nelle medesime circostanze, la rilevanza del contributo dell'organizzazione aziendale, ove si consideri l'importanza sempre maggiore che, in particolare nei tempi attuali, i complessi industriali assumono nella produzione di quel bene di consumo che è l'opera dell'ingegno» (p. 188).

⁽³⁷⁸⁾ GUGLIELMETTI, *I diritti di autore e di inventore risultanti dal contratto di ricerca*, in “Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia” - ricerca del CNPDS e della Société de législation comparée eseguita con il contributo del Consiglio nazionale delle ricerche, Milano, 1987, p. 562

⁽³⁷⁹⁾ Così G. AGHINA, *op. cit.*, cit. p. 283.

⁽³⁸⁰⁾ In senso contrario A. ROSSI, *Software e invenzioni del dipendente. Segreto aziendale, concorrenza*, in «Dir. lav.», 1986, n. 5, I, p. 358 e ss., «la qualificazione del software come opera dell'ingegno non implica, allora, che le creazioni originali di programma di dipendenti non contrattualmente tenuti a compiti creativi siano economicamente utilizzabili dagli stessi dipendenti. A questi spetterà invece un compenso adeguato al valore economico della loro realizzazione ed il riconoscimento del diritto morale d'autore, mentre all'imprenditore saranno direttamente riconosciuti i diritti patrimoniali sui programmi d'elaboratore senza che sia all'uopo necessaria una specifica vicenda traslativa» (p. 368).

Per quanto concerne, invece, i risultati che si concretizzano in un *know-how* tecnico non brevettabile, anche in assenza di specifica disciplina, si deve ritenere che, allorquando il contratto di lavoro preveda una specifica attività di ricerca (retribuita) a carico del prestatore di lavoro, i diritti sul *know-how* spetteranno al datore di lavoro, in ragione del principio di alienità del risultato. Al fine di stabilire quando oggetto del contratto di lavoro sia un'attività di ricerca si deve seguire un criterio meno rigido di quello generalmente fatto proprio dalla giurisprudenza in tema di invenzioni. Ciò perché, in tal caso, non si pone un problema di deroga a principi espressamente previsti dalla legge, come quelli che riconoscono i diritti di utilizzazione patrimoniale all'autore dell'invenzione.

Sul ricercatore dipendente che ha elaborato, o contribuito a elaborare, programmi per elaboratore, invenzioni e *know-how* tecnico non brevettabile, gravano una serie di vincoli, tra i quali, *in primis*, gli obblighi previsti dall'art. 2105 c.c.

Al fine di superare le incertezze dell'attuale quadro normativo si è proposto di introdurre un apposito articolo nella legge n. 633 del 1941 che contenga una disciplina di carattere generale. La norma dovrebbe attribuire i diritti di utilizzazione al datore di lavoro, facendo restare in capo all'autore i soli diritti morali, ammettendo, però, contestualmente, che il lavoratore possa rinunciare a questi ultimi in via contrattuale⁽³⁸¹⁾. Nel caso in cui non siano previste specifiche clausole di rinuncia l'esercizio dei diritti morali da parte del lavoratore dovrebbe prevalere.

11. Il diritto del ricercatore di diffondere i risultati della ricerca: un'efficacia limitata dall'obbligo di fedeltà

L'art. 33, comma 1, della Costituzione, riconosce un diritto soggettivo di diffondere i risultati delle ricerche, finalizzato a garantire che non siano imposti vincoli politici alla ricerca⁽³⁸²⁾ e, contestualmente, a soddisfare l'interesse generale alla trasmissione delle nuove conoscenze acquisite.

⁽³⁸¹⁾ Cfr. G. BRASCHI, *op. cit.*, in particolare, secondo l'A., «con un apposito contratto l'autore può impegnarsi a non esercitare i propri diritti morali, qualora poi decidesse di avvalersene potrebbe farlo incorrendo però in un adempimento contrattuale nei confronti del datore di lavoro. In questo modo è tutelato sia l'interesse morale del lavoratore che l'interesse patrimoniale del datore di lavoro. Infatti, qualora l'impresa ricevesse un danno dovuto all'impossibilità di esercitare i diritti patrimoniali sull'opera a causa delle facoltà morali dell'autore potrebbe sempre agire per ottenere un risarcimento facendo leva sulla responsabilità contrattuale del lavoratore». (p. 997)

⁽³⁸²⁾ La garanzia è pertanto rivolta, principalmente, nei confronti dei poteri pubblici, ai quali è impedito di vietare la diffusione di risultati ritenuti "scomodi".

La soppressione del diritto alla libera diffusione nell'ambito dei rapporti interprivati sarebbe contraria all'interesse generale, in ragione del rischio che si alimenti una "scienza segreta", che per l'interesse pubblico risulta ancora più pericolosa dell'affermarsi di indirizzi scientifici unilaterali ⁽³⁸³⁾. Tuttavia, gli ingenti investimenti spesso necessari per avviare attività di ricerca e sviluppo chiedono che sia preservata la competitività della imprese; sempre più rilevante è quindi l'interesse verso quelle informazioni che consentono di ottenere un vantaggio competitivo.

Il ricercatore che opera in regime di subordinazione si vede necessariamente vincolato al rispetto dell'art. 2105 c.c. - rubricato «obbligo di fedeltà» ⁽³⁸⁴⁾ – che nella seconda parte impone un divieto di «divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio».

La natura delle notizie ricomprese nel dettato normativo non è pacifica. È prevalente l'orientamento giurisprudenziale secondo cui «l'obbligo del segreto aziendale imposto al lavoratore deve essere riferito soltanto alle notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione industriale, e non può essere esteso sino a comprendere nel divieto anche notizie inerenti agli aspetti amministrativi e commerciali della vita dell'impresa» ⁽³⁸⁵⁾.

Deve ritenersi sicuramente vietata, a prescindere dalla verifica del pregiudizio subito, la diffusione delle notizie relative ad invenzioni non ancora brevettate, alla creazione (e all'uso) dei software applicati in azienda, nonché, in generale, la diffusione delle conoscenze di carattere tecnico cui il ricercatore è venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

⁽³⁸³⁾ W. DAUBLER, *op. cit.*, p. 59.

⁽³⁸⁴⁾ Sul rapporto tra la rubrica – «obbligo di fedeltà» – e il testo della norma: M. G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, 2000, p. 3 e ss.; E. FIATA, *Fedeltà del lavoratore (obbligo di)*, in *Enc. Giur.*, Milano, «sembra, invece, preferibile l'opinione di chi considera inapplicabile il principio "rubrica legis non est lex" [...] la giurisprudenza maggioritaria tende ad ampliare l'ambito di efficacia della fattispecie oltre gli obblighi specificamente previsti, ritenendo che "il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto stesso"»

⁽³⁸⁵⁾ Cass. n. 519 del 16 gennaio 2001, in «Riv. it. dir. lav.», 2000, n. 2, p. 453 e ss. In dottrina: A. ROSSI, *op. cit.*, i dati tecnici relativi al software prodotto o utilizzato in una determinata impresa e le notizie sui modi di impiego del nuovo bene nel ciclo organizzativo e produttivo dell'azienda ad essere oggetto di un obbligo di segreto aziendale che vincola tutti i dipendenti. Il dovere di segretezza non è invece estensibile alle informazioni generali sulla commercializzazione del software o ai dati più complessivi sulle sorti economiche delle imprese che producono o utilizzano programmi d'elaboratore o, infine, alle conseguenze che particolari applicazioni dei programmi possono avere sulla libertà, la salute, la professionalità, l'organizzazione sindacale dei lavoratori (p. 370).

Inoltre, «per quanto riguarda lo specifico settore della ricerca svolta nell'impresa non sembra dubitabile che vi rientrino non solo veri e propri “trovati” (siano utensili, macchine, processi) ma anche sostanze e procedimenti in via di elaborazione, ed anche scoperte e dati che non abbiano ancora una loro immediata utilizzazione pratica, ma siano già acquisiti all'impresa»⁽³⁸⁶⁾.

L'obbligo di fedeltà, in conclusione, consente di mantenere riservati sia i risultati della ricerca che non abbia ancora dato luogo a risultati inventivi, sia la protezione delle tecniche già brevettabili per le quali non sia stato ancora presentato il brevetto⁽³⁸⁷⁾. Si è affermato inoltre che, nel caso in cui il ricercatore abbia realizzato una “invenzione occasionale”, non potrà pubblicare scritti, o compiere atti che comunque comportino la divulgazione dell'invenzione, fino a che il datore di lavoro non abbia esercitato il diritto di opzione o non via abbia rinunciato⁽³⁸⁸⁾.

L'estensione potenzialmente pervasiva dei limiti al diritto di diffusione dei risultati delle ricerche è evidente anche se si pensa all'ipotesi della creazione da parte del ricercatore di tecniche dipendenti⁽³⁸⁹⁾ da tecniche originarie non brevettate, ma rimaste segrete. La possibilità di elaborazione di tecniche dipendenti, partendo dalle tecniche segrete originarie dell'impresa, è peculiare dei lavoratori subordinati che svolgono nell'impresa un'attività di ricerca, poiché la sperimentazione in proprio delle tecniche originarie segrete dell'impresa è in via di principio lecita⁽³⁹⁰⁾.

⁽³⁸⁶⁾ A. BIANCHI, *Regime del segreto e tecniche dipendenti*, Torino, 1990, cit. p. 62-63. secondo l'A. «una ricostruzione della nozione delle “notizie dell'impresa” che voglia apparire coerente e calibrata con una supposta funzione di progresso tecnico e scientifico della disposizione, sia in una possibile prospettiva di interesse generale sia in una diversa ottica di mero compenso dell'imprenditore, dovrebbe comprendere una nozione di notizie dell'impresa meno ampia ed eterogenea, ma tradendo così non solo il dato letterale, ma soprattutto l'aspetto funzionale della norma. Mentre sembra più coerente e legittimo ricostruire la ratio della disposizione (soprattutto) in funzione di un principio di “correttezza” a carico del prestatore di lavoro (p. 64)».

⁽³⁸⁷⁾ Sul rapporto tra la *ratio* della disposizione e il progresso scientifico cfr. A. BIANCHI, *op. cit.*, secondo l'A. «una ricostruzione della nozione delle “notizie dell'impresa” che voglia apparire coerente e calibrata con una supposta funzione di progresso tecnico e scientifico della disposizione, sia in una possibile prospettiva di interesse generale sia in una diversa ottica di mero compenso dell'imprenditore, dovrebbe comprendere una nozione di notizie dell'impresa meno ampia ed eterogenea, ma tradendo così non solo il dato letterale, ma soprattutto l'aspetto funzionale della norma. Mentre sembra più coerente e legittimo ricostruire la *ratio* della disposizione (soprattutto) in funzione di un principio di “correttezza” a carico del prestatore di lavoro (p. 64)».

⁽³⁸⁸⁾ G. AGHINA, *op. cit.*, cit. p. 284.

⁽³⁸⁹⁾ Un'invenzione dipendente è un'invenzione la cui attuazione richiede l'uso di un prodotto o di un procedimento coperto da brevetto anteriore. L'invenzione dipendente è disciplinata dall'art. 71 del codice della proprietà industriale.

⁽³⁹⁰⁾ A. BIANCHI, *op. cit.*, secondo l'A. «l'esplicito limite all'utilizzazione delle tecniche originarie dell'impresa, dato dalla “divulgazione” e dall'“uso” in danno all'impresa stessa, lascia aperti spazi, seppure ristretti, di libertà per il lavoratore, proprio tale limite e l'estensione data alle notizie dell'impresa rientranti nella previsione appaiono [...] idonei a ricomprendere nella previsione un ampio spettro di tecniche elaborate dal lavoratore e derivate dalle tecniche originarie dell'impresa».

11. 1 La diffusione dei risultati nel pubblico interesse

Le conclusioni raggiunte nel precedente paragrafo devono porsi parzialmente in discussione se i risultati e i dati che il ricercatore intende diffondere presentano particolare rilevanza per l'interesse pubblico.

Il rapporto tra diritto alla diffusione dei risultati e tutela dell'interesse al segreto deve essere letto alla luce di un principio di carattere generale che può ritenersi vigente nel nostro ordinamento costituzionale: il principio della valutazione comparativa dei contrapposti interessi, cioè del confronto in concreto del motivo della rivelazione e del pregiudizio che da essa può derivare ⁽³⁹¹⁾. Se la *ratio* del vincolo di segreto consiste nella salvaguardia dell'avviamento dell'azienda nei confronti della "concorrenza differenziale", l'interprete ha un punto di riferimento sicuro sul quale misurare la rilevanza sociale del contrapposto interesse alla rivelazione della notizia ⁽³⁹²⁾.

Vi sono interessi alla divulgazione, o allo sfruttamento delle notizie, che possono assumere un rango superiore rispetto all'interesse del datore di lavoro al segreto.

Si pensi al caso in cui dalla sperimentazione, a partire da conoscenze acquisite nell'impresa, il ricercatore raggiunga una tecnica dipendente brevettabile che si presenta come un progresso tecnico di particolare rilievo rispetto alla tecnica originaria non ancora brevettata. La circolazione ed utilizzazione da parte del lavoratore subordinato della nuova tecnica dipendente, anche se in ipotesi non attribuibile al datore di lavoro, potrebbe nella maggior parte dei casi comportare la divulgazione e l'uso in pregiudizio dell'impresa della tecnica originaria. In questo caso, però, l'interesse del lavoratore - che non è solo suo individuale - a presentare la domanda di brevetto per la propria

⁽³⁹¹⁾ P. ICHINO, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1986, cit. p. 232. Cfr. anche quanto afferma G. CHIAPPETTA, *La proposta di direttiva e le linee di evoluzione della disciplina del Know-how rectius delle informazioni aziendali riservate*, in «Dir. ind.», 2016, n. 2, p. 169 e ss., «i diritti di proprietà industriale presentano intrecci con la disciplina antitrust nei casi nei quali le facoltà *escludendi* possano determinare un'effettiva preclusione della concorrenza e, insieme, dello sviluppo e diffusione dell'innovazione. In particolare, la tutela delle informazioni aziendali riservate riguardante la strategia di "limitazione delle informazioni" si interseca con la protezione anche dei consumatori-utenti per le conseguenze negative per questi ultimi, derivanti dalla depressione dell'innovazione e dalle limitazioni della concorrenza» (p. 184).

⁽³⁹²⁾ P. ICHINO, *op. cit.*, cit. p. 262, il criterio da seguire per individuare in concreto l'estensione dell'obbligo di non rivelazione è diverso, e più severo, se si tratta di segreto professionale ex art. 623 c.p. In questo caso «la *ratio* della norma (tutela dei rapporti professionali caratterizzati da necessità o quasi-necessità) impone di considerare prevalente l'interesse dell'imprenditore su qualsiasi interesse pubblico o di terzi, eccettuati soltanto gli interessi particolarmente rilevanti esplicitamente protetti dalle esimenti generali previste dagli artt. 51 c.p. ("adempimento di un dovere imposto da una norma giuridica"), 54 c.p. e 2045 c.c. ("necessità di salvare...altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona"). L'interesse pubblico o la salvaguardia di diritti di terzi può dunque considerarsi come giustificato motivo di rivelazione di una notizia protetta da segreto professionale quando sia immediatamente in gioco la salute o la sicurezza di altre persone, ma non, per esempio, quando la rivelazione sia necessaria per la denuncia di un diverso reato commesso o progettato dall'imprenditore, o per consentire all'ufficio competente un più esatto accertamento fiscale» (p. 239).

invenzione, potrebbe assurgere a requisito che giustifica la presentazione della domanda anche con una divulgazione della tecnica originaria, in pregiudizio del datore di lavoro⁽³⁹³⁾.

L'interesse superiore idoneo a consentire la diffusione di informazioni sottoposte a segreto si presenta in maniera più evidente nel fenomeno del c.d. "whistleblowing", che identifica quelle forme di manifestazione del pensiero con una «connotazione finalistica di denuncia nel pubblico interesse»⁽³⁹⁴⁾.

La Suprema Corte ha affermato l'irrelevanza disciplinare della denuncia all'autorità giudiziaria per "presunti" fatti illeciti alla pubblica autorità⁽³⁹⁵⁾, ritenendo che «lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritiene doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore la collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti»⁽³⁹⁶⁾. La liceità del comportamento necessita, però, il rispetto di due condizioni: l'assenza di una connotazione calunniosa, per cui il lavoratore non deve essere consapevole dell'insussistenza del fatto denunciato⁽³⁹⁷⁾; l'astensione del lavoratore «da

⁽³⁹³⁾ Cfr. A. BIANCHI, *op. cit.*, secondo l'A., d'altra parte, la condotta del datore di lavoro che si rifiutasse di consentire al ricercatore di presentare il brevetto per la tecnica originaria, impedendogli, così, di sfruttare la tecnica dipendente brevettabile, potrebbe potenzialmente ritenersi una condotta abusiva.

⁽³⁹⁴⁾ Cfr. M. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003, p. 228.

⁽³⁹⁵⁾ Cass. civ., sez. lav., n. 4125 del 16 febbraio 2017, in «Giur. it.», 2017, n. 3, con nota di E. FIATA, *Obbligo di fedeltà – la denuncia penale del lavoratore tra diritto di critica e obbligo di fedeltà*, p. 707 e ss. e in «Lav.giur.», 2017, n. 5, con nota di C. SANTORO, p. 456 e ss., secondo la Corte «è da escludere che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., interpretato in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacché in tal caso "si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà"».

In precedenza anche Cass. n. 519 del 16 gennaio 2001, in «Riv. it. dir. lav.», 2001, n. 3, p. 453 e ss., con nota di L. DI PAOLA, *Una interessante pronuncia della Cassazione in tema di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, secondo la Corte «l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. e quelli ad esso collegati di correttezza e buona fede, devono essere funzionali soltanto in relazione ad un'attività "lecita" dell'imprenditore non potendosi di certo richiedere al lavoratore la osservanza di detti obblighi, nell'ambito del dovere di collaborazione con l'imprenditore, anche quando quest'ultimo intenda perseguire interessi che non siano leciti» (p. 459). Cfr. quanto precisato in nota da L. DI PAOLA, «il contegno in astratto scorretto del dipendente, perché possa fuoriuscire dall'ambito di applicabilità della normativa sanzionatoria di riferimento, deve investire proprio l'aspetto dell'operato dell'azienda affetto da profili di illiceità, e non altri (opinando diversamente dovrebbe, infatti, giustificarsi una condotta del lavoratore - che, ad esempio, tratti affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'azienda - sol perché quest'ultima evade il fisco)».

⁽³⁹⁶⁾ Cfr. G. FRANZA, *op. ult. cit.*, nel punto in cui afferma che «mentre è sicuro che l'ordinamento non tutela soltanto l'interesse generale, ma anche quelli privati meritevoli di protezione (quelli del datore di lavoro al regolare svolgimento dell'attività, alla riservatezza e all'immagine e quelli, soprattutto se costituzionalmente protetti, dei suoi dipendenti o di terzi), è altrettanto certo che nello stesso interesse pubblico occorre evitare che l'amministrazione della giustizia venga gravata da denunce palesemente infondate, benché non calunniose».

⁽³⁹⁷⁾ In senso critico cfr. G. FRANZA, *La denuncia penale del datore di lavoro è disciplinarmente rilevante solo se calunniosa: La Cassazione dimentica l'interesse contrattuale*, in «Giustizia civile.com.», 24.08.2017, secondo

iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti».

Il *favor* dell'ordinamento deve rinvenirsi non solo nei confronti di una denuncia che abbia ad oggetto un fatto illecito, ma anche di un fatto la cui diffusione sia finalizzata alla realizzazione dell'interesse generale alla salute e alla tutela ambientale. Indicazioni in tal senso arrivano anche dalla Corte EDU, con la pronuncia sul caso *Heinisch c. Germania*, riguardante il licenziamento di una dipendente che aveva divulgato all'opinione pubblica l'assenza di personale idoneo a garantire le cure e l'igiene dei malati dopo aver richiesto e non ottenuto l'intervento del datore di lavoro⁽³⁹⁸⁾. I giudici di Strasburgo, considerando prevalente l'interesse pubblico rispetto alla protezione della reputazione della struttura, hanno rinvenuto una violazione dell'art. 10 della Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo, anche in ragione dell'assenza nel diritto tedesco di azioni correttive dell'inerzia del datore di lavoro.

Si consideri, inoltre, che secondo il Consiglio d'Europa «l'allerta è un aspetto fondamentale della libertà di espressione e della libertà di coscienza»⁽³⁹⁹⁾.

L'esistenza di un interesse generale alla tutela della salute e dell'ambiente, potrebbe consentire al ricercatore di porre in essere una condotta di diffusione dei risultati, altrimenti illecita sul piano contrattuale. Peraltro, oltre al perseguimento dell'interesse generale, il giudizio sulla legittimità della condotta deve tener conto del rispetto di un principio di adeguatezza o congruità del mezzo allo scopo. Si dovrà valutare, da un lato, l'osservanza della continenza sostanziale e formale in relazione all'informazione diffusa; dall'altro, l'uso di canali interni o esterni rispetto al contesto aziendale. Per quanto concerne i canali di trasmissione della denuncia, il lavoratore dovrebbe infatti tentare in primo luogo il ricorso a canali interni all'azienda. Peraltro, nel caso in cui non vi sia alcuna garanzia sulla prosecuzione della segnalazione non è certo, che il lavoratore possa legittimamente rivelare segreti aziendali a soggetti terzi o agli organi di stampa. Se il lavoratore ricorresse ad un'unità interna creata dal datore di

l'A. «nella pronuncia della Corte «si nega, dunque, la rilevanza disciplinare di qualsiasi condotta del lavoratore che, nello sporgere denuncia, abbia agito con colpa grave, mala fede o addirittura con dolo eventuale. Infatti la struttura del reato di calunnia impone l'accertamento del dolo diretto (“chiunque [...] incolpa di un reato qualcuno che egli sa sia innocente”), sicché, mentre la volontà colpevole difetta se l'incolpante ritiene per errore che l'incolpato sia responsabile di un reato, per configurare questo illecito penale non basta neppure, sul piano dell'elemento soggettivo, che il lavoratore abbia accettato il rischio di incolpare falsamente il datore di lavoro. Ne consegue che lo spazio di una responsabilità disciplinare del lavoratore denunciante viene ridotto al minimo».

⁽³⁹⁸⁾ Cfr. G. CHIAPPETTA, *op. cit.*, cit. p. 182.

⁽³⁹⁹⁾ Cfr. Conseil de l'Europe, Comité des ministres, 30 avril 2014, *recomm. CM/RE(2014)7*.

lavoro, dovrebbe essere soggetto a limiti di divulgazione pubblica solo in presenza di un sistema di revisione interna formalizzato ⁽⁴⁰⁰⁾.

In dottrina si è sostenuto che un intervento del legislatore, seppur non necessario, «potrebbe servire, forse, sia per segnalare alle organizzazioni internazionali una certa attenzione al tema da parte del Parlamento, sia per meglio formulare le disposizioni che già implicitamente prendono in considerazione la libera manifestazione del pensiero» ⁽⁴⁰¹⁾. A tal fine, sempre secondo la stessa dottrina, si potrebbe «specificare la portata dell'art. 2105 c.c., aggiungendo che, quando sussista una esigenza di tutela di interessi pubblici (in relazione alla tutela del credito, alla trasparenza dei mercati, alla salute e alla sicurezza, anche nei trasporti etc.), allora gli obblighi in tema di segretezza e fedeltà dovranno essere valutati in relazione agli interessi pubblici contrapposti» ⁽⁴⁰²⁾.

Il legislatore italiano è in effetti recentemente intervenuto con una legge che tutela anche nel settore privato il *whistleblower* (legge n. 179 del 30 novembre 2017), prevedendo, con riferimento ai modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati di cui alla legge n. 231 dell'8 giugno 2001, che debbano essere predisposti «uno o più canali» che consentano di «presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto», ovvero «di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte». Le segnalazioni oltre ad essere circostanziate, devono essere fondate «su elementi di fatto precisi e concordanti». Il rispetto di tale requisito assume particolare importanza se si considera che sarà passibile di sanzione «chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».

A garanzia del “segnalante”, è posto il «divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti [...] per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione». Infine, è previsto che «nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come

⁽⁴⁰⁰⁾ O. DESSÌ, *Il diritto di critica del lavoratore*, in «Riv. it. dir. lav.», 2013, n. 2, p. 395 e ss., cit. p. 414, «in caso di dichiarazione rilasciata ad un'autorità pubblica, solitamente soggetta a forme di controllo attuate attraverso sistemi di *compliance* o di revisione interna, il lavoratore non potrebbe, probabilmente, rivolgersi ai mass media. Se la segnalazione fosse diretta a organizzazioni indipendenti, simili forme di controllo difficilmente sarebbero previste, per cui, in caso di divulgazione a mezzo stampa di notizie non veritiere o “gonfiate”, commetterebbe un reato e non sarebbe protetto dalla normativa contro il licenziamento illegittimo».

⁽⁴⁰¹⁾ V. FERRANTE, *Rapporti di lavoro e whistleblowing. Diritto a “spifferare” e tutela del posto di lavoro nell'ordinamento italiano*, in G. FRASCHINI, N. PARISI, D. RINOLDI, *Il whistleblowing. Nuovo strumento di lotta alla corruzione*, 2011, Roma, p. 127 e ss., cit. p. 133.

⁽⁴⁰²⁾ V. FERRANTE, *op. cit.*, cit. p. 133-134.

modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile». Peraltro, si afferma espressamente che «quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine».

Non rientra nell'ambito della disciplina disposta dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017 l'ipotesi del ricercatore che intenda denunciare il rischio che un prodotto commercializzato dall'azienda possa essere dannoso per la salute, o per l'ambiente. La denuncia cui fa riferimento la legge ha ad oggetto “fatti illeciti” ed è volta alla prevenzione di reati. Inoltre, l'interesse che consente di rinvenire una giusta causa di rivelazione del segreto è un «interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni».

Di conseguenza, i limiti entro quali possa operare un “diritto di allerta” del ricercatore devono rinvenirsi nei principi generali dell'ordinamento, eventualmente utilizzando la disciplina a tutela del *whistleblower* come parametro di riferimento.

Ciò comporta, in primo luogo, che le ipotesi di colpa grave del ricercatore nell'effettuare la segnalazione lo espongono a conseguenze sul piano disciplinare. In sostanza, non può ritenersi disciplinarmente perseguibile solo nel caso di intento diffamatorio, ovvero quando “sa che non è nocivo”, ma lo sarà anche a fronte di un errore grossolano nel valutare i dati, o i risultati ottenuti. Nello stesso tempo, però, considerando le difficoltà di avere certezza assoluta su dati che possono essere solo parziali, e considerando, l'operare del c.d. “principio di precauzione”, non è possibile pretendere che la segnalazione dei rischi avvenga solo in ipotesi di certezza assoluta. Si potrebbe ricorrere ai principi di correttezza e buona fede, anche alla luce delle valutazioni della comunità scientifica.

Per quanto concerne, invece, i canali di segnalazione, dalla disciplina della legge n. 179 del 30 novembre 2017 la giusta causa di rivelazione del segreto è esclusa quando la segnalazione sia avvenuta all'esterno dei canali predisposti. Suscita perplessità il fatto che la diffusione a terzi, o, in “*ultima ratio*”, all'opinione pubblica sia esclusa del tutto

anche nel caso in cui non vi siano garanzie sulla prosecuzione della segnalazione, ovvero si abbia la consapevolezza che la segnalazione non ha avuto alcun seguito.

Resta, infine, un interrogativo di rilevante importanza: se la condotta posta in essere dal ricercatore deve considerarsi lecita, quali conseguenze colpiranno il licenziamento eventualmente irrogato dal datore di lavoro?

Si ritiene che «la natura ritorsiva, e dunque *lato sensu* discriminatoria, del provvedimento di licenziamento che eventualmente colpisca un lavoratore a motivo della violazione del segreto aziendale pare garantire al prestatore, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, l. n. 108/1990, la tutela massima apprestata dall'ordinamento, assicurandogli la radicale nullità del provvedimento con ogni conseguenza reintegratoria, quale prevista dallo speciale regime di cui all'art. 18 stat. lav. indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa».

La giurisprudenza ha qualificato le «determinazioni datoriali assunte in ragione del legittimo esercizio del diritto di critica (e, più in generale, del diritto di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 della Costituzione e 1 dello Statuto dei lavoratori) come ritorsive e quindi nulle per illiceità del motivo», in quanto frutto di una «ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore o di altra persona legata al medesimo, configurandosi come una vera e propria vendetta»⁽⁴⁰³⁾. Peraltro, ai fini dell'ottenimento della tutela reintegratoria c.d. "forte", si devono considerare due aspetti.

In primo luogo, le problematiche connesse con l'onere della prova del motivo ritorsivo, poiché «il lavoratore che voglia sostenere l'illegittimità dell'atto datoriale perché basato su un motivo illecito dovrà provare, infatti, non solo l'esistenza di quest'ultimo, anche per presunzioni gravi, precise e concordanti a norma dell'art. 2729 c.c., ma pure che lo stesso abbia rappresentato la ragione determinante dell'atto»⁽⁴⁰⁴⁾.

⁽⁴⁰³⁾ La stessa tutela dovrebbe essere garantita anche nel nuovo regime introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015, nonostante l'art. 2 preveda la tutela reintegratoria c.d. "forte" senza fare riferimento alle ipotesi di «motivo illecito determinante», ma solo al «licenziamento discriminatorio a norma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni», ovvero a quello «riconcucibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge». Invero, si ritiene che la disposizione contenuta nel secondo comma dell'art. 1418 c.c., che sancisce la nullità del contratto, anche nell'ipotesi di «illiceità dei motivi nel caso indicato dall'art. 1345 c.c.», è ritenuta applicabile anche agli atti unilaterali, il che conduce a ritenere il licenziamento per motivo illecito una ipotesi di nullità legale espressa (cfr. in tal senso A. RICCIO, *La tutela del whistleblower in Italia*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2017, n. 1, p. 139 e ss., cit. p. 155). Sul tema del licenziamento nullo ai sensi del d.lgs. n. 23 del 2015 cfr. anche: M. BIASI, *Il licenziamento nullo: chiavistello o grimaldello del nuovo sistema "a tutele crescenti"?*, in «Working Paper ADAPT 22 settembre 2015», n. 183.

⁽⁴⁰⁴⁾ Cfr. A. RICCIO, *op. cit.*, cit. p. 157, l'A. precisa: «questo, naturalmente, a meno che la segnalazione non riguardi una violazione degli obblighi previsti in tema di parità di trattamento. In tal caso, infatti, il lavoratore potrà beneficiare, sulla scorta degli artt. 4 bis, d.lgs., n. 215 e 216 del 2003, delle norme specifiche poste in tema di controversie sulle discriminazioni contenute nell'art. 28, d.lgs. n. 150 del 2011. In particolare ci riferiamo,

In secondo luogo, ci si deve chiedere se nel caso del licenziamento irrogato a causa della diffusione da parte del ricercatore di dati riservati dell'azienda, l'esistenza di un interesse pubblico alla rivelazione (fermo il rispetto di altri requisiti, quali la diffusione mediante mezzi adeguati) non si limiti ad escludere l'illiceità della condotta, senza connotare del carattere ritorsivo il licenziamento.

Il licenziamento ingiustificato, ma privo di un carattere ritorsivo e, quindi, di un motivo illecito, vede applicarsi conseguenze sanzionatorie ben diverse. Per le imprese sopra i 15 dipendenti, - sia ex art. 18 legge n. 300 del 1970, sia ai sensi del d.lgs. n. 23 del 2015 - la fattispecie cui ricondurre il licenziamento illegittimo dovrebbe ritenersi quella dell'ingiustificatezza qualificata ⁽⁴⁰⁵⁾, che consente la reintegra del lavoratore. Nelle piccole imprese, invece, senza la prova di un fine ritorsivo, la tutela nei confronti del licenziamento illegittimo sarà solo obbligatoria.

12. Il diritto di utilizzare e diffondere le conoscenze acquisite dopo la cessazione del rapporto. Il patto di non concorrenza e il rispetto della libertà della scienza.

Il complesso delle posizioni soggettive sino ad ora analizzate fornirebbe un quadro incompleto se non venisse presa in considerazione anche la posizione del ricercatore al termine del rapporto.

In un mondo della ricerca sempre più legato a progetti e contratti a tempo determinato, è necessario comprendere quale sia l'efficacia del diritto di utilizzare le conoscenze acquisite per sviluppare nuove ricerche, soprattutto quando lo sfruttamento di tali conoscenze ne comporta la diffusione. Il tema coinvolge i diritti di libertà della ricerca e il generale diritto del prestatore di lavoro di valorizzare e sfruttare al meglio la propria capacità lavorativa ed il proprio bagaglio di conoscenze.

Al termine del rapporto, in linea di principio, il ricercatore non intrattiene più alcun vincolo negoziale con il datore di lavoro e quindi non è più tenuto ad alcuna obbligazione contrattuale di fedeltà. Secondo un primo orientamento dottrinale, venendo meno l'obbligo di riservatezza connaturato all'esistenza del rapporto di lavoro, il dipendente riacquista integra la sua libertà di lavoro e di sfruttamento di tutte le

oltre alla possibilità di accedere al rito sommario di cognizione, alla previsione per cui quando il lavoratore riesca "a fornire elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione».

⁽⁴⁰⁵⁾ In argomento cfr. M. SALVAGNI, *L'irrelevanza giuridica del fatto equivale alla insussistenza della condotta*, nota a Cass. n. 18418 del 20 settembre 2016, in «Riv. giur. lav.», 2017, n. 1, II, p. 51 e ss.

conoscenze facenti parte del suo bagaglio professionale. Pertanto, l'imprenditore che volesse tutelarsi dall'utilizzo e divulgazione di nozioni od informazioni riservate potrebbe farlo solo mediante la stipula di un patto di non concorrenza, ma ovviamente non oltre i limiti di cui l'art. 2125 c.c.

Si deve tener conto, però, della tutela del segreto apprestata dal codice penale dall'art. 623 c.p., secondo cui «chiunque, venuto a cognizione per ragione del suo stato o ufficio, o della sua professione, o arte, di notizie destinate a rimanere segrete, sopra scoperte o invenzioni scientifiche o applicazioni industriali, le rivela o le impiega a proprio o altrui profitto, è punito con la reclusione fino a due anni»⁽⁴⁰⁶⁾. La norma è principalmente diretta alla repressione dell'illecito concorrenziale, ma qualora della violazione di tale segreto si renda protagonista l'ex dipendente che vada ad offrire al concorrente notizie riservate apprese nel corso del precedente rapporto, la possibilità di identificare con certezza questo comportamento come illegittimo consente poi di estendere il carattere di illegittimità al concorrente che di tale comportamento altrui approfitti.

Sono coperte dal segreto anche le informazioni che abbiano i requisiti stabiliti dall'art. 98 del d.lgs. n. 30 del 2005 (c.d. Codice della proprietà industriale). Secondo la norma: «costituiscono oggetto di tutela le informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali, comprese quelle commerciali, soggette al legittimo controllo del detentore, ove tali informazioni: a) siano segrete, nel senso che non siano nel loro insieme o nella precisa configurazione e combinazione dei loro elementi generalmente note o facilmente accessibili agli esperti ed agli operatori del settore; b) abbiano valore economico in quanto segrete; c) siano sottoposte, da parte delle persone al cui legittimo controllo sono soggette, a misure da ritenersi ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete». Al comma 2 è inoltre chiarito che «costituiscono altresì oggetto di protezione i dati relativi a prove o altri dati segreti, la cui elaborazione comporti un considerevole impegno ed alla cui presentazione sia subordinata l'autorizzazione dell'immissione in commercio di prodotti chimici, farmaceutici o agricoli implicanti l'uso di nuove sostanze chimiche».

Come formula di composizione tra la tutela del segreto e la libertà dell'ex dipendente di utilizzare le nozioni, anche riservate, apprese nel corso del pregresso rapporto, si è proposto di distinguere fra le nozioni e capacità personali facenti parte del

⁽⁴⁰⁶⁾ In tema: N. MAZZACUVA, *La tutela penale del segreto industriale*, Milano, 1982; R.E. KOSTORIS, *Il segreto come oggetto della tutela penale*, Padova, 1964.

bagaglio culturale e tecnico-professionale del dipendente, come tali liberamente utilizzabili anche una volta cessato il rapporto e le nozioni segrete facenti, invece, parte del patrimonio aziendale non divulgabile. Tuttavia, tutte le nozioni che vengono apprese nel corso dell'esperienza lavorativa entrano a far parte del bagaglio culturale e professionale, ossia delle conoscenze e delle capacità del lavoratore. La complessità della distinzione è evidente se «si pensa all'ipotesi di una invenzione (non brevettata) effettuata dal dipendente la cui prestazione lavorativa consiste proprio nello svolgimento di attività inventiva: qui non c'è alcun dubbio che tale invenzione faccia parte del bagaglio culturale e professionale del dipendente che l'ha realizzata; ma nessun dubbio esiste neppure circa il fatto che, una volta che abbia lasciato l'impresa per la quale ha realizzato l'invenzione, egli sia tenuto al segreto»⁽⁴⁰⁷⁾.

In questo senso sembra possibile affermare che «saranno coperte dal segreto anche nei confronti dell'ex dipendente tutte e solo le informazioni, anche commerciali, che non siano nel loro insieme o nella precisa configurazione dei loro elementi generalmente note o facilmente accessibili agli esperti ed agli operatori del settore, che abbiano valore economico in quanto segrete (attribuiscono, cioè, ritengo, al possessore un vantaggio concorrenziale) e siano sottoposte a misure ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete»⁽⁴⁰⁸⁾. In ogni caso, quando si è in presenza di informazioni che costituiscono segreto commerciale, non è escluso che rispetto alla loro tutela prevalgano interessi superiori del ricercatore, o della collettività. La necessità di operare un bilanciamento tra gli interessi vale anche con riferimento agli obblighi scaturenti dal codice della proprietà industriale.

In materia deve considerarsi anche quanto previsto dalla direttiva dell'Unione europea⁽⁴⁰⁹⁾ «sulla protezione del know-how riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti».

L'art. 1 della direttiva, nel chiarire l'oggetto e l'ambito di applicazione - «tutela contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti dei segreti commerciali» - precisa: «nessuna disposizione della presente direttiva è da intendersi come giustificazione per limitare la mobilità dei dipendenti. In particolare, in relazione all'esercizio di tale mobilità, la presente direttiva non offre giustificazioni per: a)

⁽⁴⁰⁷⁾ G. BONELLI, *Tutela del segreto di impresa e obblighi dell'ex dipendente*, in «Dir. ind.», 2002, n. 1, p. 65 e ss., cit. p. 73

⁽⁴⁰⁸⁾ G. BONELLI, *op. cit.*, cit. p. 73.

⁽⁴⁰⁹⁾ Direttiva (UE) 2016/943 Del Parlamento europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2016.

limitare l'utilizzo, da parte dei dipendenti, di informazioni che non costituiscono un segreto commerciale quale definito all'articolo 2, punto 1); b) limitare l'utilizzo, da parte dei dipendenti, di esperienze e competenze acquisite in maniera onesta nel normale svolgimento del loro lavoro; c) imporre ai dipendenti, nei loro contratti di lavoro, restrizioni aggiuntive rispetto a quelle imposte a norma del diritto dell'Unione o del diritto nazionale». L'utilizzo e la divulgazione di informazioni che non rientrano nella nozione di segreto professionale non deve ritenersi limitato dalla direttiva.

Ai sensi dell'art. 2 sono considerate «segreto commerciale» le «informazioni che soddisfano tutti i seguenti requisiti: a) sono segrete nel senso che non sono, nel loro insieme o nella precisa configurazione e combinazione dei loro elementi, generalmente note o facilmente accessibili a persone che normalmente si occupano del tipo di informazioni in questione; b) hanno valore commerciale in quanto segrete; c) sono state sottoposte a misure ragionevoli, secondo le circostanze, da parte della persona al cui legittimo controllo sono soggette, a mantenerle segrete».

Le indicazioni fornite dalla direttiva sul segreto commerciale confermano anche la necessità di operare un bilanciamento tra interessi contrapposti. L'art. 1, paragrafo 2, afferma: «la presente direttiva non pregiudica: a) l'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione sancito dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media; b) l'applicazione delle norme dell'Unione o nazionali che impongono al detentore del segreto commerciale di rivelare, per motivi di interesse pubblico, informazioni, compresi segreti commerciali, alle autorità pubbliche o amministrative o giudiziarie nell'espletamento delle loro funzioni [...]. Inoltre, ai sensi dell'art. 5 «gli Stati membri garantiscono che una richiesta di applicazione delle misure, delle procedure e degli strumenti di tutela di cui alla presente direttiva sia respinta qualora la presunta acquisizione, il presunto utilizzo o la presunta divulgazione del segreto commerciale siano avvenuti in uno dei casi seguenti: a) nell'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione come previsto dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media; b) per rivelare una condotta scorretta, un'irregolarità o un'attività illecita, a condizione che il convenuto abbia agito per proteggere l'interesse pubblico generale; c) con la divulgazione dai lavoratori ai loro rappresentanti nell'ambito del legittimo esercizio delle funzioni di questi ultimi, conformemente al diritto dell'Unione o al diritto nazionale, a condizione che la divulgazione fosse necessaria per tale esercizio; d) al fine di tutelare un legittimo interesse riconosciuto dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale». Tale previsione

«detta i criteri di prevalenza nelle ipotesi di “conflitto” tra situazioni ed interessi configgenti»⁽⁴¹⁰⁾.

13. Contratto di rete, “codatorialità” e diritti del ricercatore

Le caratteristiche strutturali del sistema produttivo italiano favoriscono il ricorso delle imprese a strumenti di carattere contrattuale, cooperativo e societario. Oltre ad a.t.i., consorzi, *joint ventures* e accordi di filiera, è possibile ricorrere al “contratto di rete”, strumento introdotto dal decreto legge n. 5 del 2009, convertito in legge n. 33 del 2009, al fine di accrescere la capacità innovativa e la competitività delle imprese⁽⁴¹¹⁾.

I programmi di rete sono spesso orientati all’attività di ricerca e sviluppo, allo scopo di realizzare nuove soluzioni, prodotti e servizi che siano in grado di raggiungere quell’obiettivo strategico di innalzamento della capacità innovativa delle imprese⁽⁴¹²⁾. Il coinvolgimento di centri privati di ricerca all’interno dei programmi di rete dovrebbe essere sempre maggiore, così come auspicato dal legislatore.

Il *favor* del legislatore nei confronti di tale strumento è evidente anche nelle previsioni dell’art. 30, comma 4 *ter*, del d.lgs. n. 276 del 2003. La norma consente alle imprese facenti parte della rete di ricorrere con maggiore facilità al distacco dei lavoratori. È previsto, infatti, che «l’interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell’operare della rete». La stessa norma dispone, inoltre, che per le imprese facenti parte della rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite attraverso il contratto di rete».

La codatorialità, «configura *ex lege* la facoltà per le imprese retiste di esercitare con modalità condivise il potere direttivo su di un singolo dipendente, senza perciò solo incorrere nelle conseguenze sanzionatorie altrimenti implicate»⁽⁴¹³⁾. Può accadere,

⁽⁴¹⁰⁾ Così G. CHIAPPETTA, *op. cit.*, cit. p. 181.

⁽⁴¹¹⁾ I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2017, n. 154011, p. 401 e ss., cit. p. 401-402, secondo l’A. il legislatore «non si è limitato a prendere atto, e quindi regolamentare, un fenomeno emerso spontaneamente nell’economia nazionale. Piuttosto, ha inteso promuovere la diffusione di quel fenomeno e quindi favorire l’aggregazione fra imprese, mettendo a loro disposizione uno strumento contrattuale duttile, pensato per essere adattato alle esigenze tipiche di un contesto reticolare e alle diverse forme che la collaborazione può assumere». Sull’efficacia del contratto di rete per l’economia: L. COMPAGNUCCI, A. CAVICCHI, L. SPIGARELLI, *L’efficacia del contratto di rete nel settore agroalimentare italiano: una rassegna della normativa e della letteratura*, in «Economia Marche, Journal of applied Economics», 2016, n. 2, p. 1 e ss.

⁽⁴¹²⁾ F. CAFAGGI, P. IAMICELI, G.D. MOSCO, *Il contratto di rete e le prime pratiche: linee di tendenza, modelli e prospettive di sviluppo*, in G. D’AMICO, F. MACARIO (a cura di), *Contratti di rete: prime applicazioni pratiche*, in *Contratti*, 2014, n. 8-9, p. 799 e ss., cit. p. 805.

⁽⁴¹³⁾ Cfr. V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 4-5, p. 780 e ss., secondo l’A. il senso ultimo della

pertanto, che l'assunzione di un ricercatore sia effettuata da parte di una sola impresa della rete, e che, successivamente, lo stesso sia impiegato a favore delle imprese retiste, secondo regole prestabilite nel contratto di rete.

L'esercizio condiviso del potere direttivo non può pregiudicare i diritti del lavoratore, restano quindi salve le posizioni soggettive che conseguono alla stipulazione del rapporto di lavoro, come, ad esempio, il diritto di svolgere le mansioni pattuite. Tuttavia, è innegabile che l'esistenza di una forma di codatorialità tra imprese retiste presenti conseguenze rilevanti sul rapporto lavorativo del ricercatore.

Si consideri, in effetti, che nella dinamica negoziale fa ingresso anche l'interesse della rete, con necessaria incidenza sul dovere di diligenza del prestatore di lavoro (quale «interesse dell'impresa») e, più in generale, sul complesso equilibrio degli interessi coinvolti nel rapporto. Ad esempio, nel caso di un conflitto scaturente dalla diffusione da parte del ricercatore di dati sensibili, raggiunti nel corso di ricerche che interessano l'ambito di operatività della rete, il giudice, nell'operare il bilanciamento tra gli interessi in causa, dovrà tener conto dell'interesse della rete.

È opportuno domandarsi, pertanto, se sia necessario il consenso del lavoratore che sia destinato, successivamente all'assunzione, a prestare la propria attività nell'ambito del contratto di rete. Secondo parte della dottrina «non sembrerebbe possibile configurare una funzionalizzazione del rapporto di lavoro, e dunque dei diritti e degli obblighi assunti dalle parti con la sua costituzione, al perseguimento degli obiettivi individuati dal programma di rete senza il necessario consenso del lavoratore»⁽⁴¹⁴⁾. Altra parte ritiene, invece, che la destinazione della prestazione lavorativa a beneficio del contratto di rete non richieda l'adesione del lavoratore, ma che costituisca l'effetto di un ordine datoriale⁽⁴¹⁵⁾.

disposizione deve rinvenirsi «nel verbo che regge l'intera formula. Quel “è ammessa” rivela infatti che la ragione ultima della disposizione è rendere nel contesto del contratto di rete ammissibile ciò che altrimenti non sarebbe ammissibile. Il legislatore, del resto, è ben consapevole del fatto che l'esercizio del potere di direzione nei confronti di coloro che non sono propri dipendenti è [...] ammissibile soltanto nei casi “tipici” della somministrazione e del distacco, laddove, negli altri casi nei quali ciò non è legalmente previsto, ricorre un illecito od irregolare della manodopera, come tale inammissibile e sanzionato».

⁽⁴¹⁴⁾ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014, cit. p. 65.

⁽⁴¹⁵⁾ C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M. T. CARINCI (a cura di), *Dall'Impresa a Rete alle Reti d'Impresa (Scelte Organizzative e Diritto del Lavoro) atti del convegno internazionale di studio tenutosi all'Università degli studi di Milano il 26-27 giugno 2014*, cit. p. 102-103.

CAPITOLO VII - **L'attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: lavoro autonomo, parasubordinato ed etero-organizzato**

SOMMARIO: 1. Lo svolgimento di attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: la disciplina applicabile – 2. I contratti di collaborazione coordinata a progetto per lo svolgimento di una ricerca. Una disciplina in vigore unicamente per i contratti in corso alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015 – 3. La disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative. Le collaborazioni etero-organizzate e l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 - 3.1 Le collaborazioni per attività di ricerca per le quali è prevista una specifica disciplina ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015 - 4. Il diritto del ricercatore/prestatore d'opera di non subire ingerenze nell'esecuzione della ricerca e il bilanciamento con l'interesse del committente - 3. Il diritto ad eseguire la ricerca nel contratto di lavoro non subordinato - 4. Diritto di eseguire la ricerca e recesso delle parti 5. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e gli obblighi di non concorrenza - 6. I diritti sui risultati della ricerca - 7. Il diritto di diffondere i risultati della ricerca

1. Lo svolgimento di attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: la disciplina applicabile

L'attività di ricerca può essere svolta in favore di un committente con lavoro prevalentemente proprio ⁽⁴¹⁶⁾, ma senza vincolo di subordinazione. La disciplina applicabile, in tal caso, dovrebbe essere quella del contratto d'opera ⁽⁴¹⁷⁾ e, nello specifico, del contratto di opera intellettuale, poiché le prestazioni di ricerca si caratterizzano per l'impiego in misura preponderante di attività di tipo intellettuale ⁽⁴¹⁸⁾. Le disposizioni generali sul contratto d'opera contenute nel Capo I relativo al lavoro autonomo (libro V, titolo III) si applicheranno solo in quanto compatibili con le norme dedicate alle professioni intellettuali (Capo II) e «con la natura del rapporto» (art. 2230 c.c.).

⁽⁴¹⁶⁾ Esula dall'ambito di indagine il caso dei contratti c.d. "di ricerca" stipulati tra imprese, o tra enti pubblici e imprese. Sul tema si rimanda a: E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016; G. PIEMONTE, *Le operazioni economiche di trasferimento tecnologico tra Università e imprese*, 2013; A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1998, p. 517 e ss.; M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p.410 e ss.; AGHINA, *I contratti di ricerca*, in «*Riv. dir. ind.*», 1995, p. 281 e ss; .

⁽⁴¹⁷⁾ L'art. 2222 c.c. dispone che «quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV».

⁽⁴¹⁸⁾ A. NUZZO, *Le obbligazioni dei ricercatori nel contratto di ricerca*, in A.A. V.V., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Milano, 1987, p. 543 e ss., cit. p. 546.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del contratto d'opera intellettuale non è necessaria l'iscrizione del ricercatore ad un albo professionale ⁽⁴¹⁹⁾, poiché «oggetto del contratto d'opera intellettuale non sono soltanto le professioni per le quali sia richiesta l'iscrizione in albi, ma anche professioni per le quali tale obbligo non è previsto» ⁽⁴²⁰⁾. L'applicabilità della disciplina non può escludersi, inoltre, per il fatto che l'obbligazione lavorativa sia configurata come un'obbligazione di risultato ⁽⁴²¹⁾.

Il ricorso al contratto d'opera intellettuale e alla sua disciplina presuppone che il bene cui si tende possa essere compiuto con mezzi materiali e personali relativamente semplici, anche se di alta professionalità; quando, invece, la ricerca può essere compiuta solo mediante una consistente organizzazione di mezzi e di uomini, la disciplina applicabile dovrebbe essere quella dell'appalto ⁽⁴²²⁾.

In passato si è rilevato come la tendenza alla spersonalizzazione e alla multidisciplinarietà della ricerca, così come il continuo aumento dei suoi costi, abbiano favorito la propensione ad affidare la ricerca ad imprese, società, cooperative o consorzi di ricerca piuttosto che a singoli individui, riducendo la rilevanza quantitativa della ricerca effettuata in base ad un contratto d'opera ⁽⁴²³⁾. In realtà, l'esigenza di ottenere una prestazione di ricerca senza vincolo di subordinazione, ma con carattere

⁽⁴¹⁹⁾ A. NUZZO, *op. cit.*, cit. p. 546, l'A. sottolinea come «di fatto il ricercatore è spesso iscritto ad un albo professionale, il che costituisce prova della specifica capacità e qualità professionale. Ma ciò non vale in assoluto: si pensi, proprio con riguardo ad un settore nel quale la ricerca è certamente un fattore professionale, ai fisici, che non hanno albi professionali». Cfr. anche G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro autonomo, I) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, Milano, 1989, p. 15, nel punto in cui afferma «in realtà l'art. 2231, limitandosi a dire che il prestatore non iscritto non ha azione per il pagamento della retribuzione, esclude che lo stesso prestatore possa promuovere un'azione di ingiustificato arricchimento nei confronti del cliente, mentre sembra ammettere la *soluti retentio*».

⁽⁴²⁰⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2015, cit. p. 429.

⁽⁴²¹⁾ Se di norma nel contratto d'opera intellettuale non è possibile identificare il comportamento dovuto con la produzione di un risultato, può tuttavia accadere - per quanto tale eventualità sia tanto più improbabile quanto più gli esiti appaiono aleatori - che il prestatore si obblighi alla produzione di un risultato consistente nella creazione di una *res nova*. L'unica avvertenza è che, quando ci si ritrovi di fronte ad una obbligazione di risultato, anche al contratto d'opera si applicherà l'art. 2226 c.c. in tema di difformità dei vizi dell'opera. Cfr. App. Venezia del 18 febbraio 1961, in «Dir. lav.», 1962, II, p. 9 e ss., con nota di C. LEGA, p. 14 e ss., secondo la Corte «le prestazioni professionali del regista svolte con ampi poteri discrezionali possono costituire oggetto di rapporto di lavoro autonomo di prestazione d'opera intellettuale e si configurano come obbligazione di risultato. Nella fattispecie, il convenuto, autore di uno spettacolo di "Partita a scacchi con personaggi viventi" aveva stipulato con il "Comitato pro Marostica" due contratti: con il primo cedeva al comitato i diritti di rappresentazione sullo spettacolo, con il secondo assumeva l'incarico di allestire lo spettacolo stesso, riservandosi la facoltà di apportare eventuali modifiche al testo del copione e di preparare tutti i bozzetti».

⁽⁴²²⁾ È il caso in cui la ricerca viene affidata a imprese, consorzi di ricerca, od istituti pubblici, i quali per definizione posseggono un'organizzazione di mezzi e di uomini tale da far sì che sia il ricercatore stesso ad accollarsi i rischi dell'impresa. In questo senso M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p.410 e ss., cit. p. 439; cfr. A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1998, p. 517 e ss, in particolare p. 521, l'A. specifica «sempre che, naturalmente, dal regolamento negoziale si tragga il convincimento che la gestione dell'attività di ricerca sia a rischio dell'appaltatore. In caso contrario, che nel settore dei contratti di ricerca non è affatto infrequente, bisognerà rinunciare al riferimento alla tipologia dell'appalto».

⁽⁴²³⁾ M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p.410 e ss., cit. p. 440.

prevalentemente personale, non è certo mancata. Tale esigenza, però, si è spesso accompagnata a quella di un coordinamento della prestazione con l'organizzazione produttiva del committente. Si è ricorso, quindi, alle prestazioni d'opera con carattere coordinato e continuativo *ex art. 409 n. 3 c.p.c.* ⁽⁴²⁴⁾. Si tratta comunque di prestazioni d'opera, ma il carattere coordinato e continuativo delle stesse ha comportato l'estensione di una serie di tutele proprie del lavoro subordinato, come l'applicazione del processo del lavoro e la disciplina delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.

2. I contratti di collaborazione coordinata a progetto per lo svolgimento di una ricerca. Una disciplina in vigore unicamente per i contratti in corso alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015

A partire dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c. dovevano «essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore».

La normativa sul contratto a progetto è stata introdotta dal d.lgs. n. 276 del 2003 al fine di ostacolare l'impiego di collaborazioni finalizzate a celare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato ⁽⁴²⁵⁾. Il progetto, operando come elemento causale del rapporto, doveva garantire la genuinità della collaborazione parasubordinata ⁽⁴²⁶⁾.

Il d.lgs. n. 81 del 2015 ha abrogato la normativa sul contratto a progetto (che resta dunque in vigore unicamente per i contratti in corso alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015), ma per un lungo periodo gli artt. 60 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 hanno rappresentato il quadro normativo di riferimento nell'ambito dei rapporti di lavoro c.d. parasubordinato.

L'art. 62 del d.lgs. n. 276 del 2003 indica tra i contenuti del contratto di lavoro a progetto: la «descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto

⁽⁴²⁴⁾ M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in «Dir. lav.», 1998, p. 206 e ss., citato da M. MARTONE, *Contratto di lavoro e beni immateriali*, Padova, 2002, p. 95-96, sottolinea come «il datore di lavoro, rinunciando alla posizione di supremazia assicurata dal contratto di lavoro subordinato, risparmia notevolmente sotto il profilo delle tutele e acquisisce, comunque, quel potere di coordinamento che gli consente di organizzare la prestazione di attività creativa con gli altri fattori della produzione al fine del conseguimento di un risultato».

⁽⁴²⁵⁾ M. TREMOLADA, *Struttura e funzioni delle collaborazioni a progetto*, in «Dir.lav.», 2005, n. 3, I, p. 229 e ss.

⁽⁴²⁶⁾ F. SANTONI, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in «Mass. giur. lav.», 2017, n. 10, cit. p. 722.

caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»; «le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa».

Pertanto, il committente non può pretendere di impartire, «in vista del perseguimento del proprio interesse creditorio ad una prestazione utile, qualsiasi “istruzione” sia funzionale all'interesse stesso, ma soltanto quelle “istruzioni” che siano riconducibili alle “forme di coordinamento” preventivamente concordate» ⁽⁴²⁷⁾. Tali forme di coordinamento non possono pregiudicare la gestione autonoma del progetto da parte del collaboratore: ad esempio, il coordinamento temporale non potrebbe spingersi fino ad imporre un orario di lavoro vincolante per il ricercatore ⁽⁴²⁸⁾. Quello che di fatto si realizza «non è altro che un collegamento tecnico-funzionale del lavoro del collaboratore con l'attività del creditore-committente, attuato mediante l'inserimento della prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del committente stesso» ⁽⁴²⁹⁾.

Proprio l'inserimento nell'ambito dell'organizzazione del committente comporta una serie di vincoli a carico del ricercatore, che non può dirsi titolare di un diritto di diffondere liberamente i risultati delle ricerche svolte in favore del committente, o di farne uso al fine di svolgere ricerche per se stesso o in favore di terzi.

L'art. 64 del decreto legislativo n. 276 del 2003, pur facendo espressamente salva la facoltà del ricercatore di «svolgere la sua attività a favore di più committenti», gli impone di non «svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi».

⁽⁴²⁷⁾ G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO-PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009, p. 141 e ss., cit. p. 156, l'A. prosegue «in tal modo, evidentemente, si intende perseguire l'obiettivo di evitare che, nella fase di esecuzione dell'attività di lavoro, il collaboratore resti indefinitamente esposto al potere del committente di specificare o individuare le modalità di realizzazione dell'opera o del servizio o le modalità di coordinamento della collaborazione».

⁽⁴²⁸⁾ In merito alla salvaguardia dell'autonomia del collaboratore a progetto in rapporto ai vincoli di orario cfr. D. MEZZACAPO, *Dalle collaborazioni continuative e coordinate al lavoro a progetto...e ritorno?*, in G. SANTORO-PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *op. cit.*, p. 67 e ss., in particolare p. 79-80, «la continuità della disponibilità è evidentemente incompatibile con l'organizzazione autonoma del tempo di lavoro da parte del collaboratore. Se è vero che si può essere subordinati anche in assenza di un vincolo di orario, in presenza di tale vincolo difficilmente si può essere autonomi».

⁽⁴²⁹⁾ A. MARCIANÒ, *Autonomia contrattuale e lavoro a progetto*, in R. TOMMASINI (a cura di), *Autonomia privata e strumenti di controllo nel sistema dei contratti*, Torino, 2007, p. 451 e ss., cit. p. 463.

L'istituzione di tali divieti costituisce una «estensione dei principi fissati all'art. 2105 c.c., in linea, del resto, con i canoni contemplati dagli artt. 1175, 1375 e 1391 c.c., operanti all'interno dei rapporti negoziali, la cui *ratio* risponde alle caratteristiche con cui il collaboratore è tenuto a rendere la prestazione: la continuità ed il coordinamento implicano un coinvolgimento (inserimento) all'interno della struttura predisposta dal committente, con la conseguente esigenza di istituire limiti funzionali per evitare comportamenti comunque passibili di creare situazioni di conflitto di interessi»⁽⁴³⁰⁾.

La disciplina ha risposto, in parte, anche all'esigenza di adeguamento delle tecniche di tutela, secondo una nuova logica del sistema di protezione del lavoro.

Ciò è evidente, *in primis*, nell'art. 63 che estende il principio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione anche al compenso del collaboratore a progetto, garantendo, contestualmente, che siano rispettati «i minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative».

Per quanto concerne più specificamente i profili di interesse del presente lavoro, e quindi le garanzie connesse alla dinamica della ricerca, norme di tutela devono ritenersi quelle in tema di diritti sui risultati delle ricerche. È disposto che la disciplina in materia di invenzioni dei lavoratori e le norme che riguardano la creazione di programmi per elaboratore si applichino anche alle collaborazioni a progetto. Invero, ai sensi dell'art. 65 del d.lgs. n. 276 del 2003 «i diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni».

Alcune perplessità sono state sollevate in merito all'applicabilità della disciplina delle invenzioni occasionali, la quale «sottintende, come accade per il lavoro subordinato e non per i rapporti di collaborazione, che l'esperienza maturata alle dipendenze del datore di lavoro sia stata utile all'invenzione stessa, ma questi elementi, invero, potrebbero non sussistere nella collaborazione non subordinata, in cui il collaboratore può avere maturato molteplici esperienze presso più committenti, ciascuna

⁽⁴³⁰⁾ M. PAPALEONI, *Art. 64*, in DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, fondato da M. GRANDI e G. PERA, cit. p. 2159.

delle quali destinata ad essere utile all'invenzione, tanto che la coincidenza cronologica assumerebbe rilievo solo in caso di monocommittenza»⁽⁴³¹⁾. In realtà, l'applicabilità della disciplina delle invenzioni occasionali potrebbe giustificarsi non solo nel caso in cui l'invenzione sia frutto dell'esperienza maturata all'interno dell'organizzazione del committente, ma anche, considerando il divieto di non concorrenza posto dall'art. 64 del d.lgs. n. 276 del 2003, in ogni caso in cui lo sfruttamento dell'invenzione possa comportare un'attività in concorrenza con quella del committente.

Per quanto concerne, invece, le garanzie in materia di estinzione del rapporto, è disposto che il recesso delle parti «prima della scadenza del termine» debba avvenire «per giusta causa». Peraltro, al committente è data la possibilità di recedere anche «prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto». Il collaboratore, invece, può recedere prima della scadenza del termine liberamente, dandone semplicemente preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro⁽⁴³²⁾. Tra le ipotesi di estinzione del rapporto, ai sensi dell'art. 67, comma 1, vi è anche la risoluzione automatica «al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto».

La disciplina del lavoro a progetto prende espressamente in considerazione il lavoro di ricerca all'art. 61, comma 2-bis, del d.lgs. n. 276 del 2003, stabilendo che «se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente».

A seguito dell'abrogazione operata dall'art. del d.lgs. n. 81 del 2015, la disciplina del contratto a progetto resta in vigore unicamente per i contratti in corso alla data di entrata in vigore del predetto decreto.

L'abrogazione della disciplina è stata oggetto di alcune critiche, poiché – si afferma – «era stata ritenuta dai datori di lavoro e dai centri e istituti di ricerca privati una fatti-specie contrattuale più che adeguata a regolare, nell'interesse di entrambe le parti negoziali, le

⁽⁴³¹⁾ P. PASSALACQUA, *Il lavoro tra autonomia e subordinazione: il lavoro coordinato, il lavoro del socio di cooperativa, l'associazione in partecipazione*, in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro, Tomo I*, in P. RESCIGNO e E. GABRIELLI (diretto da), *Trattato dei contratti*, p. 75 e ss., cit. p. 143.

⁽⁴³²⁾ Cfr. la sentenza del Tribunale di Milano del 21 marzo 2014, in «Lav. giur.», 2014, n. 7, p. 720, secondo cui «ai sensi dell'articolo 67 D.Lgs. n. 276/03 la facoltà di recesso con preavviso in data anteriore al termine di scadenza del contratto a progetto può essere pattuita nell'ambito del contratto di lavoro solo in favore del collaboratore. La mancata analoga previsione in favore della controparte impone l'esclusione di una valida pattuizione in tal senso. Ne discende che in difetto di giusta causa (...) spettano al collaboratore, a fronte dell'illegittimo esercizio del diritto di recesso da parte del committente in data anteriore alla scadenza del contratto, le somme di cui il collaboratore avrebbe avuto diritto in esecuzione del contratto».

numerose peculiarità del lavoro di ricerca che, per sua natura, opera necessariamente per progetti, cicli, fasi o programmi di lavoro»⁽⁴³³⁾.

La reintroduzione della normativa del contratto a progetto per la regolamentazione del lavoro di ricerca è stata proposta nel progetto di legge⁴³⁴ di «Modifica all'articolo 2095 del codice civile, concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato». L'art. 6 del progetto afferma che «il lavoro di ricerca nel settore privato può essere svolto anche in forma indipendente e senza vincolo di subordinazione» e che in tal caso «trova applicazione la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81».

La proposta di applicare la disciplina del contratto a progetto è finalizzata principalmente ad escludere l'operatività della presunzione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, anche se ciò comporta il ripristino di alcune posizioni di tutela proprie della disciplina del progetto: in primo luogo, la necessità di una giusta causa perché il committente possa recedere dal contratto; in secondo luogo, l'applicabilità delle garanzie previste in materia di invenzioni per il lavoratore subordinato. Sotto quest'ultimo profilo, peraltro, anche per il lavoro autonomo (con la legge n. 81 del 2017) è intervenuta una normativa volta a disciplinare la materia.

3 La disciplina applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative per lo svolgimento di attività di ricerca. Le collaborazioni etero-organizzate e l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015

Con l'abrogazione delle norme sul contratto a progetto, la disciplina codicistica del contratto d'opera intellettuale, corredata dalle norme recentemente introdotte con il c.d. «Statuto dei lavoratori autonomi», dovrebbe tornare ad assumere un ruolo centrale nella regolamentazione del lavoro di ricerca senza vincolo di subordinazione.

Le collaborazioni di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. sono, invero, rapporti di lavoro autonomo, caratterizzati dal fatto che il prestatore d'opera svolge il proprio lavoro in via

⁽⁴³³⁾ M. TIRABOSCHI, *Inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: regole, percorsi, incentivi*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di industry 4.0*, Milano, 2016, cit. p. 43.

⁽⁴³⁴⁾ Di iniziativa dei deputati Vignali, Fanucci, Palmieri, Vaccaro, Marguerettaz, Bargerò, Laffranco, Rubinato.

materialmente continuativa e coordinata con l'organizzazione aziendale del proprio committente.

Il legislatore ha però deciso di operare una stretta sulla libertà di scelta del tipo contrattuale, prevedendo, all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, che «a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»⁽⁴³⁵⁾.

Secondo parte della dottrina «il senso della novella sarebbe quello di aver disposto l'estensione della disciplina del lavoro subordinato a quelle collaborazioni autonome che, pur avendo ad oggetto una prestazione d'opera, presentano un livello di coordinamento particolarmente rafforzato (o, se si preferisce, qualificato) perché esteso, simultaneamente, ai profili dei tempi e del luogo di esecuzione della prestazione»⁽⁴³⁶⁾.

La circolare n. 3/2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali chiarisce che «ogniqualevolta il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali». Viene così «disinvoltamente cancellata dal testo normativo la congiunzione “anche” da cui risulta che l'eteroindividuazione del tempo e del luogo della prestazione non è di per sé all'uopo sufficiente»⁽⁴³⁷⁾.

La stretta normativa operata sul ricorso alle collaborazioni deve leggersi anche alla luce della nozione di coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., modificata dal legislatore con la legge n. 81 del 2017: ai sensi della norma «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune

⁽⁴³⁵⁾ Cfr. sul tema: G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 4-5, p. 756 e ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in «WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT» – 294/2016; A. ZOPPOLI, *La collaborazione etero organizzata, fattispecie e disciplina*, in «WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT» – 296/2016; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT» – 272/2015; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, cod. proc. civ.*, in «Arg. dir. lav.», 2015, n. 6, p. 1133 e ss.; A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro, Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, supplemento di «Mass. giur. lav.», 2015, n. 1.

⁽⁴³⁶⁾ M. MARAZZA, *Jobs act e prestazioni d'opera organizzate*, in «Giust. civ.», 2016, n. 1, p. 215 e ss., cit. p. 227..

⁽⁴³⁷⁾ P. TOSI, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in «Labor. Il lavoro nel diritto», 2017, n. 3, p. 245 e ss., cit. p. 253.

accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»⁽⁴³⁸⁾. Il coordinamento, da un lato, non deve pregiudicare l'autonomia del collaboratore nell'organizzazione dell'attività lavorativa; dall'altro, non «riguarderà mai la fase di esecuzione della prestazione (che deve rimanere integralmente iscritta nelle prerogative di auto-organizzazione del collaboratore) ma atterrà unicamente all'*opus* o al servizio dedotto *in obligatione*, coerentemente con lo schema logico-giuridico degli artt. 2222/2224 c.c.»⁽⁴³⁹⁾.

Le collaborazioni “eterorganizzate” verrebbero a rappresentare «un ulteriore sottotipo di prestazione d'opera che si aggiunge alla fattispecie della prestazione d'opera continuativa e coordinata, ma non anche etero organizzata»⁽⁴⁴⁰⁾. Mentre quest'ultima, limitandosi ad essere “coordinata” nel senso chiarito dal novellato art. 409 n. 3 c.p.c., resta ancorata allo schema della prestazione d'opera, le collaborazioni “eteroorganizzate” per lo svolgimento di una ricerca vengono attratte dalla disciplina della subordinazione.

3.1 Le collaborazioni per attività di ricerca per le quali è prevista una specifica disciplina ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015

L'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015 dispone che la disciplina di cui al comma 1 non trovi applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca, mediante accordi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Nel settore della ricerca deve menzionarsi l'accordo del 30 dicembre 2015 per i Collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca

⁽⁴³⁸⁾ In tema cfr. R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT» – 318/2017, secondo l'A. «che la norma possa invogliare a far sottoscrivere ai collaboratori (fittizi) clausola di co-determinazione delle modalità di coordinamento (allo scopo di evitare l'applicazione della disciplina della subordinazione) è senz'altro verosimile, ma che questo basti ad impedire la corretta qualificazione giudiziale del singolo rapporto in caso di contenzioso mi sentirei di escluderlo. Infatti, l'indicazione bilaterale della modalità di coordinamento attiene alla fase genetica del negozio, ossia alla manifestazione della cosiddetta volontà cartolare, la quale non dovrà essere contraddetta dal concreto svolgimento del rapporto, proprio in nome della logica protettiva insita nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015» (p. 11).

⁽⁴³⁹⁾ A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT» – 341/2017, cit. p. 18.

⁽⁴⁴⁰⁾ M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT» – 315/2016, cit. p. 2.

(⁴⁴¹). L'accordo risponde – secondo quanto affermato nelle premesse - all'«esigenza di dotare gli enti di diritto privato che svolgono attività di ricerca, di uno strumento agile che garantisca piena efficienza ed efficacia di alcuni processi lavorativi, tutelando i diritti dei Collaboratori il cui apporto è, a più livelli, fondamentale nella crescita».

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'art. 4 dell'accordo, deve essere stipulato in forma scritta e includere una serie di indicazioni, tra le quali: l'individuazione delle prestazioni richieste ed il luogo dell'adempimento; la durata della collaborazione e l'eventuale termine inderogabile, con l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il Committente; le modalità di cessazione o recesso del rapporto.

Il diritto di svolgere autonomamente l'attività di ricerca può dirsi garantito dall'espresso riconoscimento al collaboratore della facoltà di «gestire unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa» (art. 6). Ciò, peraltro, nei limiti «delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'ente finanziatore della ricerca o le necessità legate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto» (art. 6), nonché delle «indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente» (art. 5). Un ampio margine di autonomia nella gestione delle attività di ricerca sembra potersi desumere anche dall'insieme di compiti che l'art. 12 riconduce alla figura del «collaboratore per le attività di ricerca»: predisporre progetti di ricerca o collaborare alla loro predisposizione; redigere studi, programmi, progetti, comunicati; svolgere le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto; curare e mantenere i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento; assicurare una sistematica diffusione delle informazioni in suo possesso (⁴⁴²).

(⁴⁴¹) Secondo il responsabile dell'ufficio giuslavoristico dell'ARIS, avv. Giovanni Costantino, la preoccupazione che ha spinto alla sigla dell'accordo era quella di «evitare che l'impossibilità di stipulare collaborazioni per il passaggio ad un rapporto dipendente subordinato, pregiudicasse ancora di più il progresso della ricerca scientifica in Italia» (l'intervista è consultabile su <https://www.arisassociazione.it/ufficio-lavoro/456-accordo-nazionale-per-i-collaboratori-degli-istituti-di-ricerca-di-diritto-privato.html>).

(⁴⁴²) Il successivo art. 13 dispone che il collaboratore per attività di ricerca, «in via esemplificativa e non esaustiva: 1. programma e organizza il complesso di attività necessarie allo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto, nell'ambito dell'organizzazione complessiva; 2. cura il coordinamento dei progetti in corso di esecuzione; 3. redige studi, programmi, progetti, comunicati; 4. svolge le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto nella gestione dei budget di competenza; 5. cura e mantiene i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento; 6. collabora alla pianificazione di campagne di comunicazione, afferenti l'attività di ricerca; 7. svolge attività di tipo statistico o di gestione dei dati della ricerca».

Il diritto di diffondere i risultati delle ricerche, quando non limitato da specifiche clausole del contratto individuale, deve ritenersi comunque soggetto a limiti in ragione dell'operare dei criteri di correttezza e buona fede, i quali comportano il rispetto delle esigenze di riservatezza del committente, nel cui interesse è prestata l'attività.

Per quanto concerne i diritti sui risultati delle ricerche, l'accordo si occupa sia delle pubblicazioni (e quindi dei diritti d'autore), sia delle invenzioni del collaboratore.

Nel primo caso viene operato un rinvio a quanto «previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni». È inoltre garantito espressamente al ricercatore il diritto di essere riconosciuto autore ed è disposto che il «committente, salva diversa indicazione del contratto individuale, è titolare dei relativi diritti economici, che si intendono espressamente ceduti con la stipula del contratto di collaborazione».

In merito, invece, alla realizzazione di una «innovazione suscettibile di brevettazione da parte del Collaboratore nel corso dello svolgimento del rapporto», l'accordo si limita ad affermare che l'ipotesi «è disciplinata in conformità alla normativa vigente in materia». Non è chiaro se la normativa vigente debba ritenersi quella del lavoratore autonomo, oggi disciplinata dalla legge n. 81 del 2017, ovvero se la norma si riferisca, così come per il contratto a progetto, alla disciplina delle invenzioni del prestatore di lavoro subordinato di cui all'art. 64 del d.lgs. n. 30 del 2005.

Sembra preferibile la seconda tesi, considerando che anche la disciplina dell'estinzione del rapporto è parzialmente mutuata da quella del contratto a progetto. Il recesso, invero, è previsto nelle seguenti ipotesi: giusta causa, oggettiva inidoneità del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto e in caso di interruzione del finanziamento della ricerca, ove commissionata dall'esterno, o di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto.

Il recesso del collaboratore può avvenire prima della scadenza del contratto nell'ipotesi di giusta causa, che viene identificata, «a titolo esemplificativo e non esaustivo», nel caso «di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni» o di «notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente accordo nazionale o nel contratto individuale».

4. Il diritto del ricercatore/prestatore d'opera di non subire ingerenze nell'esecuzione della ricerca e il bilanciamento con l'interesse del committente

Una volta ricondotto il lavoro del ricercatore senza vincolo di subordinazione nell'ambito del contratto d'opera intellettuale, è possibile rilevare, in primo luogo, l'autonomia di scelte e di indirizzo che caratterizza l'attività del ricercatore nel tipo contrattuale in esame.

Il committente, invero, non è titolare dei poteri giuridici propri del datore di lavoro in un rapporto di lavoro subordinato e maggiore, pertanto, sarà la libertà del ricercatore nella scelta delle modalità di esecuzione e della valutazione dei risultati di una ricerca.

Gli è permesso, inoltre, di valersi, «sotto la propria direzione e responsabilità, di sostituti e ausiliari», quando «la collaborazione di altri è consentita dal contratto o dagli usi e non è incompatibile con l'oggetto della prestazione» (art. 2232 c.c.).

L'efficacia delle posizioni soggettive garantite dall'art. 33 della Costituzione non è tuttavia assoluta nemmeno in tale tipologia.

Come correttamente rilevato in dottrina, sebbene «la ricerca, intesa come attività intellettuale rivolta alla scoperta di un dato ignoto, abbisogna di un notevole grado di libertà od “elasticità” del ricercatore», una «tale “libertà” viene esplicitata qui in ambito negoziale, anzi essa rappresenta il contenuto stesso dell'accordo, e pertanto in sede di esecuzione del contratto, il ricercatore nella sua qualità di parte contraente deve attenersi alle indicazioni in modo conforme e preciso» ⁽⁴⁴³⁾. Il ricercatore è invero tenuto ad eseguire la ricerca «secondo le condizioni stabilite dal contratto» (art. 2224 c.c.).

Il ricercatore è tenuto ad eseguire l'attività di ricerca non solo «secondo le condizioni stabilite dal contratto», ma anche «a regola d'arte» (sempre ai sensi dell'art. 2224 c.c.). L'operare «a regola d'arte» implica il rispetto di due principi fondamentali: l'agire secondo scienza, ossia mediante il rispetto delle norme di diligenza, prudenza, perizia, proprie della professione o dell'arte che si esercita per l'esecuzione della ricerca; l'agire secondo coscienza, e quindi in conformità alle regole della deontologia professionale. Pur ritenendo che la coscienza venga «in considerazione non come astratta espressione dei principi etico-sociali, bensì come obbligo concreto di correttezza

⁽⁴⁴³⁾ A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1998, p. 517 e ss., cit. p. 522, l'A. rinvia a DI CATALDO, *Il contratto di ricerca: note introduttive agli artt. 8-13*, in *Commento alla legge n.46/1982*, in *Le nuove leggi civ. comm.*, Padova, 1983, p. 332.

e di rispetto degli interessi dell'altra parte»⁽⁴⁴⁴⁾, non può negarsi che il ricercatore sia tenuto ad operare in maniera coerente con i principi morali ed etici della disciplina di riferimento anche quando ciò possa contrastare con l'interesse del committente ad ottenere un determinato risultato.

Il diritto di non subire ingerenze si vede limitato non solo dall'obbligo di svolgere l'attività di ricerca in modo conforme e congruo allo scopo, ma anche da un dovere di informazione che è generalmente posto a carico del ricercatore e lo obbliga a rivelare al committente le conoscenze scientifiche e/o tecniche acquisite a seguito dello svolgimento del programma di ricerca concordato⁽⁴⁴⁵⁾. Il «dovere di comunicazione» a carico del ricercatore fa sì che egli sia quasi sempre tenuto a svolgere rendiconti periodici in favore del committente, in modo che costui, da un lato, possa conoscere anche i risultati parziali e, dall'altro, sia in grado di verificare il grado di avanzamento del programma scientifico stabilito⁽⁴⁴⁶⁾.

Al di là delle previsioni di legge, si deve rilevare che il principio dell'autonomia negoziale in questo ambito ha una valenza centrale, soprattutto considerando che il lavoratore non si considera contraente "debole". Pertanto, nel regolamento contrattuale saranno previste tutte quelle clausole che le parti ritengono congrue con lo scopo che perseguono, sempre che non urtino contro le norme imperative o i diritti indisponibili e rispettino i principi generali che governano la materia dei contratti⁽⁴⁴⁷⁾. Nonostante il mondo della ricerca autonoma sia considerato un «mondo nascosto dal segreto aziendale, sul quale mancano dati e valutazioni attendibili»⁽⁴⁴⁸⁾, la prassi contrattuale mostra una puntuale disciplina delle modalità di esecuzione della ricerca: modalità di

⁽⁴⁴⁴⁾ Cfr. ancora A. CANDIAN, *op. cit.*, nel punto in cui afferma che «una volta dedotto in contratto, l'uso della "libertà" di ricerca da parte del ricercatore trovi due limiti: l'uno, piuttosto labile come si è ricordato in premessa, attiene all'uso di procedure di indagine che siano riconosciute come scientifiche dalla comunità dei ricercatori in questione; l'altro attiene all'uso della libertà di ricerca in funzione dell'interesse del committente così come palesato nel contratto, e si risolve in una sottolineatura della clausola generale di buona fede nell'esecuzione del contratto» (p. 522).

⁽⁴⁴⁵⁾ R. FRANCESCHELLI, *Contratto di ricerca scientifica e tecnologica ed obbligo di comunicazione dell'andamento e dei risultati della stessa*, in Aa. Vv., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, cit. p. 592, secondo il quale, per tale motivo, «la violazione di obblighi di comunicazione, o di segreto, condurranno alla risoluzione del contratto e ai danni».

⁽⁴⁴⁶⁾ A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ. p. cit.* p. 517.

⁽⁴⁴⁷⁾ R. FRANCESCHELLI, *op. cit.*, cit. p. 589, il quale ritiene che nell'ipotesi di un contratto di lavoro nel quale l'attività inventiva sia prevista come suo oggetto «le parti determineranno qual è il campo dell'attività, il luogo, i mezzi, le collaborazioni e subordinazioni interne (di gruppo), l'obbligo della riservatezza o del segreto sull'andamento delle ricerche stesse, l'obbligo, le modalità e la forma delle comunicazioni da fare al datore di lavoro, la denuncia dei risultati ritenuti brevettabili, il divieto di concorrenza, occupandosi di analoghe ricerche per sé o per altri, etc.».

⁽⁴⁴⁸⁾ V. DI CATALDO, *Il contratto di ricerca: note introduttive agli artt. 8-13*, in *Commento alla legge n.46/1982*, in *Le nuove leggi civ. comm.*, Padova, 1983, p. 331.

controllo da parte del committente, *ius variandi* in ordine al tema ed agli obiettivi della ricerca, dovere di segretezza e divieto di concorrenza ⁽⁴⁴⁹⁾.

5. *Il diritto ad eseguire la ricerca nel rapporto di lavoro autonomo*

Anche per il ricercatore autonomo lo svolgimento della ricerca involge una serie di interessi: la volontà di accrescere la propria professionalità per affermarsi nel mercato del lavoro, di garantirsi una posizione di rilievo all'interno della comunità scientifica, di ottenere il risultato sperato, anche al fine di diffonderne i dati in una pubblicazione, o comunque di trarne un vantaggio economico.

Il problema che ci si deve porre è se questi interessi possano ottenere protezione ed incidere sul sinallagma contrattuale, soprattutto considerando che non può applicarsi l'art. 2103 c.c., che fino ad ora ha rappresentato il riferimento normativo utilizzato dalla giurisprudenza per configurare l'esistenza di "un obbligo di far lavorare" in capo al datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha affrontato la questione nel caso di un medico odontoiatra, assunto con contratto di collaborazione, che aveva avanzato una richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivati dall'impossibilità di svolgere il servizio presso l'ambulatorio odontoiatrico per inidoneità dei locali e della strumentazione. Secondo la Suprema Corte «gli elementi della continuazione e del coordinamento, che caratterizzano il rapporto di lavoro cosiddetto parasubordinato (art. 409 c.p.c., n. 3) quale rapporto di durata, comportano uno svolgimento di prestazioni lavorative idoneo ad incrementare scienza ed esperienza, ossia le capacità professionali, del prestatore, con la conseguenza che anche questi, a somiglianza del lavoratore subordinato in base all'art. 2103 c.c., può vantare nei confronti del committente un diritto soggettivo all'effettiva esecuzione delle prestazioni nonché, in caso di lesione, il diritto al risarcimento del danno da perdita o mancato incremento di capacità di lavoro oppure da deterioramento dell'immagine professionale».

L'*iter* argomentativo dei giudici di legittimità è stato in parte criticato, sulla base del rilievo che sarebbe stato «più proficuo dare peso preponderante all'elemento della personalità della prestazione lavorativa, con il suo ancoraggio ai principi espressi dalla Carta fondamentale», considerando che è proprio «il carattere personale della prestazione di lavoro autonomo coordinato e continuativo che – in relazione al

⁽⁴⁴⁹⁾ G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999, p. 83;

collegamento funzionale con l'attività del committente (il coordinamento) e all'elemento temporale in cui si sostanzia (la continuità) – fa emergere l'interesse giuridicamente rilevante per il lavoratore alla realizzazione in concreto della propria professionalità mediante l'attività dedotta in contratto ⁽⁴⁵⁰⁾.

Sembra corretto ritenere che anche in un rapporto di lavoro autonomo la prestazione viene eseguita non solo allo scopo di realizzare l'interesse del committente, bensì anche per soddisfare l'interesse allo svolgimento della ricerca di cui è titolare il ricercatore. Il ricercatore è invero titolare di uno *status* costituzionalmente protetto in forza dei principi che governano la ricerca scientifica e, più in generale, delle disposizioni costituzionali di tutela del lavoro e della dignità professionale ⁽⁴⁵¹⁾.

Il problema, semmai, è che quando l'esecuzione dell'attività pattuita non necessita di alcuna forma di coordinamento con l'organizzazione del committente, possono venir meno i presupposti per configurare un vero e proprio obbligo di fornire strumenti e mezzi per la ricerca.

Si potrebbe ritenere, però, che se non vengono forniti documenti, o informazioni necessarie, non si configura solo una *mora credendi*, ma un vero e proprio inadempimento idoneo a fondare una responsabilità risarcitoria nei confronti del prestatore d'opera/ricercatore.

6. Interesse allo svolgimento della ricerca e recesso delle parti

In base al disposto dell'art. 2237 c.c. «il cliente può recedere dal contratto, rimborsando al prestatore d'opera le spese sostenute e pagando il compenso per l'opera svolta». La libertà di recesso risponderebbe al principio secondo cui al contratto si fa ricorso anzitutto per vincolare una parte a compiere un'opera di ricerca nell'interesse

⁽⁴⁵⁰⁾ R. SALOMONE, *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*, in «Arg. dir. lav.», 2009, n. 1, p. 134 e ss. L'A. ritiene che «rispetto al momento esecutivo del contratto di lavoro autonomo, anche quando assuma la forma coordinata e continuativa, non esiste alcuna disposizione legislativa comparabile con l'articolo 2103 del codice civile».

⁽⁴⁵¹⁾ Vale anche in questo caso quanto affermato dalla Cassazione civile con sentenza n. 2352 del 2 febbraio 2010, in «Lav. giur.», 2010, n. 6, p. 582 e ss.: «il lavoro del professionista rientra invero negli ambiti degli artt. 1 e 4 Cost., art. 35 Cost., comma 1, secondo le teorie organicistiche e laburistiche anche europee (cfr. art. 15, comma 1 della Carta di Nizza, recepita dal Trattato di Lisbona, e diritto vigente anche per l'Italia), e pone il lavoratore professionista in uno *status* costituzionalmente protetto, per le connotazioni essenziali e le condizioni di qualificazione e dignità della professione; in altri termini una posizione soggettiva costituzionalmente protetta»

dell'altra ⁽⁴⁵²⁾. Peraltro, si è visto che anche il ricercatore può avere interesse allo svolgimento dell'attività affidatagli e tale interesse mal si concilia con un recesso privo di motivazione e del tutto arbitrario ⁽⁴⁵³⁾.

Nel caso in cui un arbitrario recesso dovesse comportare una lesione del decoro professionale del ricercatore, l'atto potrebbe essere considerato valido, ma al contempo dar luogo alla responsabilità del committente per i danni eventualmente arrecati ⁽⁴⁵⁴⁾.

Per alcune professioni la legislazione speciale è intervenuta a porre dei limiti alla facoltà di recesso del cliente, prevedendo un'indagine sulle motivazioni e il risarcimento dei danni ove risulti che il recesso non è determinato da cause dipendenti dal professionista. Inoltre, in materia di recesso del committente è recentemente intervenuto l'art. 3, comma 1, della legge n. 81 del 2017, secondo cui nelle prestazioni continuative «si considerano abusive e prive di effetto le clausole che consentono [...] di recedere da esso senza congruo preavviso». Il successivo comma 3 specifica che in tale ipotesi «il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati».

A differenza del committente, che può recedere liberamente dal contratto di ricerca, il ricercatore/prestatore d'opera, in base a quanto previsto dall'art. 2237, comma 2, «può recedere dal contratto per giusta causa» ⁽⁴⁵⁵⁾. In tale ipotesi «egli ha diritto al rimborso delle spese fatte e al compenso per l'opera svolta, da determinarsi con riguardo al risultato utile che ne sia derivato al cliente».

Poiché, come evidenziato in precedenza, resta sempre un potere di “istruzione” da parte del committente, il ricercatore potrebbe recedere per giusta causa nell'ipotesi in cui la prosecuzione delle ricerche conduca ad un contrasto inconciliabile con le proprie convinzioni etiche, o nel caso in cui le visioni di committente e ricercatore sulla prosecuzione della ricerca siano inconciliabili. Più difficilmente si potrebbe giungere

⁽⁴⁵²⁾ M. BASILE, *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989, p. 410 e ss., cit. p. 423 afferma che «il dato qualificante di tale contratto – denominato specificamente “commessa di ricerca” – è che, nella prospettiva delle parti, sul possibile interesse dell'esecutore delle indagini prevale quello del committente».

⁽⁴⁵³⁾ C. ASSANTI, *Le professioni intellettuali e il contratto d'opera*, in «Lav. giur.», 2000, n. 8, p. 705 e ss., l'A. ha evidenziato come «segni di insoddisfazione siano rilevabili con riferimento ad alcune prestazioni, tra le quali quelle artistiche, che da maggior tempo sono prese in considerazione pure per l'interesse del prestatore all'esecuzione effettiva» (p. 717).

⁽⁴⁵⁴⁾ In tal senso, con riferimento al decoro professionale del prestatore d'opera, cfr.: F. SANTORO PASSARELLI, *Professioni intellettuali*, in *Noviss. dig. it.*, Torino, 1967, p. 23 e ss.; G. GIACOBBE, *Professioni intellettuali*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1987.

⁽⁴⁵⁵⁾ Secondo D. MEZZACAPO, *Il lavoro autonomo. Il contratto d'opera e il contratto d'opera intellettuale*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Trattato di Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2017, p. 91 e ss., «tali limitazioni, e la conseguente differenziazione di regime giuridico tra recesso del committente e recesso del professionista, possono ritenersi giustificate in considerazione della natura prettamente fiduciaria del rapporto, della tutela degli interessi pubblici sovente correlati all'esercizio della professione e della posizione di contraente debole che il cliente assume [...]» (p. 127).

alla stessa conclusione nel caso in cui il ricercatore ritenga che la prosecuzione della ricerca possa ledere la propria immagine professionale. In ogni caso, l'art. 2237, comma 3, prevede che «il recesso del prestatore d'opera deve essere esercitato in modo da evitare pregiudizio al cliente»⁽⁴⁵⁶⁾.

I risultati comunque ottenuti si ritengono posti in essere in favore del committente, ma, salvo l'esistenza di obblighi di non concorrenza, o divieti di diffusione delle notizie, il ricercatore potrà sfruttare le conoscenze acquisite a proprio favore, o in favore di terzi.

7. Il diritto di svolgere liberamente attività di ricerca e gli obblighi di non concorrenza

Il diritto di libertà di ricerca, connesso anche con il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), implica la possibilità di eseguire ricerche ulteriori rispetto a quelle oggetto del contratto. In assenza di una specifica pattuizione, non può ritenersi sussistente un generale obbligo di non condurre per conto proprio o di altri ricerche che abbiano attinenza al tema oggetto dell'accordo in questione⁽⁴⁵⁷⁾.

La pattuizione di un obbligo di questo tipo per un periodo successivo alla conclusione del lavoro di ricerca commissionato dovrebbe essere sottomessa all'applicazione dell'art. 2125 c.c. e quindi alla determinazione di tempo, oggetto e luogo, nonché alla corresponsione di un compenso per il sacrificio del proprio diritto⁽⁴⁵⁸⁾.

In caso contrario non potrebbe essere preclusa al ricercatore ogni successiva utilizzazione delle proprie cognizioni, soprattutto di quelle sviluppate in occasione della

⁽⁴⁵⁶⁾ Secondo Cass., la norma è «diretta ad evitare al cliente l'eccessivo danno che deriverebbe dall'improvvisa rottura del rapporto, ossia a lasciargli il tempo per provvedere diversamente agli interessi per i quali è stato stipulato il contratto e, in sostanza, costituisce una particolare applicazione del principio di buona fede oggettiva ex artt. 1175 e 1375 c.c. in quanto il diritto, pur esistente, è stato esercitato con modalità censurabili rispetto ad un criterio di valutazione che, nella specie, doveva essere riferito ad un comportamento che trovava la sua tipizzazione nella norma che impone specificamente di evitare pregiudizio al cliente» (Cass. civ., sez. II, del 23 aprile 2014, n. 9220 in «Quotidiano giuridico», 30 aprile 2014). La Suprema Corte ha di conseguenza ritenuto illegittimo il recesso comunicato da un consulente informatico con un preavviso di soli tre giorni, non essendo stato concesso al cliente il tempo necessario per provvedere alla sostituzione

⁽⁴⁵⁷⁾ Cfr. A. NUZZO, *Le obbligazioni dei ricercatori nel contratto di ricerca*, in A.A. V.V., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Milano, 1987, p. 543 e ss., cit. p. 551.

⁽⁴⁵⁸⁾ Cfr. A. NUZZO, *op. cit.*, cit. p. 551

ricerca svolta, per nuove applicazioni delle stesse a vantaggio proprio o di terzi, poiché il ricercatore per l'esecuzione dell'opera commessa impiega la propria scienza ⁽⁴⁵⁹⁾.

Le esigenze di tutela del committente trovano invero un limite nel principio della libertà di esercizio della professione da parte del ricercatore ⁽⁴⁶⁰⁾.

8. I diritti sui risultati della ricerca

La legge n. 81 del 2017, all'art. 4, dispone che, «salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata», al lavoratore autonomo spettano «i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto [...] secondo le disposizioni di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, e al codice della proprietà industriale, di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30» ⁽⁴⁶¹⁾.

La norma, di recente introduzione, non ha avuto una portata particolarmente innovativa per quanto concerne la disciplina delle invenzioni.

La dottrina prevalente riteneva che, in assenza di una specifica diversa regolamentazione, l'applicazione dei principi generali in tema di contratto d'opera comportasse l'attribuzione dei diritti di sfruttamento al lavoratore, poiché «mentre nel lavoro subordinato l'attività personale produttiva viene prestata nell'impresa, a contatto con l'organizzazione, la struttura, i mezzi e gli strumenti predisposti dal datore di lavoro, nel contratto d'opera – almeno nella figura elementare considerata dal legislatore del 1942 – e ancor più in quello d'appalto, l'attività viene prestata in posizione autonoma, con organizzazione, magari elementare, dello stesso prestatore» ⁽⁴⁶²⁾. L'attribuzione al committente dei diritti sulle invenzioni realizzate dal ricercatore

⁽⁴⁵⁹⁾ Cfr. E. M. IMPOCO, *Il contenuto-tipo dei contratti di ricerca*, in E. M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, cit. p. 216.

⁽⁴⁶⁰⁾ Cfr. A. NUZZO, *op. cit.*, cit. p. 546.

⁽⁴⁶¹⁾ Per un commento alla norma cfr. anche S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2017, n. 3, p. 471 e ss.: «occorrerà quindi verificare se esista uno stretto nesso di causalità tra l'attività lavorativa dovuta e la creazione realizzata, accertando se quest'ultima costituisca o meno l'esito programmato della prima» (p. 486).

⁽⁴⁶²⁾ G. PELLACANI, *op. cit.*, cit. p. 85, per tale ragione l'A. ritiene che quando i prodotti creativi sono realizzati nell'esecuzione di commesse di ricerca aventi finalità diverse, «in mancanza di disposizioni analoghe a quelle previste per le invenzioni del dipendente dagli artt. 23, 2° comma e 24, legge inv., non può che accordarsi preferenza al principio generale sancito dagli artt. 2588 c.c. e 18, legge inv.». Contra G. PIEMONTE, *Le operazioni economiche di trasferimento tecnologico tra università e imprese*, 2013, p. 115, «quando l'attività inventiva non è citata espressamente nel contratto quale una possibile conseguenza, ma di fatto l'invenzione sia comunque derivata direttamente dall'attività investigativa commissionata, in mancanza di pattuizioni in merito, dovrebbe valere la regola che la titolarità spetti al soggetto che ha sopportato l'onere economico e il rischio di non ottenere alcuna utilità dalla ricerca e, dunque, al committente, fatta salva la possibilità di pattuire in favore del soggetto incaricato della ricerca un compenso ulteriore (di tipo "premia" per l'invenzione conseguita) rispetto al

– pur in assenza di una espressa previsione in tal senso – veniva riconosciuta solo nei seguenti casi: quando il contratto di ricerca prevedesse una vera e propria obbligazione di risultato inventivo; in presenza di un’obbligazione di mezzi di svolgere un’attività di ricerca prevista e sperata come inventiva; quando il trovato inventivo realizzato fosse configurabile come lo sbocco previsto e voluto della ricerca ⁽⁴⁶³⁾.

L’intervento del legislatore sembra utile, piuttosto, a fugare ogni dubbio riguardo la possibilità di un’applicazione in via analogica dell’art. 64 co. 2 sulle invenzioni d’azienda nel caso di rapporti di collaborazione coordinata.

Parte della dottrina ha sostenuto che se il committente mette a disposizione del ricercatore autonomo la propria organizzazione, i propri laboratori, mezzi e materiali, e l’attività di ricerca viene prevalentemente svolta nell’ambito dell’azienda del committente, eventualmente con il contributo di dipendenti del committente, «si dovrebbe ritenere spettante al committente anche il risultato inizialmente non previsto, che sia ottenuto nel corso e in occasione dell’esecuzione della commessa di ricerca» ⁽⁴⁶⁴⁾. Altra parte riteneva, invece, che nel caso di un lavoratore coordinato, assunto per svolgere una semplice attività di ricerca di per sé in grado di soddisfare l’interesse del datore di lavoro, i diritti derivanti dall’invenzione gli appartengono «in quanto il contratto non prevede la destinazione dell’attività al conseguimento di un’invenzione e il datore di lavoro non assume l’alea relativa» ⁽⁴⁶⁵⁾.

L’intervento della legge n. 81 del 2017 risolve la questione in senso conforme a questo secondo orientamento. Resta il fatto, peraltro, che se il risultato inventivo raggiunto, pur estraneo all’attività pattuita nel contratto, viene ottenuto tramite un lavoro di gruppo che ha visto partecipi sia il lavoratore autonomo, sia i ricercatori dipendenti del committente, si avrà un’ipotesi di contitolarità con quest’ultimo.

Nel caso di un lavoro di ricerca senza vincolo di subordinazione dovrebbe essere minore il rischio di non comprendere la concreta distinzione tra l’ipotesi di una ricerca commissionata (e specificamente compensata) per ottenere un risultato inventivo, rispetto ad una ricerca avente finalità diverse. Il regolamento contrattuale delle parti

corrispettivo principale». Nello stesso senso G. GUGLIELMETTI, *I diritti d’autore e di inventore risultanti dal contratto di ricerca*, in AA. VV., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Milano, 1987, p. 564 e ss.

⁽⁴⁶³⁾ Cfr. in giurisprudenza Cass. civ. n. 5527 del 23 ottobre 1979, in «Giur. dir. ind.», 1979, p. 139 e ss., secondo cui «allorché la protezione di un modello venga realizzata in esecuzione di un contratto d’opera professionale avente per oggetto appunto la creazione di nuovi modelli per conto del committente, il diritto di utilizzazione economica dei modelli progettati viene acquisito dal committente stesso».

⁽⁴⁶⁴⁾ Così AGHINA *op. cit.*, il quale rimanda, in nota 37, alla dottrina che ha fatto propria tale tesi.

⁽⁴⁶⁵⁾ M. MARTONE, *op. cit.*, cit. p. 97.

presenta, in genere, un certo livello di chiarezza e consente di comprendere se la possibilità di ottenere un risultato inventivo, un programma per operatore, o un'opera scientifica, pur nell'alea propria di ogni ricerca, si presenta come un'ipotesi espressamente considerata, anche se non come motivo esclusivo del contratto. In ogni caso, le valutazioni svolte in merito alle difficoltà nel distinguere l'ipotesi di invenzione d'azienda e quella di invenzione di servizio possono parzialmente riprendersi anche in questa sede, in particolare per quanto attiene la valutazione *ex ante* sulla reale intenzione delle parti.

Quando l'invenzione è solo collegata con l'attività del committente non è possibile configurare un obbligo a carico del prestatore d'opera di comunicare al committente l'innovazione o l'invenzione trovata e di non brevettare a proprio nome. Obblighi di questo tipo gravano sul ricercatore dipendente in ragione del tenore dell'articolo 64 c.p.i. e dei vincoli imposti dall'art. 2105 c.c. Senza un espresso accordo delle parti non possono vincolare, invece, i diritti del ricercatore autonomo ⁽⁴⁶⁶⁾.

L'ambito di efficacia della disposizione non è ristretto ai soli diritti derivanti dalle invenzioni brevettabili. Oltre alle invenzioni, invero, vengono espressamente richiamati gli «apporti originali». Nonostante la formula sia foriera di incertezze interpretative, sembra corretto ritenere che il legislatore volesse riferirsi specificamente alle «opere dell'ingegno» protette dal diritto d'autore. Peraltro, come sottolineato in dottrina, «non è escluso che possa preludere, o possa essere interpretata come un riferimento a qualsiasi tipo di contributo, creativo o di bene immateriale, come ad esempio il design, i marchi e gli slogan pubblicitari» ⁽⁴⁶⁷⁾. Nell'ipotesi di un lavoro di ricerca, gli «*apporti originali*» diversi dall'invenzione brevettabile saranno prevalentemente l'opera scientifica e il programma per elaboratore.

Per quanto riguarda le opere dell'ingegno, nel raffronto con il precedente quadro normativo la norma presenta una portata innovativa maggiore rispetto alle invenzioni. In primo luogo, perché in precedenza si escludeva l'attribuzione automatica di tutti i diritti di sfruttamento. Inoltre, perché si riteneva che l'acquisto avvenisse solo previa accettazione dell'opera da parte del committente. Quest'ultimo era un aspetto considerato di vantaggio per entrambe le parti, in considerazione della maggiore libertà

⁽⁴⁶⁶⁾ Cfr. M. MARTONE, *op.cit.* cit. p. 98, nel punto in cui afferma che «il lavoratore coordinato nemmeno è tenuto a quel dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. di cui l'art. 24 costituisce un'integrazione e specificazione in relazione alle particolari caratteristiche dell'attività inventiva».

⁽⁴⁶⁷⁾ G. DRAGOTTI, G. FALASCA, *La cessione del diritto sulle opere dell'ingegno va compensata*, in *Quotidiano giuridico del lavoro*, Il sole 24 ore online, 16 maggio 2017, consultabile su <http://www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/rapporto-lavoro/2017-05-15/la-cessione-diritto-opere-d-ingegno-va-compensata-200923.php?uuid=AE47jvMB>

contrattuale: da un lato, il datore non sarebbe stato costretto ad acquistare i diritti su un'opera che non avesse realizzato le sue aspettative, e che quindi non avrebbe avuto interesse a utilizzare; dall'altro, il ricercatore, invece di cedere una creazione destinata a restare inutilizzata, avrebbe avuto la possibilità di trovare altro acquirente a cui trasferire le facoltà patrimoniali, in modo da vedere realizzato il suo interesse alla circolazione del lavoro ⁽⁴⁶⁸⁾. Il dettato della norma suggerisce, invece, che oggi l'acquisto si realizzi direttamente con la creazione, senza la necessità di una previa accettazione. Il problema è se tale acquisto deve comunque considerarsi a titolo derivativo (in ragione dell'esistenza del contratto), o se sarà prevalente quella giurisprudenza che con riferimento alle invenzioni dipendenti ha ritenuto l'acquisto a titolo originario

9. Il diritto di diffondere i risultati della ricerca

Nel corso di un rapporto di lavoro autonomo non vige un generale obbligo di non divulgare le informazioni, analogo a quello imposto ad un lavoratore dipendente *ex art. 2105 c.c.* Tuttavia, sia per la natura strategica delle informazioni a disposizione del ricercatore, sia per il generale interesse vantato dal committente - sicuramente propenso ad avvantaggiarsi sul piano competitivo dei risultati ottenuti - la riservatezza è fondamentale anche nell'ambito di una commessa di ricerca.

La dottrina ha ritenuto sussistente un generale «dovere di riserbo o di segreto (*species* qualificata della riservatezza)» che «grava sul ricercatore e può operare, in particolare, su tre distinti piani: riserbo circa l'attività di ricerca affidata; riserbo circa le comunicazioni ed informazioni ricevute dal committente; riserbo circa le conclusioni dell'indagine svolta» ⁽⁴⁶⁹⁾.

Sia durante, sia dopo lo svolgimento del rapporto, vengono in rilievo interessi contrapposti, i quali necessitano di un bilanciamento razionale, anche alla luce dei principi generali in materia di ricerca e dell'interesse collettivo ad acquisire nuove conoscenze. Invero, se da un lato, è chiaro che il ricercatore può essere interessato alla pubblicazione dei risultati della ricerca per motivi di prestigio o per assicurarsi titoli utili ai fini della sua carriera; dall'altro bisogna considerare che la pubblicazione può

⁽⁴⁶⁸⁾ G. BRASCHI, *I diritti sulle opere dell'ingegno create dal ricercatore che lavora in azienda e nel settore privato in generale*, in «Dir. rel. ind.», 2016, n. 4, p. 995 e ss., secondo l'A. «in un settore come quello della ricerca, questa maggiore libertà è importante perché permetterebbe al ricercatore di sfruttare al meglio le potenzialità della sua opera».

⁽⁴⁶⁹⁾ A. NUZZO, *op. cit.*, cit. p. 549.

recare grave danno al committente: in caso di trovato brevettabile, la pubblicazione può far venire meno il requisito della novità, necessario per l'ottenimento di un valido brevetto; e, in ogni caso, la pubblicazione può avere l'effetto di portare a conoscenza di concorrenti dati e informazioni che il committente potrebbe utilizzare in regime di segreto.

Siamo di fronte a problemi in parte analoghi a quelli affrontati nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ma nel lavoro autonomo manca una disciplina specifica in tal senso e la soluzione del conflitto è rimessa, in primo luogo, all'autonomia negoziale delle parti. I regolamenti contrattuali, in effetti, si preoccupano di prevedere clausole che vietano le pubblicazioni che possono danneggiare il committente. Fermo restando, peraltro, che una tutela del segreto temporalmente illimitata, o comunque irragionevole, contrasterebbe con i principi generali che informano il nostro sistema e che possono imporsi come limite all'autonomia negoziale delle parti.

A prescindere dall'esistenza di uno specifico accordo, il rispetto dei principi di deontologia professionale, e delle clausole di correttezza e buona fede, non consentirebbe di parlare di un vero e proprio diritto alla diffusione dei risultati. Quando l'attività di ricerca è volta all'applicazione industriale delle nuove conoscenze, o comunque all'ottenimento di un risultato brevettabile, l'interesse a mantenere segreti i risultati ottenuti è certamente prevalente su quello del ricercatore ad una pubblicazione, o all'organizzazione di un convegno sul tema. Tale vincolo di segretezza permane, però, solo fino al momento in cui il committente abbia ottenuto la tutela brevettuale. La soluzione non è agevole quando i diritti di utilizzazione economica dell'opera spettano al ricercatore, ma sembra doversi escludere la configurazione di un obbligo di riservatezza come quello imposto al dipendente inventore occasionale fino al momento dell'esercizio del diritto di opzione da parte del datore di lavoro.

La non brevettabilità delle scoperte scientifiche non implica la rimozione di qualsiasi forma di esclusività. Si ritiene, invero, che il committente abbia un diritto esclusivo all'acquisto delle conoscenze scientifiche raggiunte nell'esecuzione della ricerca - sempre che si tratti di risultati in qualche modo attesi - e, di conseguenza, che sia titolare di un «diritto di opporsi alla pubblicazione e più in generale alla divulgazione»⁽⁴⁷⁰⁾. Nel caso di una scoperta non brevettabile il vincolo alla diffusione dei risultati potrebbe essere imposto al ricercatore anche per un periodo di tempo più lungo, ma «sempre entro confini ragionevoli che non contrastino in definitiva con il

⁽⁴⁷⁰⁾ Cfr. A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv.*, p. 517 e ss., cit. p. 25.

principio della libertà della scienza che in questo settore deve sempre essere tenuto presente»⁽⁴⁷¹⁾.

L'interesse alla riservatezza e allo sfruttamento competitivo delle conoscenze ottenute deve essere considerato prevalente, a condizione, però, che non entrino in gioco interessi collettivi alla divulgazione talmente intensi da configurarsi come limiti all'autonomia contrattuale.

La direttiva dell'Unione europea dell'8 giugno 2016 «sulla protezione del know-how riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti», tiene espressamente in considerazione le esigenze di bilanciamento tra gli interessi che possono in concreto concorrere⁽⁴⁷²⁾. Al considerando 20 è espressamente disposto che «le misure, le procedure e gli strumenti di tutela previsti dalla presente direttiva non dovrebbero limitare la denuncia delle irregolarità»; pertanto «la tutela dei segreti commerciali [...] non dovrebbe estendersi ai casi in cui la divulgazione di un segreto commerciale serve l'interesse pubblico, nella misura in cui siano rivelate condotte scorrette, irregolarità o attività illecite direttamente pertinenti». Successivamente, l'art. 1, co. 2, prevede che la direttiva non pregiudichi: «a) l'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione sancito dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media; b) l'applicazione delle norme dell'Unione o nazionali che impongono al detentore del segreto commerciale di rivelare, per motivi di interesse pubblico, informazioni, compresi segreti commerciali, alle autorità pubbliche o amministrative o giudiziarie nell'espletamento delle loro funzioni».

Infine, all'articolo 5, è previsto: «gli Stati membri garantiscono che una richiesta di applicazione delle misure, delle procedure e degli strumenti di tutela di cui alla presente direttiva sia respinta qualora la presunta acquisizione, il presunto utilizzo o la presunta divulgazione del segreto commerciale siano avvenuti in uno dei casi seguenti:

a) nell'esercizio del diritto alla libertà di espressione e d'informazione come previsto dalla Carta, compreso il rispetto della libertà e del pluralismo dei media;

b) per rivelare una condotta scorretta, un'irregolarità o un'attività illecita, a condizione che il convenuto abbia agito per proteggere l'interesse pubblico generale;

⁽⁴⁷¹⁾ Cfr. A. CANDIAN, *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv.*, p. 517 e ss., cit. p. 25.

⁽⁴⁷²⁾ Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2016/943 dell'8 giugno 2016 *sulla protezione del know-how riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'utilizzo e la divulgazione illeciti*. In argomento: G. CHIAPPETTA, *La proposta di direttiva e le linee di evoluzione della disciplina del Know-how rectius delle informazioni aziendali riservate*, in «Dir. ind.», 2016, n. 2, p. 169 e ss., in particolare p. 182.

c) con la divulgazione dai lavoratori ai loro rappresentanti nell'ambito del legittimo esercizio delle funzioni di questi ultimi, conformemente al diritto dell'Unione o al diritto nazionale, a condizione che la divulgazione fosse necessaria per tale esercizio;

d) al fine di tutelare un legittimo interesse riconosciuto dal diritto dell'Unione o dal diritto nazionale».

CAPITOLO VIII - **Diritto di ricerca e rapporto di lavoro nella prospettiva comparata: spunti di riflessione dall'ordinamento francese**

SOMMARIO: 1. I diritti di libertà della ricerca nell'ordinamento francese: il fondamento normativo - 2. La politica nazionale della ricerca e le missioni affidate al personale scientifico - 3. Lo *status* di funzionario del ricercatore nel settore pubblico. Le esigenze di deroga alla relativa disciplina - 4. Autonomia e indipendenza degli *enseignants-chercheurs* nello svolgimento delle ricerche e nella diffusione dei risultati - 5. Autonomia e indipendenza nello statuto dei ricercatori degli *établissements publics à caractère scientifique et technologique (E.P.S.T.)* - 6. Il ricercatore dipendente nel settore privato. L'applicabilità del principio c.d. di proporzionalità (L.1121-1 del *code du travail*) a garanzia della libertà della ricerca - 7. La libertà di coscienza del ricercatore francese. Il diritto di rifiutare la prestazione - 8. La diffusione dei risultati e gli obblighi di riservatezza - 8.1 Il diritto di allerta scientifica e la tutela del "*lanceur d'alerte*" - 9. La disciplina dei diritti d'autore sui risultati delle ricerche - 10. La regolamentazione dei diritti sulle invenzioni - 11. La valorizzazione dei risultati della ricerca nel settore pubblico 12. Gli spunti ricostruttivi offerti dalla comparazione con l'ordinamento francese

1. I diritti di libertà della ricerca nell'ordinamento francese: il fondamento normativo

La Costituzione francese è priva di una disposizione equivalente all'art. 33 della Costituzione italiana.

In materia di creazione artistica per sopperire a tale mancanza è recentemente intervenuta la legge n° 2016-925 del 7 luglio 2016 «relativa alla libertà della creazione, all'architettura e al patrimonio», che all'art.1 sancisce «la creazione artistica è libera». In questo modo si è inteso riconoscere la libertà dell'arte come libertà pubblica, «allo stesso titolo che la libertà d'espressione o la libertà di stampa»⁽⁴⁷³⁾.

Non è presente, invece, una disposizione legislativa che tuteli espressamente, alla stregua di libertà pubblica, il principio della libera ricerca.

⁽⁴⁷³⁾ Cfr. l'*exposé des motifs* del progetto di legge, il quale sottolinea l'anomalia del diritto francese che, a differenza di numerosi Paesi europei, non si era preoccupato di sancire un principio così fondamentale per la democrazia. Viene poi affermato che «la formalizzazione giuridica di questo riconoscimento risponde all'esigenza di prendere in conto la creazione artistica come libertà fondamentale riconosciuta dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo». In particolare, viene citata la sentenza del 24 maggio 1988 sul caso Müller c/Suisse che fa esplicitamente riferimento al fatto che «coloro che creano, interpretano, diffondono o espongono un'opera d'arte contribuiscono allo scambio di idee o di opinioni indispensabili a una società democratica» (Corte europea dei diritti dell'uomo, 24 maggio 1988, Müller c/Suisse).

Si è parlato allora di una libertà “*polimorfa*” che non necessita di un riconoscimento formale in un testo tanto è coesistente ad altre libertà fondamentali⁽⁴⁷⁴⁾.

Parte della dottrina ritiene che l’esistenza di un diritto ad eseguire liberamente le proprie ricerche e a diffonderne i risultati potrebbe desumersi dal nesso con la libertà di espressione sancita all’art. 11 della Dichiarazione dei diritti dell’Uomo e del Cittadino, secondo cui «la libera comunicazione dei pensieri e delle opinioni è uno dei diritti più preziosi dell’uomo: ciascun cittadino può quindi parlare, scrivere, stampare liberamente, salvo rispondere dell’abuso di tale esercizio nei casi previsti dalla legge»⁽⁴⁷⁵⁾.

In tal senso si è espresso anche il *Conseil constitutionnel*, considerando lesiva «dell’esercizio della libera espressione e comunicazione nell’insegnamento e nella ricerca», una disposizione di legge che vincolava l’ottenimento di finanziamenti pubblici per lo svolgimento di ricerche alla pubblicazione dei risultati in lingua francese⁽⁴⁷⁶⁾.

Si è però obiettato che la protezione della libertà della ricerca non può essere rinvenuta esclusivamente nella libertà d’espressione, poiché quest’ultima si riferirebbe solo ad un sapere già formato, senza comprendere la libertà di scegliere l’oggetto delle ricerche⁽⁴⁷⁷⁾.

Il problema del fondamento normativo della libertà della ricerca, può trovare oggi una soluzione nel ricorso all’art. 13 della Carta dei diritti dell’Unione europea.

2. La politica nazionale della ricerca e le missioni affidate al personale scientifico

Seppur privo di una disposizione costituzionale specificamente rivolta alla libertà della ricerca, l’ordinamento francese si è dotato di un *code de la recherche*, un

⁽⁴⁷⁴⁾ Cfr. B. MATHIEU, *La liberté de la recherche, droit fondamental constitutionnel et international*, in M.-A. HERMITTE (dir.) *La liberté de la recherche et ses limites, approches juridiques*, Paris, 2001, p. 57 e ss., cit. p.59.

⁽⁴⁷⁵⁾ Sul nesso tra libertà della scienza e libertà di espressione cfr. A. OVCEARENCO, *La liberté de recherche des scientifiques au regard de l’article 10 de la Convention européenne des droits de l’homme*, in «Journal International de Bioéthique», 2004, n. 1, p. 65 e ss.

⁽⁴⁷⁶⁾ *Décision* n. 94-345 DC, sulla validità costituzionale della legge n° 94-665 del 4 agosto 1994 secondo cui «la concessione da parte di una persona pubblica di qualsiasi sovvenzione per lavori di insegnamento o di ricerca è subordinata all’impegno dei beneficiari di assicurare una pubblicazione o la diffusione dei risultati del loro lavoro in francese, o di effettuare una traduzione in francese delle pubblicazioni in lingua straniera alle quali danno luogo, salvo una deroga accordata dal ministro della ricerca» (alinea 2 dell’articolo 7).

⁽⁴⁷⁷⁾ C. BLAIZOT-HAZARD, *La liberté-indépendance du chercheur public en droits allemand et français*, in R. GOY, *Du droit interne au droit International. Le facteur religieux et l’exigence de droit de l’homme*, Rouen – 1998, p. 43 e ss., cit. p. 47.

corpus normativo diretto a regolamentare il lavoro nella ricerca. Il legislatore ha inserito al suo interno gli obiettivi della politica nazionale della ricerca ⁽⁴⁷⁸⁾, nonché le specifiche missioni e garanzie riconosciute al personale scientifico ⁽⁴⁷⁹⁾.

Nello specifico, è previsto, all'articolo L. 111-1 del *code de la recherche*, che «la politica nazionale della ricerca e dello sviluppo tecnologico mira a: accrescere le conoscenze, condividere la cultura scientifica, tecnica e industriale; valorizzare i risultati della ricerca al servizio della società, ricorrendo a tal fine allo sviluppo dell'innovazione, al trasferimento tecnologico quando questo è possibile, e alla capacità di *expertise* delle associazioni e fondazioni riconosciute d'utilità pubblica, nonché alle politiche pubbliche per rispondere ai bisogni della società, dell'economia e dello sviluppo sostenibile; promuovere la lingua francese come lingua scientifica». Successivamente, l'articolo L. 111-2 del *code de la recherche* chiarisce che «la politica della ricerca a lungo termine riposa sullo sviluppo della ricerca fondamentale, coprendo tutti i campi della conoscenza. In particolare, le scienze umane e sociali sono dotate di mezzi necessari perché sia loro permesso di giocare un ruolo nella restaurazione del dialogo tra scienza e società».

Insieme agli obiettivi della politica nazionale della ricerca la legislazione francese si preoccupa di definire le specifiche missioni e garanzie riconosciute al personale scientifico ⁽⁴⁸⁰⁾.

L'articolo L. 411-1 del *code de la recherche* assegna al personale della ricerca una missione d'interesse nazionale, che comprende: lo sviluppo di nuove conoscenze ; il loro

⁽⁴⁷⁸⁾ È stabilito dall'articolo L. 111-1 del *code de la recherche* che «la politica nazionale della ricerca e dello sviluppo tecnologico mira a: accrescere le conoscenze, condividere la cultura scientifica, tecnica e industriale ; valorizzare i risultati della ricerca al servizio della società, ricorrendo a tal fine allo sviluppo dell'innovazione, al trasferimento tecnologico quando questo è possibile, e alla capacità di *expertise* delle associazioni e fondazioni riconosciute d'utilità pubblica, nonché alle politiche pubbliche per rispondere ai bisogni della società, dell'economia e dello sviluppo sostenibile; promuovere la lingua francese come lingua scientifica». Successivamente, l'articolo L. 111-2 del *code de la recherche* chiarisce che «la politica della ricerca a lungo termine riposa sullo sviluppo della ricerca fondamentale, coprendo tutti i campi della conoscenza. In particolare, le scienze umane e sociali sono dotate di mezzi necessari perché sia loro permesso di giocare un ruolo nella restaurazione del dialogo tra scienza e società»

⁽⁴⁷⁹⁾ Può ritenersi tale: il personale titolare della funzione pubblica dei corpi di direttore di ricerca, *chargés de recherche*, personale non titolare reclutato a livello equivalente ai corpi precedenti, il personale sotto statuto privato, ad esempio negli EPIC, che esercita funzioni equivalenti al personale titolare e nelle università professori universitari, *maître de conférences* e gli ATER (*attachés temporaires d'enseignement et de recherche*). Nel settore privato, invece, ricercatori e ingegneri occupati nella Ricerca e sviluppo e gli ingegneri impegnati nella creazione di conoscenze, di prodotti, di procedimenti, di metodi, o di sistemi nuovi.

⁽⁴⁸⁰⁾ Può ritenersi tale: il personale titolare della funzione pubblica dei corpi di direttore di ricerca, *chargés de recherche*, personale non titolare reclutato a livello equivalente ai corpi precedenti, il personale sotto statuto privato, ad esempio negli EPIC, che esercita funzioni equivalenti al personale titolare e nelle università professori universitari, *maître de conférences* e gli ATER (*attachés temporaires d'enseignement et de recherche*). Nel settore privato, invece, ricercatori e ingegneri occupati nella Ricerca e sviluppo e gli ingegneri impegnati nella creazione di conoscenze, di prodotti, di procedimenti, di metodi, o di sistemi nuovi.

trasferimento e la loro applicazione nelle imprese e in tutti gli ambiti che contribuiscono al progresso della società; la diffusione dell'informazione e della cultura scientifica e tecnica in tutta la popolazione e, soprattutto, tra i giovani; la partecipazione alla formazione iniziale e alla formazione continua; l'amministrazione della ricerca e, a partire dal 2006, l'*expertise* scientifica.

Nell'affidare tali missioni la norma non fa un'espressa distinzione tra personale del settore privato e personale della ricerca pubblica, entrambi possono ritenersi coinvolti dalla norma. Peraltro, la maggior parte delle disposizioni del libro V del *code de la recherche* è volta a disciplinare il rapporto di lavoro del personale della ricerca degli enti pubblici di ricerca.

Nonostante la sottomissione ad obiettivi comuni, anche in Francia si assiste a significative differenze di disciplina nei diversi contesti di lavoro. L'esistenza di un *corpus* normativo unitario è sicuramente utile a conferire, in linea di principio, la stessa dignità ad ogni ricercatore, a prescindere dall'ambito di appartenenza, ma non può considerarsi strumento utile per la costruzione di un vero e proprio *status* di ricercatore, oggetto di regolamentazione unitaria.

3. Lo status di funzionario del ricercatore pubblico. Le esigenze di deroga alla relativa disciplina

La maggior parte dei ricercatori che operano nel settore pubblico, sia in ambito accademico, sia all'interno degli organismi di ricerca, è titolare dello *status* di funzionario pubblico e sottoposta ad una disciplina di diritto pubblico.

La legge n° 83-634 del 13 luglio 1983 ⁽⁴⁸¹⁾, contenente i diritti e gli obblighi dei funzionari pubblici, afferma espressamente che «il funzionario è, di fronte all'amministrazione, in una posizione statutaria e regolamentare». Non si tratta, pertanto, di rapporti governati dal diritto privato.

Il funzionario è tenuto ad esercitare le sue funzioni con dignità, imparzialità, integrità e probità e all'obbligo di neutralità. Deve inoltre consacrare la totalità della sua

⁽⁴⁸¹⁾ La norma prevede che «il funzionario è, di fronte all'amministrazione, in una posizione statutaria e regolamentare». L'ambito di applicazione della loi n. è previsto all'art. : «la presente legge si applica ai funzionari civili delle amministrazioni dello stato, delle regioni, dei dipartimenti, dei comuni e dei loro istituti pubblici, compresi quelli menzionati all'art. 2 del titolo IV dello status generale dei funzionari dello Stato e delle collettività territoriali, ad esclusione dei funzionari delle assemblee parlamentari e dei magistrati dell'ordine giudiziario. Negli enti pubblici a carattere industriale o commerciale la legge si applica esclusivamente a coloro che hanno la qualità di funzionari».

attività professionale ai compiti che gli sono affidati e non può esercitare a titolo personale un'attività lucrativa di qualsiasi natura.

Si tratta di disposizioni che presentano un evidente contrasto con i diritti legati all'esercizio di un'attività di ricerca che, ad esempio, difficilmente può essere imparziale, soprattutto negli ambiti delle scienze c.d. "non esatte".

Al fine di tutelare il libero svolgimento dell'attività di ricerca, il diritto della funzione pubblica viene derogato in alcune previsioni dello statuto generale ⁽⁴⁸²⁾.

L'art. 10 della legge n° 84-16 dell'11 gennaio 1984 include espressamente «il personale della ricerca» tra quei soggetti per i quali è possibile derogare, tramite *statuts particuliers*, «ad alcune disposizioni dello *statut general* che non corrispondono ai bisogni propri dei corpi o alle missioni che i loro membri sono destinati ad assicurare [...]» ⁽⁴⁸³⁾.

L'art. L. 421-3 del *code de la recherche* contiene un'elencazione delle deroghe che gli *statuts particuliers* dei ricercatori degli *E.P.S.T.* possono apportare allo *statut general* dei funzionari pubblici ⁽⁴⁸⁴⁾.

⁽⁴⁸²⁾ In merito al precedente statuto generale cfr. J. THÉRY, *De la situation juridique des fonctionnaires civils de l'Etat dont le statut particulier peut déroger au statut général*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 1962, p. 603: «a meno che non si fosse ridotto lo statuto generale all'enunciazione di alcuni principi generali, era difficile elaborare uno statuto legislativo applicabile all'insieme dei funzionari civili dei servizi amministrativi dello Stato senza riconoscere al governo degli ampi poteri per adattare questo statuto alla diversità delle situazioni particolari».

⁽⁴⁸³⁾ Cfr. sul punto S. BRUN, *L'ordinamento francese*, in M. BORZAGA (a cura di), *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa. Studio comparato sull'equilibrio tra flessibilità, qualità della ricerca e mobilità transnazionale*, Bologna, 2005, p. 101 e ss., in particolare p. 103.

⁽⁴⁸⁴⁾ Ai sensi della norma «pour certaines catégories de personnels de recherche mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 421-2, les statuts pourront en particulier permettre : a) Des dérogations au principe du recrutement par concours qui pourra s'effectuer sur titres et travaux ; b) Des dérogations aux procédures de notation et d'avancement prévues par le statut général de la fonction publique, afin de permettre l'évaluation des aptitudes par des instances scientifiques ou techniques ; c) Le recrutement de personnes qui ne sont ni de nationalité française ni ressortissantes d'un autre Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, susceptibles d'apporter un concours qualifié à l'effort de recherche et de développement technologique ; d) Des dérogations au principe de recrutement initial au premier échelon du grade pour des personnes dont la qualification le justifie ; e) Des adaptations au régime des positions prévues par le statut général de la fonction publique et des dérogations aux règles relatives aux mutations afin de faciliter la libre circulation des personnes et des équipes entre les métiers de la recherche et les institutions qui y concourent ; f) Dans le respect des dispositions de l'article 432-12 du code pénal, et par dérogation à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative fixée au I de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les personnels de recherche mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 421-2 autorisés à accomplir une période de service à temps partiel peuvent être autorisés à exercer, en sus de leurs fonctions, une activité dans une entreprise exerçant une ou plusieurs des missions définies à l'article L. 411-1».

4. Autonomia e indipendenza degli *enseignants-chercheurs* nello svolgimento delle ricerche e nella diffusione dei risultati

Prima di entrare nel merito delle disposizioni specificamente volte a garantire le c.d. “libertà accademiche” (libertà di insegnamento e libertà di ricerca), è bene sottolineare che il *Conseil Constitutionnel* ha riconosciuto espressamente a tali principi una rilevanza costituzionale. Nello specifico, riferendosi alle attività degli *enseignants-chercheurs*, ha affermato che «per la loro stessa natura le funzioni di insegnamento e di ricerca non solo permettono, ma chiedono, nell’interesse stesso del servizio, che la libera espressione e l’indipendenza del personale sia garantita dalle disposizioni allo stesso applicabili»⁽⁴⁸⁵⁾.

In una seconda pronuncia in materia, il *Conseil Constitutionnel* ha invece ritenuto che «lo statuto degli *établissements d’enseignements supérieurs* può limitare il diritto alla libera comunicazione dei pensieri e delle opinioni garantiti dall’articolo 11 della Dichiarazione dei diritti dell’uomo e del Cittadino solo nella misura necessaria alle esigenze del servizio pubblico in causa; per la loro natura, le funzioni di insegnamento e ricerca esigono, nell’interesse stesso del servizio, che la libera espressione e indipendenza degli *enseignants – chercheurs* sia garantita; per quanto riguarda i professori, la garanzia dell’indipendenza risulta, inoltre, da un principio fondamentale riconosciuto dalle leggi della Repubblica»⁽⁴⁸⁶⁾. Nella stessa decisione, poi, è stabilito che debbano essere garantiti i «principi di carattere costituzionale che sanciscono la libertà e l’indipendenza degli *enseignants-chercheurs*».

Infine, l’indipendenza del corpo degli *enseignants-chercheurs* viene dichiarata principio costituzionalmente rilevante con la Decisione n. 94-355 DC del 10 gennaio 1995 che in merito al cumulo di impieghi impedisce ai magistrati che esercitano a titolo temporaneo di esercitare altre attività proprie degli agenti pubblici «ad eccezione di quella di professore e di *maître de conférence* delle università di cui l’indipendenza è garantita da un principio di valore costituzionale».

⁽⁴⁸⁵⁾ Cfr. *Cons. Const.*, 20 gennaio 1984, n. 83-165 DC.

⁽⁴⁸⁶⁾ *Cons. Const.*, 28 luglio 1993, n. 93-322 DC, in «La revue administrative», 1984, p. 261 e ss., con nota di M. DE VILLIERS, *La décision « Enseignement supérieur » du 20 janvier 1984*.

Tali pronunce mettono in risalto il nesso tra la libertà riconosciuta al ricercatore e l'appartenenza all'istituzione universitaria ⁽⁴⁸⁷⁾, secondo quella che diviene una vera e propria «libertà corporativa» ⁽⁴⁸⁸⁾.

L'articolo L. 123-9 del *Code de l'éducation* dispone che le università e gli *établissements d'enseignements supérieurs* «devono assicurare» a ricercatori e professori universitari «i mezzi per esercitare la loro attività di insegnamento e di ricerca nelle condizioni di indipendenza e di serenità indispensabili alla riflessione e alla creazione intellettuale».

Come ulteriore garanzia opera l'articolo L. 952 – 2 del *code de l'éducation*, secondo cui gli *enseignants-chercheurs* «godono di una piena indipendenza e di un'intera libertà di espressione nell'esercizio delle loro funzioni di insegnamento delle loro attività di ricerca, sotto la riserva loro imposta, conformemente alle tradizioni universitarie e alle disposizioni del presente codice dei principi di tolleranza e di imparzialità».

Il riconoscimento della piena indipendenza del diritto di manifestare liberamente il pensiero scientifico rappresenta una deroga ai principi generali della funzione pubblica, che impongono al funzionario obblighi di neutralità e di riserva, che in questo modo vengono privati della loro sostanza. Agli *enseignants-chercheurs* è quindi permesso di esprimere critiche nei confronti di ogni forma di potere, sia nel corso delle attività di insegnamento e ricerca, sia nelle pubblicazioni scientifiche ⁽⁴⁸⁹⁾.

Nei confronti dell'attività di ricerca svolta nelle università e negli *établissements d'enseignements supérieurs* opera, inoltre, l'articolo L. 411-3, che, per il perseguimento delle missioni della ricerca pubblica, richiede che «gli statuti del personale della ricerca o le regole che stabiliscono il loro impiego garantiscano l'autonomia della loro *démarche* scientifica, la loro partecipazione nella valutazione dei lavori che gli sono affidati, il diritto alla formazione permanente».

⁽⁴⁸⁷⁾ Cfr. C. BLAIZOT-HAZARD, *La liberté-indépendance du chercheur public en droits allemand et français*, in AA.VV. *Du droit interne au droit International. Le facteur religieux et l'exigence de droits de l'homme.*, Mélanges Raymond Goy, Publications de l'Université de Rouen, 1998, p. 43 e ss., secondo l'A. «il Conseil constitutionnel nelle sue decisioni del 20 gennaio 1984 (considerando da 25 a 28) e del 28 luglio 1993 ha rivelato il legame esistente tra la libertà della ricerca di cui beneficiano gli *enseignants-chercheurs*, e la libertà istituzionale degli organismi di ricerca presso i quali esercitano le loro attività. I due elementi non possono essere distinti. La libertà nell'esecuzione della ricerca deve, così, suscitare una riflessione sulle nozioni organiche che permettono di proteggere meglio questa libertà» (p. 48).

⁽⁴⁸⁸⁾ Sul tema delle libertà universitarie cfr. O. BEAUD, *Les libertés universitaires*, in *Université, Universités*, Dalloz, Themes et Commentaires, 2010 p. 315 e ss.

⁽⁴⁸⁹⁾ Cfr. C. MONIOLLE, *Indépendance et liberté d'expression des enseignants-chercheurs*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 2001, p. 226 e ss., cit. p. 230.

L'articolo 2, comma 2, del decreto n° 84-431 du 6 juin 1984 che contiene le disposizioni statutarie comuni applicabili a tutti gli *enseignants-chercheurs*, e quelle dello statuto specifico per il corpo dei professori e dei *maîtres de conférences*, elenca le missioni proprie di tale personale: il perseguimento delle missioni del servizio pubblico dell'insegnamento superiore previsto all'articolo L. 123 – 3 del *code de l'éducation* e delle missioni della ricerca pubblica menzionate all'articolo L. 112 – 1 del *code de la recherche*. Contestualmente, si afferma che per lo svolgimento di tali missioni è garantita «una piena indipendenza e una completa libertà di espressione».

Una garanzia dell'autonomia nello svolgimento delle proprie attività si rinviene nelle regole sulla modulazione delle ore del servizio.

Ai sensi dell'articolo 7 del predetto decreto, infatti, tale modulazione non può arrivare al punto di permettere che un *enseignant-chercheurs* eserciti solo missioni di insegnamento (o solo missioni di ricerca) e deve lasciare che ciascun *enseignant-chercheurs* abbia un tempo sufficiente per esercitare le sue attività di ricerca.

Il diritto di scegliere l'oggetto della propria ricerca deve ritenersi garantito nell'ambito delle missioni affidate e dei limiti posti alla libertà d'espressione.

Fondamentale, poi, per la garanzia dell'autonomia e dell'indipendenza è considerato il ruolo dei “*pairs*” nella procedura di reclutamento, nella gestione della carriera e nel corso di una procedura disciplinare.

La legge n° 2007 – 1199 del 10 agosto 2007, sulle «*libertà e responsabilità delle Università*» è intervenuta con rilevanti modifiche sul sistema universitario francese, riconoscendo ampi poteri nella fase di reclutamento e gestione della carriera al Preside di facoltà e al Consiglio di amministrazione. La riforma ha posto in evidenza come il diritto di esercitare in maniera libera e indipendente la propria attività di insegnamento e ricerca può entrare in conflitto con l'autonomia di cui godono le università di appartenenza⁽⁴⁹⁰⁾.

È stata messa in dubbio la conformità alla Costituzione di alcune disposizioni del *code de l'éducation*, modificate dalla legge, ed è stato chiesto, contestualmente, l'annullamento dei decreti previsti in sua applicazione: il decreto del 23 aprile 2009 relativo allo statuto degli *enseignants-chercheurs* e il decreto del 10 aprile 2008 sui comitati di selezione. L'art. L. 952-6-1 ha modificato la seconda fase del reclutamento

⁽⁴⁹⁰⁾ Sul punto cfr. : O. DORD, *Réforme du statut des enseignants-chercheurs : universités vs. universitaires ?*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 2010, p. 323 e ss.; J.-L. CHARLET, *Indépendance des universitaires et gouvernance des Universités en France après les lois Péresse et Fioraso*, in O. CURBATOV, M. MAHASSINE, *Regards dynamiques et critiques de la gouvernance des universités*, 2017, p. 51 e ss.

che prevede la partecipazione di più organi e istanze dell'università: il preside, il consiglio d'amministrazione, il consiglio scientifico e il comitato di selezione (che sostituisce quelle che in precedenza erano le commissioni di specialisti). Ciò che è stato contestato è che l'art. L. 952-6-1 del *code de l'éducation* non precisi il fatto che, quando i comitati di selezione devono reclutare un professore, il consiglio d'amministrazione incaricato di nominare i membri del comitato è tenuto a riunirsi in una composizione che comprende i soli professori. Inoltre, veniva lamentata l'assenza di questa precisazione anche per il consiglio scientifico, incaricato di emettere un *avis* sulla composizione dei comitati di selezione, così come sul potere di proposizione della nomina dei loro membri riconosciuto al preside dell'università che può non essere né professore, né *maître de conférences*. La decisione è interessante perché estende il principio di indipendenza costituzionalmente garantito anche alla fase del reclutamento, prevedendo che «i professori e i *maîtres de conférences* devono essere associati alla scelta dei loro pari» (cons. 6). Peraltro, il giudice costituzionale ha ritenuto che le disposizioni contestate non pregiudicassero il principio di indipendenza, poiché questo non può intendersi nel senso che «tutte le persone che intervengono nella procedura di selezione siano *enseignants-chercheurs* di un grado almeno uguale a quello del posto che deve essere occupato». Per quanto concerne, invece, il «potere di veto» riconosciuto al preside, all'esito della procedura di reclutamento, il *Conseil constitutionnel* emette una riserva d'interpretazione sul secondo alinéa dell'articolo L. 712-2 del *code de l'éducation*, stabilendo che tale veto può fondarsi esclusivamente su ragioni amministrative e non può riguardare le qualifiche scientifiche dei candidati.

Per rimediare alla situazione di forte tensione la legge n° 2013 – 660 del 22 luglio 2013, è intervenuta restituendo uno strumento collegiale che possa rappresentare un vero e proprio contropotere rispetto a quello del preside e del consiglio di amministrazione: il *conseil académique* ⁽⁴⁹¹⁾.

5. Autonomia e indipendenza nello statuto dei ricercatori degli établissements publics à caractère scientifique et technologique (E.P.S.T.)

All'origine delle disposizioni che concernono lo statuto dei ricercatori degli *établissements publics à caractère scientifique et technologique* vi è la legge n° 82-610

⁽⁴⁹¹⁾ Sul ruolo del *Conseil académique* v. E.-P. GUISELIN, *Le conseil académique des universités et les libertés universitaires*, in «Revue française de droit administratif», 2015, p. 1184 e ss..

del 15 luglio 1982 «d'orientamento e di programmazione per la ricerca e lo sviluppo tecnologico in Francia». Tale legge opera la scelta di conferire lo statuto di funzionari al personale della ricerca, fondando la decisione sull'intento di lottare contro la precarietà e di favorire lo sviluppo del mestiere della ricerca. Allo stesso tempo, peraltro, tale scelta si accompagnava ad un approccio derogatorio per favorire la mobilità, l'indipendenza e la libertà intellettuale ⁽⁴⁹²⁾.

I funzionari degli *établissements publics à caractère scientifique et technologique* oltre a vedersi applicato lo statuto generale dei funzionari sono disciplinati anche dagli articoli L 421 – 1 ss. del *code de la recherche* e dal decreto n° 83-1260 del 30 dicembre 1983 ⁽⁴⁹³⁾.

Il *code de la recherche* attualmente contiene diverse disposizioni che derogano allo statuto generale ⁽⁴⁹⁴⁾ e sono spesso vicine a quelle previste per gli *enseignants-chercheurs*: assunzione per concorso su titoli e lavori; valutazione delle attitudini per mezzo di istanze scientifiche e tecniche; deroga al principio di assunzione al primo livello per personale qualificato; deroga alle regole relative alla mobilità al fine di favorire la libera circolazione dei ricercatori; possibilità di esercitare attività a tempo parziale presso le imprese in deroga al divieto del cumulo degli impieghi.

Ai sensi dell'articolo L. 411-3 del *code la recherche*, gli statuti del personale della ricerca, non solo devono garantire l'autonomia e l'indipendenza, ma devono anche favorire la libera circolazione delle idee e, senza pregiudizio per la loro carriera, la mobilità del personale tra i diversi mestieri della ricerca nell'ambito dello stesso organismo, tra i servizi pubblici di qualunque natura e tra settore pubblico e impresa. Gli statuti devono permettere ai ricercatori di collaborare per un periodo determinato, rinnovabile, con laboratori pubblici o privati al fine di sviluppare delle competenze specifiche. Sempre in questa prospettiva, si iscrive l'articolo L. 422-1 del *code de la recherche*, che permette che i servizi svolti a tempo pieno come ricercatori o ingegneri negli enti pubblici a carattere industriale o commerciale e negli organismi privati, siano presi in considerazione per il riconoscimento dei presupposti per l'apertura dei diritti pensionistici.

Per quanto concerne la diffusione dei risultati, ai sensi dell'art. 7 del decreto n° 83-1260 du 30 dicembre 1983 contenente le “*dispositions statutaires communes aux*

⁽⁴⁹²⁾ Cfr. V. CYTERMAN, *L'administration et les politiques de recherche : quelles spécificités?*, in «RFAP», 2004, n°112, p. 625 e ss.

⁽⁴⁹³⁾ Per un'analisi dei singoli statuti cfr. BRUN S., *L'ordinamento francese*, in M. BORZAGA (a cura di), *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa*, Bologna, 2005 p. 101 e ss

⁽⁴⁹⁴⁾ Cfr. art. L. 421-3 del *code de la recherche*.

corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, i ricercatori degli organismi pubblici sono «liberi di divulgare i risultati dei loro lavori», ferma la necessità di rispettare «gli interessi della collettività nazionale» e «i diritti dei terzi che hanno partecipato a tali lavori»⁽⁴⁹⁵⁾.

6. *Il ricercatore dipendente nel settore privato. L'applicabilità del principio c.d. di proporzionalità (L.1121-1 del code du travail) a garanzia della libertà della ricerca*

La disciplina dell'attività lavorativa del ricercatore dipendente nel settore privato è la stessa prevista per qualsiasi altro lavoratore.

L'unica indicazione specifica può rinvenirsi in una disposizione del *code de la recherche*, l'art. L. 411-4, secondo cui i principi generali rivolti ai ricercatori pubblici dagli artt. L. 411-3 nel settore privato devono essere di «riferimento per le disposizioni delle convenzioni collettive che fissano le condizioni di impiego dei lavoratori scientifici nelle imprese».

Peraltro, è previsto che ciò avvenga per: «assicurare agli interessati delle condizioni di impiego e sviluppo della carriera comparabili a quelle degli altri lavoratori dell'impresa; riconoscere le qualifiche professionali acquisite grazie alla formazione per la ricerca e alla pratica dei suoi mestieri; garantire agli interessati delle ampie possibilità di mobilità all'interno dell'impresa o fuori dell'impresa, in particolare all'interno dei laboratori pubblici». Non si tratta, pertanto, di un'estensione specificamente volta a garantire le esigenze di indipendenza e autonomia nello svolgimento dell'attività.

Un aspetto di particolare interesse per la garanzia di autonomia del ricercatore è rappresentato dalle norme che disciplinano l'efficacia dei diritti di libertà nel rapporto di lavoro⁽⁴⁹⁶⁾: l'art. L. 122-35 del *code du travail*, ai sensi del quale il *règlement intérieur*

⁽⁴⁹⁵⁾ Sull'efficacia del diritto alla libera diffusione dei risultati in rapporto agli «interessi della collettività nazionale» cfr. il rapporto di V. M. VIVANT, *Activité de recherche: un éclairage juridique*, p. 8 e ss., consultabile su http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/27-eclairage_juridique-2.pdf, secondo l'A. «la formula è assai vaga, o comunque poco cogente. Ma si può sostenere che gli interessi di questa collettività (nazionale) devono considerarsi violati se sono disconosciuti gli interessi dell'organismo di ricerca di appartenenza del ricercatore [...] il diritto non può dire se un programma televisivo sia il luogo ideale per la diffusione, o se invece lo sia una conferenza stampa. Ma se via scelta poteva essere considerata pregiudizievole per l'istituzione di appartenenza, o per l'équipe (pubblicità intempestiva, perdita di credibilità nel mondo scientifico), si è in presenza di una colpa del ricercatore sul terreno del diritto» (p. 10).

⁽⁴⁹⁶⁾ Sul tema dell'efficacia dei diritti di libertà nel rapporto di lavoro cfr.: P. WAQUET, *Le pouvoir de direction et le libertés des salariés*, in «Dr. soc.», 2000, p. 1051 e ss.; A. LYON-CAEN, I. VACARIE, *Droits fondamentaux et droit du travail*, in *Mélanges en l'honneur de J-M Verdier*, Paris, 2001; I. MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail: réflexions autour d'une problématique ambivalente*, in «Dr. ouvr.», 2002, juillet, p. 343 e ss.; M. LAIGNEAU, J.-E. RAY, *ENTREPRISE, Droits fondamentaux et droits sociaux*, in «Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel», 2011, 2 (N° 31), p. 193 e ss.;

dell'impresa «non può apportare ai diritti delle persone e alle libertà individuali e collettive delle restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito affidato e proporzionate allo scopo ricercato»; l'articolo L.1121-1 del *code du travail*, che afferma lo stesso principio, ma in via più generale, sostituendo al “*règlement intérieur*” il pronome “*nul*” (⁴⁹⁷).

Il principio di proporzionalità sancito dalle due disposizioni importa che, al fine di comprendere se la restrizione di un diritto della persona del lavoratore sia lecita, si deve operare un giudizio costruito in tre tempi: identificazione del diritto della persona da proteggere; esistenza di una giustificazione alla sua limitazione; carattere appropriato e proporzionato della limitazione (⁴⁹⁸). La giurisprudenza, in alcuni casi, ha richiesto non solo che la limitazione fosse giustificata, ma anche che fosse necessaria in vista del perseguimento di un interesse legittimo dell'impresa.

Un giudizio di questo tipo può operare anche nei confronti dei vincoli imposti ai diritti di libertà del ricercatore nell'ambito di un rapporto di lavoro.

Si pensi, ad esempio, all'ipotesi della conclusione di un patto c.d. “di esclusività”, con il quale il ricercatore si vincola a svolgere ricerche esclusivamente in favore del datore di lavoro, che comporta una limitazione della libertà del ricercatore e del suo diritto di svolgere ricerche. La Suprema Corte francese ha affermato che «la clausola attraverso la quale un lavoratore si impegna a consacrare l'esclusività della sua attività in favore dell'imprenditore comporta una restrizione della libertà di lavorare [...]; non può ritenersi valida che nel caso in cui sia indispensabile alla protezione degli interessi legittimi dell'impresa e se è giustificata dalla natura del compito da svolgere e proporzionata al fine ricercato» (⁴⁹⁹). Una clausola di esclusività priva di tali requisiti deve considerarsi nulla (⁵⁰⁰).

L'espressa previsione del principio di proporzionalità può rappresentare una garanzia per la risoluzione del conflitto tra diritto di svolgere liberamente le proprie ricerche e subordinazione gerarchica.

(⁴⁹⁷) M. LAIGNEAU, J.-E. RAY, *ENTREPRISE, Droits fondamentaux et droits sociaux*, in «Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel», 2011, 2 (N° 31), p. 193 e ss., afferma che «reprenant mot pour mot l'article L. 122-35 visant le seul pouvoir disciplinaire, L. 1121-1 élargit à l'ensemble du pouvoir patronal son contrôle de justification et de proportionnalité» (p. 202). J.-E. RAY, *Les libertés dans l'entreprise*, in «Pouvoirs», 2009, n. 3, p. 127 e ss., secondo l'A. «la norma si rivolge a tutti gli attori dell'impresa e all'insieme delle norme «infra-légales» del diritto del lavoro: le *conventions collectives*, di qualsiasi livello [...]; il «*règlement intérieur*», come già previsto con la legge del 4 agosto 1982; il *contrat de travail*, [...] cosicché una clausola contrattuale che preveda un obbligo di residenza si considera nulla se comporta una restrizione eccessiva alla vita privata o familiare del collaboratore (come affermato in CS, 14 ottobre 2008)» (p. 132).

(⁴⁹⁸) E. PESKINE, C. WOLMARK, *Droit du travail*, Paris, 2016, cit. p. 222

(⁴⁹⁹) Cass. Soc., 11 juillet 2000, in «Revue de jurisprudence sociale», n° 1155 ;

(⁵⁰⁰) Cass. Soc., 25 février 2004, in «La semaine juridique entreprise et affaires (JCP E)», 2004, p. 1859.

Il rapporto tra poteri datoriali e autonomia necessaria all'attività di ricerca è al centro del caso André Cicolella, un ricercatore dell'*Institut National de recherche et de sécurité* (INRS) licenziato a seguito del contrasto insorto con i superiori gerarchici in merito all'esito di alcune ricerche delle quali era responsabile. Cicolella era stato designato presidente di un simposio internazionale sui rischi degli eteri di glicole per la salute. Poco prima dello svolgimento del simposio un'équipe dell'INRS metteva in discussione i risultati delle ricerche svolte da Cicolella, il quale veniva convocato dal direttore generale ad una riunione destinata a tenersi poco prima del simposio. A seguito del rifiuto di partecipare all'incontro, motivato dal timore che questo avrebbe compromesso il buon esito del simposio, il ricercatore veniva licenziato per "*faute grave*".

Il licenziamento è stato considerato illegittimo dalla Cassazione, che, pur non facendo espresso riferimento alla disciplina codicistica del principio di proporzionalità, ha affermato la necessità, di fronte alle specificità del lavoro di ricerca, di limitare i poteri datoriali. Nello specifico, partendo dal presupposto che Cicolella «doveva prendere parte al simposio internazionale in qualità di presidente del Comitato scientifico e che aveva la qualità di ricercatore», la Corte ha ritenuto che «malgrado l'esistenza di un rapporto di subordinazione inerente ogni contratto di lavoro, l'imprenditore, nel caso specifico, avrebbe dovuto esercitare il suo potere gerarchico nei limiti compatibili con la natura delle responsabilità affidate all'interessato e nel rispetto dell'indipendenza dovuta ai ricercatori»⁽⁵⁰¹⁾.

La sentenza sembra tener conto del fatto che il ricercatore, con le sue rivelazioni, incide sulla tutela della salute e dell'ambiente, contribuendo alla costruzione di quella che viene definita "*démocratie technique*"⁽⁵⁰²⁾.

Ciò spiega, come si vedrà nel seguente paragrafo, il fatto che alla sentenza sia stata attribuito un significato che va al di là della specifica questione oggetto del giudizio: viene considerata la prima sentenza sulla necessità di protezione del "*lanceur*

⁽⁵⁰¹⁾ Cass. soc. n. 3716, 11 ottobre 2000.

⁽⁵⁰²⁾ L'espressione è utilizzata da M.CALLON, P. LASCOUMES, Y. BARTHE, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, 2001, per descrivere un movimento di democratizzazione delle scelte scientifiche. Cfr. anche O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi*, Paris, 2017, nel punto in cui afferma che «questi movimenti sottolineano la necessità di superare una concezione delle scelte scientifiche e tecniche che vede totalmente estranei i cittadini. In particolare si rivolgono alle decisioni prese dalle amministrazioni con la consultazione di esperti, senza che vi sia alcuna chiarezza sulle persone consultate, sulle procedure seguite e sulle posizioni prese» Contestualmente a l'emergere di tali movimenti, prosegue l'A., si sono verificati scandali sanitari e ambientali che hanno «messo in luce la debolezza dell'expertise e la necessità di prendere in considerazione i segnali di allerta che arrivano dalla società civile» (p. 13).

d'alerte" (⁵⁰³), ossia quella persona fisica (o morale) che intende attirare l'attenzione su un pericolo o un rischio attuale o potenziale, ovvero, in senso più ampio, che intende denunciare una irregolarità o un comportamento illecito imputabile ad altri (⁵⁰⁴). Si consideri, comunque, che le preoccupazioni relative agli effetti tossici degli eteri di glicole sono state in seguito confermate (⁵⁰⁵).

7. La libertà di coscienza del ricercatore francese. Il diritto di rifiutare la prestazione

Secondo parte della dottrina, in linea di principio, dovrebbe ritenersi che «i ricercatori operanti nel mondo dell'industria possano ricorrere alle garanzie offerte dallo statuto costituzionale della libertà di ricerca se, per esempio, il datore di lavoro dovesse chiedergli di sostenere delle logiche scientifiche che non condividono, o di intraprendere delle modalità di sperimentazione che disapprovano» (⁵⁰⁶).

Tuttavia, nel settore della ricerca, il legislatore ha garantito un diritto di rifiutare la prestazione per motivi di coscienza solo con riferimento alla ricerca sugli embrioni: l'art. 53 della legge sulla bioetica n° 2011-814 del 7 luglio 2011 ha inserito all'interno del code de la santé publique l'articolo L. 2151-7-1 secondo cui «nessun ricercatore, nessun ingegnere, o tecnologo di ricerca, nessun medico o assistente medico è tenuto a partecipare a qualsiasi titolo alle ricerche sugli embrioni umani o sulle cellule autorizzate in applicazione dell'articolo L. 2151-5». In materia di sperimentazione animale una proposta di legge è stata presentata all'*Assemblée nationale* il 10 marzo 2017 e da questa inviata alla *commission des affaires économiques* (⁵⁰⁷).

(⁵⁰³) In tal senso cfr. M.-C. BLANDINE, *Rapport sur les risques et dangers pour la santé humaine de substances chimiques d'usage courant : éthers de glycol et polluants de l'air intérieur. Évaluation de l'expertise publiques et des choix opérés. Tome I : conclusions du rapporteur. Tome II : compte rendu des auditions*, Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST), déposé le 23 janvier 2008, n° 176.

(⁵⁰⁴) Sulla definizione di *lanceur d'alerte* cfr.: O. LECLERC, *Lanceur d'alerte*, in *Dictionnaire critique de l'expertise. Santé, travail, environnement*. Paris, 2015, p. 194 e ss.; J.P. FOEGLE, *Lanceur d'alerte ou « leaker » ? Réflexions critiques sur les enjeux d'une distinction*, in «La Revue des droits de l'homme [En ligne]», 2016, n. 10, mis en ligne le 06 juillet 2016, consulté le 20 novembre 2017. <http://revdh.revues.org/2367>

(⁵⁰⁵) Cfr. INSERM - Institut national de la santé et de la recherche médicale, *Éthers de glycol. Quels risques pour la santé ?*, Paris, 1999.

(⁵⁰⁶) C. FORTIER, *La liberté du chercheur public*, in J. LARRIEU (dir.), *Qu'en est-il du droit de la recherche ?*, Actes du colloque organisé à Toulouse les 7-8 juillet 2008, Toulouse, 2009, p. 113 e ss., cit. p. 113.

(⁵⁰⁷) Cfr. http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/droit_objection_conscience_experimentation_animale.asp

In assenza di una disposizione di legge che garantisca il diritto di rifiutare la prestazione, la libertà di coscienza deve necessariamente bilanciarsi con l'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione.

Il ricercatore può rifiutare di eseguire la prestazione, esercitando il proprio «*droit de retrait*» quando vi sia il rischio di un pericolo imminente per la propria salute. L'art. L. 4131-1 del *code du travail* sancisce - in favore di tutti i lavoratori subordinati - che nessuna sanzione e nessuna trattenuta dello stipendio può essere presa nei confronti di un lavoratore, o di un gruppo di lavoratori, che si siano ritirati da una situazione di lavoro nella quella avevano ragionevole motivo di credere che vi fosse un pericolo grave e imminente per la propria vita o per la salute di ciascuno di essi.

Il diritto di rifiutare la prestazione è posto esclusivamente in caso di pericolo per la salute di chi lavora, non è esteso all'ipotesi di rischi che incombono su terzi o sull'ambiente. Può accadere, però, che un processo di fabbricazione senza rischi particolari per i lavoratori, produca dei rifiuti tossici non a norma (o dei quali, comunque, non siano noti i rischi), ovvero che l'azienda metta in commercio prodotti potenzialmente pericolosi per la salute e l'ambiente. In tali ipotesi il «*retrait*» del lavoratore, nell'esercizio di una sorta di obiezione di coscienza, non è oggetto di una espressa garanzia da parte della legge. Si può affermare che in base ai principi generali dell'ordinamento francese è senza dubbio legittimo il rifiuto di eseguire un comportamento illegale. Nel caso in cui il ricercatore abbia un semplice sospetto, a fronte di un fatto scientifico controverso e non un fatto già realizzatosi nella sua illegalità, la soluzione non è scontata. In tali casi, nel silenzio della legge, spetta al giudice operare un bilanciamento tra i diritti e le libertà in conflitto e stabilire se l'obiezione di coscienza può essere accolta.

Il caso Cicoella, analizzato nel paragrafo precedente, suggerisce che ai ricercatori, quando è coinvolta la salute pubblica, viene riconosciuta una libertà di espressione e di comportamento, che può concretarsi in un vero e proprio rifiuto d'obbedienza, anche con riferimento a scelte strategiche del datore di lavoro.

8. La diffusione dei risultati e gli obblighi di riservatezza. *Les clauses de confidentialité*

Il diritto di diffondere i risultati della ricerca, nel settore privato, è limitato dall'obbligo di non comunicare le conoscenze acquisite nel corso dei lavori di ricerca a terzi non autorizzati.

Tale obbligo trova il proprio riferimento normativo, in materia di invenzioni dei lavoratori, nell'art. L. 611-7, 3° al., del *code de la propriété intellectuelle* che impone inoltre al lavoratore autore di un'invenzione di informarne il suo imprenditore. Sia al lavoratore che al datore di lavoro è imposto di comunicarsi reciprocamente ogni aggiornamento utile sull'invenzione. Inoltre, gli stessi – sempre ai sensi dell'art. L. 611-7, 3° al - «devono astenersi da qualsiasi divulgazione che possa compromettere in tutto o in parte l'esercizio dei diritti conferiti» dal *code de la propriété intellectuelle*.

Sebbene la norma faccia riferimento alle sole invenzioni, l'ambito di efficacia deve ritenersi ampio, poiché vi rientrano anche quei risultati dei quali non si è ancora certi della brevettabilità. Secondo parte della dottrina è pertanto possibile affermare che tutti i risultati della ricerca devono essere comunicati al datore di lavoro.

Nel rapporto di lavoro, in ogni caso, gli obblighi di buona fede e di fedeltà del lavoratore vincolano lo stesso a non diffondere notizie che possano essere lesive per l'azienda. Spesso, inoltre, soprattutto nell'ambito della ricerca e sviluppo, sono previste espressamente delle clausole di riservatezza (c.d. "*clauses de confidentialité*").

Peraltro, anche il rapporto tra la libertà di espressione del ricercatore e segreto aziendale (e quindi il rapporto tra le contrapposte esigenze) può essere risolto sulla base del giudizio di proporzionalità. Ed invero, le clausole che limitano in maniera eccessiva la libertà di espressione possono essere sanzionate dal giudice, così come alcune disposizioni dei codici di condotta⁽⁵⁰⁸⁾.

La dottrina ha sottolineato, inoltre, che in virtù del principio di proporzionalità non è possibile imporre un obbligo di segreto al ricercatore che divulghi un'informazione perseguendo come scopo la tutela della salute e dell'ambiente, poiché in tal caso la restrizione non può dirsi proporzionata allo scopo ricercato⁽⁵⁰⁹⁾.

⁽⁵⁰⁸⁾ Cfr. P. WAQUET, *Règlement intérieur, charte éthique et système d'alerte – à propos du jugement du 19 octobre 2007 du TGI Nanterre*, in «Semaine Sociale Lamy», 2007, n° 1328, p.8 e ss.; B. ALDIGE, *Charte d'éthique, liberté d'expression et alerte professionnelle. À propos de l'affaire Dassault Systemes Première partie : le condition de validité d'une charte d'éthique*, in «Semaine Sociale Lamy», 2010, n° 1459 ; I. DESBARATS, *Alertes, code et chartes éthiques à l'épreuve du droit français*, in «Dalloz», 2010, p. 548 e ss.

⁽⁵⁰⁹⁾ O. LECLERC, *Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail*, in «Dr. Soc.», 2005, p. 173.

La validità della clausole di segretezza non è vincolata all'esistenza di una remunerazione (a differenza della clausola di non concorrenza). Peraltro, spesso tali clausole sono stipulate al termine del rapporto di lavoro e, in tal caso, l'assenza di un compenso presenta senza dubbio dei profili critici con riferimento alla figura del ricercatore. Dovrebbe essere necessario, ad esempio, nel caso di un ricercatore specializzato in un settore particolarmente definito: in questo caso, invero, l'obbligo di segretezza finirebbe per limitare la sua possibilità di lavorare, avvicinandosi alla figura dell'obbligo di non concorrenza. Anche con riferimento ai limiti alla pubblicazione dei risultati si è sostenuta la necessità di un compenso, considerando che viene meno un aspetto importante per la valutazione del ricercatore e, di conseguenza, per la sua carriera.

8.1 *Il diritto di allerta scientifica e la tutela del "lanceur d'alerte"*

La necessità di un'evoluzione generale del diritto del lavoro in rapporto alla libertà di espressione del lavoratore ha condotto il legislatore francese a predisporre una serie di tutele nei confronti del *lanceur d'alerte* (⁵¹⁰).

La normativa in materia di "*alerte*", peraltro, è stata a lungo priva di un approccio globale: negli anni sono state disposte differenti discipline a seconda dell'oggetto della denuncia: mentre l'art. 1132-3-3 del *code du travail* si occupava esclusivamente della tutela in caso di denuncia di «fatti costitutivi di un delitto o di un crimine», le denunce di pericoli per la salute e l'ambiente venivano disciplinate dalla legge n° 2011-2012 del 29 dicembre 2011 contenente i principi direttivi dell'"*expertise*" in materia sanitaria, e dalla legge n° 2013-316 del 16 aprile 2013, «relativa all'indipendenza dell'*expertise* in materia di salute e ambiente e alla protezione del *lanceur d'alerte*».

La legge n° 2011-2012 del 29 dicembre 2011, ponendo le basi per uno statuto giuridico del "*lanceur d'alerte*", introduceva all'art. L. 5312-4-2 del *code de la santé publique* una garanzia contro ogni forma di discriminazione, o ritorsione, diretta nei confronti della persona che avesse «comunicato o testimoniato, in buona fede, sia all'imprenditore, sia alle autorità giudiziarie o amministrative dei fatti relativi alla

(⁵¹⁰) Sul tema : O. LECLERC, *La protection du salarié lanceur d'alerte*, in E. DOCKES (dir.) *Au cœur des combats juridiques Pensées et témoignages de juristes engagés*, Paris, 2007, p. 287 e ss. ; C. NOUVILLE, M.-A. HERMITTE, *Quelques pistes pour un statut juridique du chercheur lanceur d'alerte*, in «Natures Sciences Sociétés», 2006/3 (Vol. 14), p. 269 e ss. ;

sicurezza dei prodotti menzionati all'articolo L. 5311-1 ⁽⁵¹¹⁾» dei quali fosse venuta a conoscenza «nell'esercizio delle sue funzioni».

La legge n° 2013-316 del 16 aprile 2013 «relativa all'indipendenza dell'*expertise* in materia di salute e ambiente e alla protezione del *lanceur d'alerte*», sanciva, invece, un vero e proprio “*diritto di allerta*”, prevedendo, all'art. 1, che chiunque «ha il diritto di rendere pubblico o di diffondere un'informazione concernente un fatto, un dato o un'azione», se ritiene che la «mancata conoscenza di questo fatto, di questo dato o di questa azione», possa comportare un rischio grave per la salute pubblica o per l'ambiente ⁽⁵¹²⁾. Anche in tal caso era previsto un divieto di ogni atto di carattere ritorsivo o discriminatorio, conseguente al fatto di aver «riferito o testimoniato, in buona fede, sia al proprio datore di lavoro, sia alle autorità giudiziarie e amministrative, sia, in ultima istanza, a un giornalista [...], dei fatti relativi a un rischio grave per la salute pubblica o per l'ambiente di cui abbia avuto conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni».

Il quadro composito sin qui delineato è stato recentemente modificato dal legislatore francese, con la legge n° 2016-1691 del 9 dicembre 2016 relativa «à la *transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*». Tale legge, al fine di uniformare la disciplina del “*lanceur d'alerte*” ha previsto una disciplina di carattere generale e operato una serie di rinvii ed abrogazioni, a seguito delle quali sono state soppresse, nelle loro parti essenziali, le normative relative ai rischi per la salute e per l'ambiente.

La definizione di “*lanceur d'alerte*” viene adesso prevista, in via generale, dall'art. 6 della legge, che considera tale quella «persona fisica che rivela o segnala, in maniera disinteressata e in buona fede, un crimine o un delitto, una violazione grave e manifesta di un obbligo internazionale regolarmente ratificato o approvato dalla Francia, ovvero di un atto unilaterale di una organizzazione internazionale preso in base ad un tale obbligo, o una minaccia o un pregiudizio grave per l'interesse générale, di cui tale persona ha avuto personale conoscenza» ⁽⁵¹³⁾.

⁽⁵¹¹⁾ Si tratta di una lista ampia che comprende: insetticidi e antiparassitari ad uso umano; contraccettivi; sostanze stupefacenti utilizzate in medicina; biomateriali e dispositivi medici.

⁽⁵¹²⁾ La disposizione è stata abrogata dalla legge n° 2016-1691 del 9 dicembre 2016. Per un commento sull'efficacia del «diritto di allerta» introdotto dalla disposizione cfr. M.-H. HERMITTE, *Le lanceur d'alerte, héros des sociétés scientifiques et technique ?*, in Réseau européen de recherche en droits de l'homme (dir.), *Héroïsme et droit*, Parigi, 2014, p. 140 e ss..

⁽⁵¹³⁾ La norma dispone che «i fatti, le informazioni, o i documenti, quale sia la loro forma o il loro supporto, coperti dal segreto di difesa nazionale, il segreto medico, o il segreto delle relazioni tra un avvocato e il suo cliente sono esclusi dal regime di allerta definito nel presente capitolo».

Non vi è alcun riferimento alla denuncia di un dato o un'azione che «possa comportare un rischio grave per la salute pubblica o per l'ambiente»⁽⁵¹⁴⁾, ma la nuova definizione di “*lanceur d'alerte*” potrebbe comunque comprendere l'allerta che abbia ad oggetto rischi sanitari e ambientali, nel punto in cui si riferisce, con ampia formula, alla minaccia o pregiudizio grave per l'«interesse generale». Peraltro, la dottrina ha posto in evidenza come «la soppressione del riferimento esplicito ai rischi sanitari e ambientali illustra il passaggio da una logica di denuncia dei rischi ad una logica di protezione dell'interesse generale, in cui la trasparenza della vita pubblica prende il passo sulla promozione della *démocratie technique*»⁽⁵¹⁵⁾. Il problema è allora se anche l'allerta disciplinata dalla nuova legge risponda in pieno ad una *ratio* di anticipazione dei rischi e di “precauzione”. Invero, il diritto di allertare previsto dalla legge n° 2013-316 del 16 aprile 2013 veniva in rilievo anche di fronte ad un rischio meramente ipotetico⁽⁵¹⁶⁾, ben potendo l'allerta necessitare indagini per confermare o inficiare l'effettività del rischio che il “*lanceur d'alerte*” aveva ritenuto, in buona fede, sussistere⁽⁵¹⁷⁾. Non è certo che la stessa prospettiva di prevenzione sia rinvenibile nella nuova disciplina.

Sotto il profilo procedurale, la legge n° 2016-1691 prevede un sistema di segnalazione, il cui rispetto garantisce al “*lanceur d'alerte*” di essere tutelato in caso di eventuali atti ritorsivi.

L'art. 8 impone che la segnalazione sia, in primo luogo, portata a conoscenza «del superiore gerarchico, diretto o indiretto, dell'imprenditore o di un referente da egli designato». Solo in assenza di un comportamento diligente del destinatario dell'allerta «nel verificare, in un periodo ragionevole, la ricevibilità della segnalazione», questa può

⁽⁵¹⁴⁾ Riferimento che invece – si è visto – era espressamente contenuto all'art. 1 della legge del 13 aprile 2013, oggi abrogato.

⁽⁵¹⁵⁾ O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi*, Issy-les-Moulineaux (Cedex), 2017.

⁽⁵¹⁶⁾ Cfr. O. LECLERC, *op. cit.*, «non si tratta di reagire davanti ad un pericolo accertato, ma di dare modo di approfondire le conoscenze su di un rischio che resta potenziale» (p. 46).

⁽⁵¹⁷⁾ Peraltro, il diritto di allerta riconosciuto in via generale, con il solo limite del divieto di imputazioni diffamatorie e ingiuriose, viene soggetto, nell'ambito di un rapporto di lavoro, ad una specifica procedura. La procedura è contenuta nell'articolo 8 della legge n° 2013-316 del 16 aprile 2013, che introduce nel *code du travail* l'art. L. 4133-1. Tale disposizione prevede che «il lavoratore allerta immediatamente l'imprenditore se ritiene, in buona fede, che i prodotti o i processi di fabbricazione utilizzati o messi in opera dall'impresa rappresentano un rischio grave per la salute pubblica o l'ambiente». Ai sensi dell'art. L. 4133-2 del *code du travail* la denuncia può effettuarsi anche presso il rappresentante del personale al comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro. In tal caso l'imprenditore «esamina la situazione congiuntamente con il rappresentante del personale al comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro che gli ha trasmesso la denuncia e lo informa del seguito che avrà l'informazione». È previsto, infine, che nel caso in cui insorgano contrasti con l'imprenditore sulla fondatezza dell'allerta, o in assenza di un seguito alla denuncia del lavoratore nel termine di un mese, il lavoratore o il rappresentante del personale possono «adire il rappresentante dello Stato nel dipartimento»

essere indirizzata «all'autorità giudiziaria, all'autorità amministrativa o agli ordini professionali». In *extrema ratio* è inoltre previsto che, nel caso in cui trascorsi tre mesi, difetti anche da parte delle suddette autorità il trattamento della segnalazione, questa possa essere «resa pubblica». Infine, è consentito «in caso di pericolo grave ed imminente o in presenza di un rischio di danni irreversibili» che la segnalazione sia «portata direttamente a conoscenza degli organismi menzionati» e resa pubblica. Come ulteriore garanzia la legge impone alle amministrazioni dello stato e alle imprese con almeno 50 dipendenti di disporre «delle procedure appropriate di ricezione delle segnalazioni da parte dei loro dipendenti e dei collaboratori occasionali» ⁽⁵¹⁸⁾.

La tutela contro le conseguenze che possono derivare a seguito della segnalazione è prevista dall'art 10, ai sensi del quale «nessuno può essere scartato da una procedura di reclutamento o dall'accesso ad uno stage o ad un periodo di formazione professionale» oppure «essere sanzionato, licenziato, o soggetto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta» per aver segnalato un'allerta nel rispetto degli articoli 6 e 8 ⁽⁵¹⁹⁾.

È infine disposta un'agevolazione sul piano probatorio nel caso di controversie che seguano alla segnalazione. Invero, la legge dispone che qualora «siano stati rispettati gli articoli 6 e 8 della legge n° 2016-1691 del 9 dicembre 2016», incombe all'altra parte della controversia, alla luce degli elementi forniti, «provare che la sua decisione è giustificata da elementi oggettivi estranei alla dichiarazione o alla testimonianza dell'interessato»

9. La disciplina dei diritti d'autore sui risultati delle ricerche

Il *Code de la propriété intellectuelle* all'art. L 111-1, al. 1, dispone che «l'autore di un'opera dello spirito gode su tale opera, per il solo fatto della sua creazione, di un diritto di proprietà incorporale esclusivo e opponibile a tutti». Tale principio, detto di titolarità “*ab initio*”, opera anche nell'ambito di un rapporto di lavoro del settore privato, salvo previsioni contrarie. Invero, ai sensi dell'art. L. 111-1, al. 3 del *Code de la propriété intellectuelle*, l'«esistenza o la conclusione di un contratto di locazione d'opera o di servizio da parte dell'autore di un'opera dello spirito non comporta una

⁽⁵¹⁸⁾ Sulle caratteristiche di tale obbligo cfr. J. ICARD, *L'alerte individuelle en droit du travail*, in «Dr. soc.», 2017, n. 6, p. 545 e ss.

⁽⁵¹⁹⁾ La norma prevede che in ragione dell'allerta non possono inoltre aver luogo «de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat»

deroga del diritto riconosciuto dal primo *alinéa*, salvo il caso eccezioni espressamente previste dal presente codice». Di conseguenza, l'unico modo per il datore di lavoro di poter sfruttare l'opera è una cessione nelle condizioni previste agli artt. da L. 131-1 a L. 131-3 del *Code de la propriété intellectuelle*.

La legge n° 2006-961 del 1 agosto 2016 relativa al “*droit d’auteur et aux droits voisins dans la société de l’information*”, ha apportato, nella disciplina dei funzionari pubblici, un’eccezione rilevante al principio della devoluzione dei diritti all’autore: l’articolo L. 131-3-1, al. 1, del *Code de la propriété intellectuelle* - da tale legge modificato - dispone che «nella misura strettamente necessaria allo svolgimento di una missione di servizio pubblico, il diritto di sfruttamento di un’opera creata da un agente dello Stato nell’esercizio delle sue funzioni o a seguito delle istruzioni ricevute viene, dalla sua creazione, ceduta di pieno diritto allo Stato». Peraltro, i ricercatori non sono sottoposti al regime di diritto d’autore valido per gli altri funzionari pubblici, ma conservano la titolarità dei diritti sulle creazioni ⁽⁵²⁰⁾. Invero, l’art. L. 111-1, al. 4. del *Code de la propriété intellectuelle* afferma che «le disposizioni degli articoli L. 121-7-1 e da L. 131-3-1 a L. 131-3-3 non si applicano agli agenti autori di opere la cui divulgazione non è sottoposta, in virtù del loro statuto o delle regole che governano le loro funzioni, ad alcun controllo preventivo dell’autorità gerarchica». La riferibilità della norma ai ricercatori universitari è apparsa subito pacifica. Già in passato la giurisprudenza, in una nota pronuncia, ha affermato che il ricercatore universitario deve ritenersi l’unico titolare delle opere scientifiche da lui create ⁽⁵²¹⁾.

⁽⁵²⁰⁾ Il regime speciale previsto per i ricercatori è frutto di una grande mobilitazione del mondo accademico che si oppose al progetto iniziale della legge n° 2006-961 del 1 agosto 2016, in base al quale il regime dei ricercatori e degli altri *agents publics* doveva essere lo stesso. Cfr. sul punto C. CARON, *Menaces sur le droit d’auteur des universitaires*, in «La semaine Juridique Edition générale (JCP – G)», 2005, n. 9, p. 417 e ss.

⁽⁵²¹⁾ Cfr. *Cour d’appel de Paris*, 24 novembre 1992, in «Revue internationale du droit d’auteur», 1993, n° 155, p. 191 e ss. Inoltre, il *Tribunal de grande instance de Paris* ha ritenuto, in merito alla contraffazione di una tesi di dottorato, che «l’agent public, auteur de travaux scientifiques, se voit toutefois reconnaître un intérêt légitime lui permettant de revendiquer le respect des règles en usage dans le milieu scientifique pour l’utilisation des travaux de recherches et de leurs publications ; [...] cet intérêt légitime est protégé par l’application [...] du Code civil dans l’hypothèse d’une absence de références à l’auteur et à l’ouvrage qui ont assuré la première publication, d’une faute de dénaturation, de parasitisme» (*Tribunal de grande instance de Paris*, 31 mars 1999, in «Revue internationale du droit d’auteur», 2000, n° 183, p. 333 e ss.). Peraltro, una decisione della *Cour de Cassation*, seppur volta a dirimere una questione sulla competenza giurisdizionale in materia di atti di diffamazione, e non la problematica dei diritti sui risultati, ha affermato che la pubblicazione di un’opera risultato di ricerche universitarie fa parte della missione del servizio pubblico dell’*enseignements supérieur* e rileva delle funzioni degli *enseignants-chercheurs* che si esercitano nell’ambito della diffusione della conoscenza (Cass. civ., 23 février 2011, in «Propr. Int.», 2011, n. 39, p. 193 e ss.; Per un commento alla decisione cfr.: T. HOCHMANN, *L’université, l’enseignant-chercheur, et la responsabilité pour les dommages causés par la publication de recherches : une victoire à la Pyrrhus ?*, in «Revue du droit public et de la science politique en France et à l’étranger», 2011, n. 3, p. 863 e ss. ; M. CORNU, *De la liberté responsable de l’enseignant-chercheur, agent public*, in «La Semaine juridique - Edition générale (JCP G)», 2011, I, p. 1140 e ss.).

Per quanto concerne i ricercatori degli *E.P.S.T.* la soluzione è stata meno immediata. La dottrina si è interrogata in merito all'opportunità di veder retrocedere il diritto d'autore del ricercatore pubblico a fronte della missione di *valorisation de resultat de la recherche* della quale sono investiti gli *établissements publics de recherche*.⁽⁵²²⁾ Peraltro, se si ritiene che gli *enseignants-chercheurs* debbano beneficiare di un trattamento di favore in ragione dell'indipendenza necessaria alla produzione di conoscenza⁽⁵²³⁾, la soluzione per i ricercatori degli altri organismi pubblici non può essere radicalmente opposta. Invero, per quanto l'attività del ricercatore dipendente degli organismi di ricerca sia sottoposta ad una forma di controllo gerarchico, «è al contempo vero che il loro statuto specifico è quello della “*fonction publique de la recherche*” che deroga allo statuto generale della funzione pubblica»⁽⁵²⁴⁾. D'altronde, in virtù del già citato dell'art. 7 del decreto n° 83-1260 du 30 décembre 1983 contenente le “*dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques*”, i ricercatori degli organismi pubblici sono «liberi di divulgare i risultati dei loro lavori», anche se devono rispettare «gli interessi della collettività nazionale» e «i diritti dei terzi che hanno partecipato a tali lavori». La soluzione preferibile è pertanto quella che considera i ricercatori degli *établissement publics scientifique et technologique* come “indipendenti” nel senso dell'art. L. 111-1, al. 4, del *Code de la propriété intellectuelle*.

I ricercatori hanno l'obbligo di ricercare e la loro carriera è in gran parte legata alla valutazione delle pubblicazioni, ma non hanno alcun obbligo di pubblicare. Il riconoscimento dei diritti d'autore comporta il “*droit de divulgation*”, ossia il diritto morale di divulgare l'opera. Ciò comporta che «solo i ricercatori possono decidere della sorte delle loro opere»⁽⁵²⁵⁾ e quindi stabilire se procedere o meno alla pubblicazione.

10. La regolamentazione dei diritti sulle invenzioni

La disciplina delle invenzioni realizzate nell'ambito di un rapporto di lavoro, contenuta agli artt. L. 611-7 e L. 611-12 del *Code de la propriété intellectuelle*, risponde ad una *ratio* diversa rispetto a quella dei diritti d'autore, più attenta alla necessità di incentivare i finanziamenti nel settore della ricerca e dell'innovazione.

⁽⁵²²⁾ Cfr. A. DELMOTTE, *Les aspects juridiques de la valorisation de la recherche*, Paris, 2015, p. 301.

⁽⁵²³⁾ M. CORNU, *Création scientifique et statut d'auteur*, in «Hermès, La Revue», 2012, 2 (n° 57), p. 85 e ss., cit. p. 86.

⁽⁵²⁴⁾ In questo senso. A. DELMOTTE, *op. cit.*, cit. p. 305.

⁽⁵²⁵⁾ A. DELMOTTE, *op. cit.*, cit. p. 308.

Le regole sono sostanzialmente le stesse per i ricercatori del settore privato e del settore pubblico e si fondano, salvo il caso di «patti più favorevoli al lavoratore», sulla distinzione tra invenzioni “*de mission*” e invenzioni “*hors mission*”.

L'appartenenza dei diritti sulle invenzioni al datore di lavoro è prevista solo nel caso delle invenzioni “*de mission*”, ossia quelle «realizzate dal lavoratore nell'esecuzione di un contratto di lavoro che prevede una missione inventiva, rispondente alle mansioni concretamente svolte», ovvero «nell'ambito di studi e di ricerche che gli sono state espressamente affidate»⁽⁵²⁶⁾. In tali ipotesi, le condizioni in base alle quali l'inventore può beneficiare di una remunerazione supplementare sono determinate dalle convenzioni collettive, dagli accordi aziendali e dai contratti individuali di lavoro.

Per il lavoratore del settore privato l'esistenza di una “missione” inventiva si determina con riferimento a quanto disposto nel contratto di lavoro. Può accadere, peraltro, che compiti inventivi non siano espressamente previsti nel contratto e, in tali ipotesi, si riscontra nella giurisprudenza una tendenza ad ampliare l'ambito di efficacia della fattispecie delle invenzioni “*de mission*”. È quanto accaduto, ad esempio, nel caso di un lavoratore impegnato in ricerche nel quadro di missioni estremamente generali, richiedenti un ampio margine di iniziativa, in considerazione della posizione elevata nell'organizzazione gerarchica e delle competenze riconosciute. Si è affermato, in merito, che «trattandosi di una società il cui oggetto sociale è la ricerca, la funzione di consigliere scientifico comprende per la sua stessa natura, in maniera tacita e generale una missione inventiva»⁽⁵²⁷⁾.

Per quanto concerne, invece, la situazione dei ricercatori del settore pubblico la soluzione è meno evidente, in ragione della loro indipendenza⁽⁵²⁸⁾. Il fatto che siano investiti di una missione inventiva potrebbe desumersi direttamente dalla legge, considerando che l'art. L. 411-1 b) del *Code de la recherche* include, nelle missioni del personale della ricerca, anche il trasferimento di conoscenze e l'applicazione di conoscenze nelle imprese e in tutti gli ambiti che contribuiscono al progresso della società. Tuttavia, si è proposto di circoscrivere l'estensione della missione inventiva,

⁽⁵²⁶⁾ Allo scopo di prevenire l'insorgere di conflitti, l'art. 175 della «loi Macron», legge n° 2015-990 del 6 agosto 2015, ha introdotto all'alinea 1 dell'art. L. 611-7 del *Code de la propriété intellectuelle* il diritto del lavoratore di essere informato del fatto che l'invenzione di cui è autore è divenuta oggetto del deposito di una domanda di riconoscimento del titolo di proprietà industriale e, nel caso, del fatto che il titolo è stato rilasciato.

⁽⁵²⁷⁾ Cfr. Toulouse, Ch. 2, Sect. 2, 16 mars 2010, *Juris-Data* n° 2010-016420;

⁽⁵²⁸⁾ A. MAUREL, *Les chercheurs saisis par la norme. Contribution à l'étude des droits et devoirs des chercheurs*, Toulouse, 2014, cit. p. 527.

utilizzando come parametri le caratteristiche della disciplina e dei temi di ricerca affrontati dal ricercatore, al fine di evitare che i diritti sulle invenzioni siano sistematicamente attribuiti agli “*établissement*” per i quali svolgono la loro attività (⁵²⁹).

Nelle ipotesi di invenzioni considerate “*hors mission*” i diritti, in linea di principio, appartengono al lavoratore, tuttavia, quando l’invenzione sia realizzata «nel corso dello svolgimento dell’attività lavorativa, nell’ambito delle attività dell’impresa, ovvero utilizzando la conoscenza o gli strumenti dell’impresa, o i dati procurati da questa», si è in presenza di invenzioni c.d. “*hors mission attribuables*”. In questi casi, in ragione del nesso che l’invenzione presenta con l’attività dell’impresa o con l’*établissement public*, soprattutto al fine di evitare distorsioni nella concorrenza, è disposto che «l’imprenditore ha il diritto, nelle condizioni fissate da un decreto del Consiglio di Stato, di farsi attribuire la proprietà o il godimento in tutto o in parte dei diritti derivati dal brevetto». Il lavoratore che ha realizzato l’invenzione ha comunque diritto ad un “*juste prix*” che, in difetto di accordo tra le parti, viene determinato da una apposita commissione di conciliazione «in funzione degli apporti iniziali delle parti e dell’utilità industriale e commerciale dell’invenzione».

Nel settore della ricerca pubblica tutte le invenzioni realizzate nell’ambito delle attività dell’organismo pubblico dovrebbero ritenersi invenzioni “*hors mission attribuables*”. Se, da un lato, sembrerebbe opportuna un’interpretazione restrittiva della norma; dall’altro, si riconosce che l’appartenenza dei diritti sulle invenzioni all’ente di appartenenza può considerarsi nel complesso opportuna, alla luce della missione di valorizzazione dei risultati delle ricerche che incombe sugli “*établissements publics de la recherche*” (⁵³⁰). Si ritiene che la valorizzazione dei risultati, quando avviene tramite i diritti di proprietà industriale, e quindi con il deposito della domanda di brevetto, non è incompatibile con il principio di diffusione dei risultati.

Si consideri, inoltre, che ai sensi dell’art. 611-12 del *Code de la propriété intellectuelle*, se l’organismo pubblico decide non procedere nel valorizzare economicamente l’invenzione, i funzionari o agenti pubblici autori dell’invenzione

(⁵²⁹) N. BRONZO, *Propriété intellectuelle et valorisation des résultats de la recherche publique*, Thèse, Aix-Marseille université, 2011, cit. p. 225. Secondo l’A., inoltre, l’«importante è che, da una parte, l’iniziativa delle ricerche provenga dal datore di lavoro, e non dal ricercatore, e d’altra parte, che le direttive ricevute comportino l’attribuzione di un vero e proprio compito di natura inventiva, fermo un certo margine di manovra lasciato al lavoratore» (p. 227).

(⁵³⁰) Secondo A. DELMOTTE, *op. cit.*, secondo l’A. poiché tra le missioni della ricerca vi è anche «lo sviluppo e il progresso della ricerca in tutti gli ambiti della conoscenza», la valorizzazione dei risultati «non deve guidare in assoluto la ricerca pubblica, ma deve comunque essere ricercata quando il risultato raggiunto lo consente, al fine di assicurare un giusto ritorno per l’ente» (p. 294).

possono disporre dei diritti patrimoniali che da questa derivano nelle condizioni previste da una convenzione stipulata tra il ricercatore e l'ente.

In ogni caso, i ricercatori, sia del settore pubblico, che del settore privato, hanno in ogni il diritto di veder figurare il proprio nome sul brevetto (⁵³¹).

11. La valorizzazione dei risultati della ricerca nel settore pubblico

Anche nella politica francese della ricerca è possibile osservare un'evoluzione progressiva della concezione economico-politica delle missioni attribuite alla ricerca pubblica verso l'idea che in un'economia della conoscenza i risultati della ricerca pubblica devono essere valorizzati tramite il trasferimento dal settore pubblico al settore privato di tecnologie e competenze.

In tale ottica la legge n° 2006-450 del 18 aprile 2006 di programma per la ricerca ha introdotto nel *code de la recherche* l'articolo L. 329-7, ispirandosi alla legislazione americana del "Bayh-Dole Act" che ha fortemente implementato la valorizzazione della ricerca negli Stati Uniti. La norma, in particolare, fissa due principi: obbligo per i ricercatori il cui progetto conduce ad un'invenzione di dichiararlo alla persona pubblica da cui dipendono e di procedere al deposito del brevetto; obbligo per l'ente di ricerca di valorizzare il titolo della proprietà industriale, preferibilmente in partenariato con un'impresa di meno di 250 lavoratori domiciliata sul territorio dell'Unione europea.

Successivamente, la legge n° 2013-660 del 22 luglio 2013 relativa «à l'enseignement supérieur et à la recherche» ha apportato alcune modifiche all'articolo L. 329-7 del *code de la recherche*, estendendo l'obbligo di dichiarare un'invenzione agli agenti di tutte le persone pubbliche investite di una missione di ricerca (obbligo oggi contenuto all'articolo L. 533 – 1 del *code de la recherche*).

La via del brevetto e dello sfruttamento economico diviene l'unica considerata percorribile e si esclude, pertanto, che la valorizzazione possa consistere in una divulgazione “*open access*” del risultato inventivo raggiunto (⁵³²).

(⁵³¹) Secondo A. MAUREL, *op. cit.*, cit. p. 530, «questo diritto, in quanto essenziale per il ricercatore in termini di notorietà e di evoluzione professionale, non è affatto irrisorio nel settore della ricerca».

(⁵³²) É. VERGES, *Normes de la recherche scientifique. La valorisation sous tension : combats politiques et conflits de paradigmes autour de l'usage des résultats de la recherche*, in « Cahiers Droit, Sciences & Technologies» (en ligne), 4 | 2014, <http://cdst.revues.org/346>

In una prospettiva di incentivazione del sistema di trasferimento delle conoscenze e di innovazione tecnologica deve leggersi anche la disciplina sulle attività consentite al ricercatore al di fuori dell'istituzione di appartenenza.

La legge n° 2013-660 del 22 luglio 2013 è intervenuta per rendere più coerente, efficace ed accessibile la normativa in materia ⁽⁵³³⁾. Sulla base di una delega contenuta nella predetta legge, l'ordinanza n° 2014-135 del 17 febbraio 2014 ha introdotto un libro V nel *code de la recherche*, consacrato alla «*valorisation des résultats de la recherche*» et al «*transfert de technologie en direction du monde économique et des associations et fondations reconnues d'utilité publique*».

Nel libro V del *code de la recherche* sono quindi rinvenibili i principali strumenti normativi che consentono al ricercatore funzionario pubblico, in deroga al divieto di svolgere altri incarichi, di impegnarsi nella valorizzazione dei risultati delle ricerche. Tali strumenti, comuni alla funzione di *enseignants-chercheurs* e di ricercatore presso gli *E.P.S.T.* sono: la partecipazione del personale della ricerca alla creazione di un'impresa (L. 531-1 a L. 531-7); l'apporto di un «*concours scientifique*» a un'impresa esistente (L. 531-8); la partecipazione al consiglio di amministrazione o al consiglio di sorveglianza di una società per azioni (L. 531-12 a L. 531-14).

Le prime due ipotesi richiedono un contratto o una convenzione tra l'ente di appartenenza e l'impresa, dei quali, però, non sono specificati natura e requisiti.

Nello specifico, l'articolo L.531-1 del *code de la recherche* dispone che i funzionari dei servizi pubblici e delle imprese pubbliche definiti all'articolo L. 112-2 del *code de la recherche* ⁽⁵³⁴⁾ possono essere autorizzati a partecipare a titolo personale, in qualità di soci o dirigenti, alla creazione di un'impresa «il cui oggetto è quello di assicurare, in esecuzione di un contratto concluso con un'impresa pubblica, la valorizzazione dei lavori di ricerca che hanno realizzato nell'esercizio delle loro funzioni».

⁽⁵³³⁾ Per un'analisi della normativa antecedente la legge « ESR » del 2013 e delle conseguenze sullo statuto dei ricercatori cfr. V.E.VERGES, *La loi sur l'innovation et la recherche, une révolution douce du droit de la recherche ?*, in in A. ROBIN, LARCIER (dir.), *L'innovation et la recherche en France, analyse juridique et économique*, 2010, p. 17 e ss.

⁽⁵³⁴⁾ La norma recita: «la recherche publique est organisée dans les services publics, notamment les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements publics de recherche et les établissements de santé, et dans les entreprises publiques».

La relazione contrattuale può avere forme diverse, cessione o licenza di sfruttamento del brevetto, un contratto di sfruttamento di risultati non brevettabili, contratto per il trasferimento del *know how*, un accordo di cooperazione ⁽⁵³⁵⁾.

Con riferimento specifico agli *enseignants-chercheurs*, l'art. 11 del decreto n° 84 - 431 del 6 giugno 1984 (decreto «*fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences*»), prevede che questi possano essere posti in *délégation* per creare un'impresa, continuando a percepire la loro remunerazione e a beneficiare dell'insieme dei diritti legati alla loro posizione, nel rispetto delle regole poste dagli artt. L. 531-1 e ss. del *code de la recherche*. È bene chiarire, peraltro, che si tratta di uno strumento che non è volto a soddisfare l'interesse individuale del ricercatore, ma, al contrario, è posto dalla norma a «fini di interesse generale».

Per quanto riguarda, invece, l'apporto di un «*concours scientifique*» a un'impresa esistente, i ricercatori possono essere autorizzati, durante un periodo di tempo limitato, fissato per via regolamentare, ad apportare il loro contributo scientifico presso un'impresa che assicura, in esecuzione di un contratto concluso con una persona pubblica o una persona privata, la valorizzazione dei lavori di ricerca che hanno realizzato nell'esercizio delle loro funzioni.

Le condizioni con le quali il funzionario interessato apporta il suo «*concours scientifique*» presso l'impresa sono definite in una convenzione conclusa tra l'ente di ricerca e l'impresa pubblica (articolo L. 531-8). Oltre ad un preesistente contratto tra ente pubblico e impresa, è quindi richiesta una convenzione che stabilisca le modalità di esercizio della collaborazione tra impresa e ricercatore, ma non è chiaro quali diritti del ricercatore debbano ricevere adeguata tutela.

12. *Gli spunti ricostruttivi offerti dalla comparazione con l'ordinamento francese*

L'indagine svolta in prospettiva comparata con l'ordinamento francese ha evidenziato, in primo luogo, come l'assenza di una espressa consacrazione

⁽⁵³⁵⁾ Cfr. M. RICHEVAUX, *Statut des chercheurs et création d'entreprise. Le juridique au service de la création d'entreprise*, n° 55, juin 2002.

costituzionale della libertà della ricerca non sia stata d'ostacolo per il riconoscimento dei diritti del ricercatore.

Il principio della libertà della ricerca ha infatti ottenuto valenza costituzionale a seguito di una pronuncia della *Cour constitutionnelle*, che ha ricondotto la libertà della ricerca nell'ambito della libertà di espressione garantita all'art. 11 della Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino (⁵³⁶).

Inoltre, il legislatore ha previsto una serie di disposizioni volte a rispondere alle esigenze di tutela del lavoro nella ricerca tenendo conto delle specificità di tale professione. Il riconoscimento delle esigenze della ricerca è avvenuto principalmente con una disciplina che presenta un carattere derogatorio rispetto ai principi generali applicabili agli altri lavoratori, sia nel settore pubblico, sia nel settore privato (⁵³⁷).

Invero, i ricercatori delle università e degli organismi pubblici di ricerca sono destinatari di una serie di norme che ne fanno funzionari pubblici *sui generis*. Si pensi, ad esempio, alla mancata efficacia, nei confronti dei ricercatori, degli obblighi di “neutralità” e “riservatezza”, o ancora, alla deroga operata in materia di proprietà intellettuale, proprio in ragione dell'indipendenza dovuta a chi esercita attività di ricerca.

Per quanto concerne, invece, il settore privato, le esigenze del ricercatore possono valersi dell'efficacia espressamente riconosciuta alle libertà individuali dall'art. L-1121-1 del *Code du travail*. Il principio di proporzionalità sancito dalla norma opera, in concreto, in una duplice direzione: da un lato, impone nell'esercizio del potere gerarchico il datore di lavoro possa limitare le libertà fondamentali del lavoratore solo quando tale limitazione sia giustificata dalle mansioni affidate, e sia proporzionata allo scopo perseguito; dall'altro, garantisce che il lavoratore non possa essere sanzionato per una condotta che costituisce l'esercizio di una libertà individuale (ad es. libertà di espressione), a meno che non abbia “abusato” del suo diritto.

Di conseguenza, un comportamento posto in essere sul luogo di lavoro e in orario lavorativo, quando promana dall'esercizio di un diritto della persona o di una libertà individuale o collettiva, «non può costituire un illecito disciplinare che espone ad una sanzione, salvo che la reazione disciplinare non costituisca una restrizione legittima

(⁵³⁶) Cons. Constit., 29 juillet 1994, n° 94-345, in «Actualité Juridique Droit Administratif», con nota di P. WACHSMANN, *Le Conseil constitutionnel et la langue française*, p. 1663.

(⁵³⁷) In tal senso cfr. A. MAUREL, *op. cit.*, cit. p. 600.

in base ai criteri di finalità e di proporzionalità dell'art. L. 1121-1 del *code du travail*»⁽⁵³⁸⁾.

In applicazione di tale principio la Cassazione, pur non menzionando espressamente la libertà della ricerca, ha chiarito che il datore di lavoro è tenuto ad esercitare il suo potere gerarchico «nel rispetto delle responsabilità e dell'indipendenza dovuta ai ricercatori», in deroga a quanto dovrebbe accadere in virtù dell'esistenza di un vincolo di subordinazione⁽⁵³⁹⁾.

Con riferimento alla libertà di diffondere i risultati di una ricerca (nel pubblico interesse), si è posto in evidenza che il lungo dibattito sul ruolo del ricercatore in una “democrazia scientifica” ha condotto al riconoscimento di un vero e proprio “*droit d'alerte*”, ad opera della legge n° 2013-316 del 16 aprile 2013 «relativa all'indipendenza dell'*expertise* in materia di salute e ambiente e alla protezione del *lanceur d'alerte*». La norma – si è detto – è stata recentemente abrogata dalla nuova disciplina sul *droit d'alerte*, ma l'espressa definizione dell'allerta come una denuncia nell'interesse generale, consente comunque di far rientrare l'allerta del ricercatore nell'interesse della salute pubblica, o dell'ambiente, all'interno della protezione oggi offerta al “*lanceur d'alerte*”.

Dalla comparazione con il sistema francese è infine emerso che un *corpus* normativo come il *Code de la recherche*, contenente una serie di disposizioni “di principio” rivolte sia al lavoro di ricerca nel settore pubblico, sia al lavoro di ricerca nel settore privato, non ha escluso una regolamentazione frammentaria dei rapporti di lavoro nella ricerca: il quadro normativo è invero composito e complesso.

⁽⁵³⁸⁾ J. PELISSIER, A. SUPLOT, A. JEMMAUD, *Droit du travail*, 2008, cit. p. 800.

⁽⁵³⁹⁾ Cass. soc., 11 octobre 2011, n° 98-45276.

CONSIDERAZIONI DI SINTESI E CONCLUSIONI

1. L'indagine ha preso le mosse dal riconoscimento delle peculiarità del lavoro di ricerca, quale attività volta all'avanzamento delle conoscenze nel rispetto del metodo scientifico e dell'integrità della ricerca. Ho individuato le esigenze del ricercatore di fronte alla dinamica della ricerca nei seguenti punti cruciali: libertà di scegliere l'oggetto e il metodo delle proprie ricerche; svolgimento della ricerca con mezzi e condizioni adeguate; libertà di diffondere i risultati ottenuti. È possibile parlare di un "*diritto di ricerca*" nella misura in cui tali esigenze siano garantite dall'ordinamento. L'importanza di garantire una adeguata tutela alle esigenze del ricercatore trova la sua ragione nelle intrinseche caratteristiche dell'attività di ricerca e nel contesto economico-sociale nel quale oggi opera chi svolge tale attività. In merito, la Raccomandazione Unesco sulla scienza e i ricercatori scientifici (adottata il 13 novembre 2017 dalla Conferenza generale dell'Unesco) chiede espressamente agli Stati membri di porre in essere meccanismi idonei a garantire che i ricercatori possano «esprimersi liberamente e apertamente sul valore etico, umano, scientifico, sociale ed ecologico di determinati progetti, o di determinate tecnologie» ed abbiano il diritto di cessare di partecipare ad un progetto di ricerca quando «tale è la condotta che detta la loro coscienza».

2. Nell'analizzare la tutela predisposta dal nostro ordinamento ho rinvenuto una prima fondamentale garanzia nella Carta costituzionale, che all'art. 33, comma 1, sancisce la libertà della scienza. La norma è rivolta sia al momento speculativo dell'attività di ricerca, sia al momento della diffusione dei risultati, riconoscendo una serie di posizioni soggettive in capo al ricercatore: diritto di non subire ingerenze nella scelta dell'oggetto e del metodo; diritto di ottenere i mezzi necessari per svolgere le ricerche; diritto di diffondere liberamente i risultati raggiunti. Tuttavia, le posizioni soggettive attribuite in via generale a chi svolge un'attività di ricerca si riferiscono ad una situazione ideale, che può andare incontro a limiti nel bilanciamento con altri interessi tutelati dalla Costituzione. Nell'impresa, ad esempio, il rispetto delle posizioni soggettive riconducibili al "diritto di ricerca" renderebbe incompatibile lo svolgimento di tale attività con l'esercizio della libertà di impresa, ex art. 41 Cost., del committente/datore di lavoro: si pensi al diritto a non essere ostacolato nella scelta dell'oggetto delle proprie ricerche, o a quello di diffondere liberamente i risultati ottenuti.

Al fine di individuare l'esistenza del "diritto di ricerca" nell'ambito dei differenti rapporti di lavoro, non è sembrato opportuno fermarsi al generico e complessivo riconoscimento della libertà di ricerca nella Costituzione, poiché i contesti nei quali è possibile svolgere attività di ricerca sono eterogenei, così come gli interessi in causa e l'opera di bilanciamento è in primo luogo compito del legislatore. Di conseguenza, è apparso necessario indagare la disciplina dei diversi rapporti di lavoro in cui il ricercatore si trova ad operare (ricerca accademica, enti pubblici di ricerca, settore pubblico) e delle diverse tipologie contrattuali cui è possibile ricorrere per lo svolgimento di una ricerca. Sono così emerse posizioni giuridiche connesse ad uno *status* (ricercatori e professori universitari di ruolo), ovvero all'appartenenza ad una particolare categoria (ricercatore operante negli enti pubblici di ricerca) e, inoltre, diritti riconosciuti in ragione dell'esistenza di un contratto di lavoro.

3. La disciplina con maggiori posizioni di garanzia è quella della ricerca accademica, dove professori e ricercatori di ruolo sono titolari del diritto di scegliere l'oggetto delle proprie ricerche (e di ottenere finanziamenti a tal fine), nonché dei diritti di sfruttamento economico dei risultati inventivi eventualmente raggiunti (il c.d. "privilegio accademico" di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 30 del 2005). Sempre in ambito accademico, però, è diversa la posizione dei ricercatori con contratto a tempo determinato - il cui rapporto lavorativo è ormai privatizzato - che non possono vantare un diritto di scegliere autonomamente il progetto di ricerca e le modalità di esecuzione. Invero, l'art. 24 della legge n. 240 del 2010, afferma che il contratto di ricerca a tempo determinato stipulato con l'Università «stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento [...] delle attività di ricerca». In ogni caso, nonostante la privatizzazione del rapporto di lavoro, i ricercatori a tempo determinato devono ritenersi soggetti, sotto il profilo disciplinare, alle regole vigenti per i ricercatori di ruolo e, inoltre, opera anche nei loro confronti il "privilegio accademico" posto dall'art. 65 del d.lgs. n. 30 del 2005.

Negli enti pubblici di ricerca il diritto di scelta dell'oggetto delle ricerche viene limitato dal dovere del ricercatore di svolgere la propria attività nel quadro della programmazione dell'ente: la legge dispone una serie di garanzie in favore dell'autonomia dei ricercatori. In primo luogo, viene imposto alle amministrazioni pubbliche di garantire «la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca» (art. 7, comma 2, del d.lgs. n.

165 del 2001). Nella stessa prospettiva viene limitata l'ingerenza della dirigenza amministrativa nell'organizzazione dell'attività di ricerca: ai sensi dell'art. 15 comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 «nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento». Inoltre, di recente, con il d.lgs. n. 218 del 2016, si è demandato agli statuti degli enti di ricerca il compito di attuare la Carte europea del ricercatore.

4. Diverso è il quadro normativo in cui si trova ad operare chi svolge attività di ricerca nel settore privato. L'attività di ricerca è oggetto di specifiche previsioni solo per quanto concerne la disciplina dei risultati inventivi, regolamentata sia nel lavoro subordinato (con il d.lgs. n. 30 del 2005), sia nel lavoro autonomo (con la legge n. 81 del 2017). Nulla è disposto, invece, in merito ai diritti spettanti al lavoratore impegnato in attività di ricerca, con riferimento alle condizioni di svolgimento dell'attività (garanzie di autonomia, o di mezzi necessari all'esecuzione) e alla diffusione dei risultati.

La stessa situazione di anomia si rinviene nell'ambito della contrattazione collettiva, salvo ipotesi isolate come quella del contratto collettivo della Fondazione Bruno Kessler (il contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14).

Le posizioni di garanzia sono state cercate in quelle che sono, in via generale, le tutele valide per qualsiasi altro lavoratore. Invero, al fine di individuare l'esistenza di un diritto di ricerca nell'ambito dei rapporti di lavoro, si deve tener conto del fatto che le posizioni soggettive riconosciute al singolo ricercatore dalla libertà della scienza possono coordinarsi, nel lavoro subordinato, con tutte quelle tutele poste a garanzia del coinvolgimento della persona nel rapporto di lavoro (si pensi, ad esempio, alla tutela della dignità professionale) o inerenti la tutela dei suoi interessi morali e patrimoniali sui beni immateriali ⁽⁵⁴⁰⁾.

⁽⁵⁴⁰⁾ Sul tema del coinvolgimento nel rapporto di lavoro della persona del lavoratore confronta M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in «Arg. Dir. Lav.», 1999, pp. 309 e ss., nello specifico 311-315. L'A. rileva come «l'inerenza della persona del debitore al contenuto dell'obbligazione acquista, nel contratto di lavoro, una più intensa e decisiva caratterizzazione, per l'intervento di un complesso di condizioni organizzative e modali, che incidono sul coinvolgimento della persona nella sua attività di prestazione» (p. 313).

Lo stesso discorso può farsi per il ricercatore che svolge attività di ricerca senza vincolo di subordinazione: le garanzie di chi presta la sua opera nell'ambito di una commessa di ricerca derivano, in primo luogo, da quelle riconosciute a qualsiasi altro soggetto prestatore d'opera in favore del committente.

Per quanto concerne il lavoro subordinato, sono state individuate una serie di posizioni soggettive: il diritto di rifiutare una prestazione contraria alla legge e ai principi etici, nell'esercizio dell'autotutela; il diritto di essere adibiti a mansioni compatibili con le proprie convinzioni etiche (per mezzo dell'art. 2087 c.c. norma che, secondo la Corte di Cassazione, consente l'ingresso delle libertà costituzionali nel rapporto di lavoro); il diritto di essere riconosciuto autore delle invenzioni e delle opere dell'ingegno realizzate nel corso dell'attività lavorativa; infine, si è rilevato che la natura dell'attività svolta è idonea ad incidere sul contenuto del sinallagma contrattuale e a garantire un diritto di eseguire la ricerca.

Sono apparsi, però, privi di una sufficiente tutela i seguenti ambiti: l'obiezione di coscienza, quando siano assenti nel contesto aziendale mansioni di ricerca compatibili con le convinzioni etiche del ricercatore; l'autonomia nell'esecuzione della ricerca; il diritto di divulgare i risultati delle ricerche. Per quanto concerne quest'ultimo profilo, si è sottolineato, invero, che la legge n. 179 del 30 novembre 2017, a tutela del *whistleblower*, non prende in considerazione l'ipotesi del ricercatore che denuncia l'esistenza di un rischio per l'ambiente, o per la salute e la sicurezza pubblica.

5. Si potrebbe trovare una soluzione al *deficit* di tutela nel settore privato ricorrendo agli spunti ricostruttivi offerti dalla comparazione con l'ordinamento francese.

La creazione di un *corpus* normativo come il *code de la recherche*, che sia in grado di raccogliere disposizioni rivolte ai vari ambiti e settori della ricerca, non sembra una strada risolutiva ai fini di una maggiore garanzia dei diritti del ricercatore-lavoratore, anche se presenta sicuramente una serie di pregi, tra i quali il conferimento di uno specifico valore alla ricerca. Invero, le differenze tra i differenti settori della ricerca richiedono - come visto anche nel sistema francese - discipline differenziate per i diversi rapporti di lavoro.

Di maggiore interesse potrebbe essere l'espressa codificazione di un principio di proporzionalità, che riconosca espressamente l'efficacia delle libertà costituzionali nei contratti di lavoro, senza necessità di un intervento attuativo del legislatore, o

dell'autonomia collettiva. Tuttavia, pur ammettendo che le posizioni soggettive garantite ai ricercatori dalla costituzione siano efficaci nel contratto di lavoro, nel caso di conflitto tra esigenze del ricercatore ed esigenze del datore di lavoro (o committente, nel rapporto di lavoro autonomo) l'esito del bilanciamento tra interessi contrapposti viene rimesso esclusivamente alla discrezionalità del giudice. Considero allora auspicabile, negli ambiti ancora privi di adeguata e certa tutela, un intervento del legislatore che introduca delle posizioni soggettive giuridicamente rilevanti.

6. I progetti e le proposte sul lavoro di ricerca nel settore privato presentate nell'ultima legislatura incidono solo marginalmente sul tema del "*diritto di ricerca*". Si pensi, ad esempio, alla proposta di legge presentata il 3 marzo 2016 e intitolata «modifica all'articolo 2095 del codice civile concernente l'introduzione della figura del ricercatore quale prestatore di lavoro subordinato, nonché disciplina dell'attività di ricercatore e norme per la valorizzazione della ricerca nel settore privato». L'introduzione del "*ricercatore*" tra le categorie legali dell'art. 2095 cod.civ., presenta il pregio di conferire a tale figura professionale un'autonoma considerazione in termini di *status* (così come avvenuto in passato per i quadri). Inoltre, consentirebbe, alla luce della nuova disciplina dello *ius variandi*, di configurare un diritto del ricercatore di svolgere esclusivamente mansioni di ricerca.

Nulla è previsto, però, nelle proposta di legge, relativamente all'autonomia del ricercatore nell'esecuzione della ricerca, all'obiezione di coscienza, o alla libertà del ricercatore di diffondere i risultati.

In passato si è proposto, con riferimento ad alcuni di questi aspetti, di dare precise indicazioni all'autonomia privata: il disegno di legge n. 3484 della 14^a legislatura all'art. 4 affermava che «il contratto di lavoro dovrà prevedere l'idoneità dei mezzi di ricerca, nonché la libertà e l'autonomia della ricerca scientifica».

Ritengo, però, preferibile un intervento del legislatore diretto a creare un vero e proprio "statuto" del lavoro di ricerca nel settore privato, contenente disposizioni operanti sia in un rapporto di lavoro con vincolo di subordinazione, sia in un rapporto di lavoro autonomo. Il contenuto di un intervento di riforma dovrebbe tener conto dei seguenti punti.

1. Diritto ad una libera riflessione scientifica.

Nell'ambito di un contratto di lavoro avente ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca, a carattere prevalentemente personale, con o senza vincolo di subordinazione, dovrebbe essere garantito al ricercatore il diritto ad una libera riflessione scientifica, intesa come autonomia nella formazione delle proprie convinzioni scientifiche e nella valutazione dei risultati raggiunti.

2. Diritto di rifiutare lo svolgimento di una ricerca contraria alle proprie convinzioni morali

Al ricercatore dipendente dovrebbe essere garantito il diritto di rifiutare lo svolgimento di una ricerca contraria alle proprie convinzioni etiche e di essere adibito, in accordo con il datore di lavoro, ad altre mansioni di ricerca presenti in azienda.

In assenza di accordo sullo svolgimento di mansioni di ricerca compatibili con le proprie convinzioni etiche, dovrebbe essere garantito al ricercatore il diritto di recedere per giusta causa.

Anche nei rapporti di cui all'art. 2222 c.c. e nelle prestazioni di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. il conflitto inconciliabile tra le convinzioni personali del ricercatore e la prosecuzione della ricerca dovrebbe consentire al ricercatore di recedere per giusta causa.

3. Diritto di "allerta scientifica"

Il ricercatore, ove ritenga che una determinata tecnologia, sostanza o prodotto possa comportare un rischio per la salute, la sicurezza o per l'ambiente, dovrebbe avere il diritto di allertare nel pubblico interesse.

Tuttavia, in un rapporto di lavoro subordinato, il diritto di rivolgersi all'opinione pubblica potrebbe configurarsi solo se la segnalazione presentata ai canali interni dell'azienda sia rimasta priva di seguito.

In tali casi, mutuando quanto previsto dalla legge n. 139 del 2017 recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", si potrebbe disporre che il perseguimento dell'interesse generale alla tutela dell'ambiente e

della salute costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Se l'allerta si rivela infondata, la giusta causa di rivelazione del segreto dovrebbe venir meno nel caso di intenti diffamatori, o di colpa grave del ricercatore.

INDICE BIBLIOGRAFICO

BIBLIOGRAFIA ITALIANA

- A.A.V.V., *Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Ricerca del CNPDS e della *Société de législation comparée* eseguita con il contributo del Consiglio nazionale delle ricerche, Milano, 1987;
- AA.VV., *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Atti del convegno tenutosi a Modena il 6 marzo 1986, Padova, 1987;
- A.A. V.V., Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes» – 6/2017;
- AGHINA G., *I contratti di ricerca*, in «Riv. dir. ind.», 1995, I, p. 281 e ss.;
- AIELLO F., *Il nuovo art. 2103 c.c.: equivalenza senza professionalità pregressa?*, in «Lav. giur.», 2015, n. 11, p. 1031 e ss.;
- AINIS M., FIORILLO M., *L'ordinamento della cultura. Manuale di legislazione dei beni culturali*, Milano, 2008;
- AIMO M. P., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003;
- ALAIMO A., *Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto aperto e multilivello*, in «WP C.S.D.L. "Massimo D'Antona".INT», 2008, n. 60;
- ALVINO I., *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, 2017, n. 154, p. 401 e ss.;
- ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese. Profili giuridici*, Milano, 2014;
- ANASTASI A., *Professioni IV) Professioni intellettuali e subordinazione – Dir. Lav.*, in *Enc. giur.*, Roma, 1991;
- ARANGUREN A., *La qualifica nel contratto di lavoro. Il diritto soggettivo alla qualifica*, Milano, 1961;
- AREZZO E., *La tutela e la valorizzazione della ricerca universitaria in tempi di crisi*, in «Riv. dir. ind.», 2013, n. 3, p. 148 e ss.;
- ARRIGO G., *La Carta di Nizza: natura, valore giuridico, efficacia*, in «Lav. dir.», 2001, n. 6, I, p. 607 e ss.
- ASARO M., BUSICO L., *Le procedure di chiamata dei ricercatori a tempo determinato*, in «Giorn. dir. amm.», 2016, n. 1, p. 56 e ss.;
- ASSANTI C., *Le professioni intellettuali e il contratto d'opera*, in «Lav. giur.», 2000, n. 8, p. 705 e ss.;

- AUTERI P., FLORIDIA G., MANGINI V. M., RICOLFI M., SPADA P., *Diritto industriale, Proprietà intellettuale e concorrenza*, Torino, 2012;
- AULETTA G. G., MANGINI V., *Marchio. Diritto d'autore sulle opere dell'ingegno*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile, Libro quinto: Lavoro art. 2569-2583*, Bologna, 1986;
- AVIO A., *I diritti inviolabili nel rapporto di lavoro*, Milano, 2001;
- AVVEDUTO S. (a cura di), *Risorse umane: quale futuro nella scienza?*, Milano, 2000;
- BALLETTI E., *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990;
- BALLETTI E., *Riflessioni sul diritto all'utilizzazione delle invenzioni realizzate dal prestatore di lavoro*, in «Riv. giur. lav.», 1984, I, p. 112 e ss.;
- BARASSI L., *Il diritto del lavoro, II*, Milano, 1957;
- BARBIERI M., MACARIO F., TRISORIO LIUZZI G. (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro*, Atti del Convegno di Foggia del 14-15 novembre 2003, Milano, 2004;
- BASILE M., *Ricerca scientifica (contratto)*, in *Enc. dir.*, Milano 1989;
- BATTINI S., *La nuova governance delle Università*, in «Riv. trim. dir. pubbl.», 2011, n. 2, p. 359 e ss.;
- BATTINI S., CASSESE S., FRANCHINI C., PEREZ R., VESPERINI G., *Manuale di diritto pubblico*, Milano, 2014;
- BAVETTA G., *Invenzioni industriali*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1972, p. 654 e ss.;
- BAYLOS GRAU A., *Poteri privati e diritti fondamentali dei lavoratori*, in «Lav. dir.», 2017, n. 1, p. 7 e ss.;
- BAYOLS GRAU A., *Diritto del lavoro. Un modello per progettare*, Torino, 1993;
- BELLAN A., *Prospettive di modifica per la disciplina delle invenzioni universitarie*, in «Dir. ind.», 2009, n. 3, p. 213 e ss.;
- BELLARDI L., *I nuovi contratti per le aziende chimiche*, in «Lav. Inf.», n. 21, p. 11 e ss.;
- BERTANI M., *Diritti d'autore e connessi*, in L. C. UBERTAZZI (a cura di), *La proprietà intellettuale*, Torino, 2011, p. 362;
- BETTINI M. N., *Attività inventiva e rapporto di lavoro*, Milano, 1993;

- BETTINI M. N., *Il diritto di critica del lavoratore nella giurisprudenza*, in AA.VV. *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, Torino, 2008, p. 141 e ss.;
- BETTINI M. N., *Le invenzioni del lavoratore*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, *Diritto del lavoro – La Costituzione, il Codice Civile e le Leggi Speciali*, I, Milano, 2009, p. 2183 e ss.;
- BETTINI M. N., *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*, Torino, 2014;
- BIANCHI A., *Regime del segreto e tecniche dipendenti*, Torino, 1990;
- BIANCO G., *Ricerca scientifica (teoria generale e diritto pubblico)*, in *Dig. disc.pubbl.*, Torino, 1997;
- BIANCO L., D'ANSELMI P., *Il vantaggio dell'attaccante. Ricerca e innovazione nel futuro del Belpaese*, Roma, 2016;
- BILANCIA F., *La libertà della scienza e della ricerca: attualità della riflessione di Andrea Orsi Battaglini*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 177 e ss.;
- BISOGNO P. (a cura di), *Il ricercatore oggi in Italia*, Milano, 1979;
- BISOGNO P. (a cura di), *Il ricercatore nell'industria italiana*, Milano, 1984;
- BONELLI G., *Tutela del segreto di impresa e obblighi dell'ex dipendente*, in «Dir. ind.», 2002, n. 1, p. 65 e ss.;
- BORRONI A., *Il riconoscimento dell'equo premio in capo al lavoratore dipendente inventore e della quantificazione dello stesso*, in «Working paper Adapt», 2 dicembre 2010, n. 115;
- BORZAGA M., *L'ordinamento italiano*, in M. BORZAGA (a cura di), *Il rapporto di lavoro dei ricercatori pubblici in Europa*, Bologna, 2005;
- BORZAGA M., *Lavorare per progetti*, Padova, 2012;
- BORZAGA M., *Reclutamento e rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore nelle più recenti riforme dell'Università italiana: verso una reale ed efficace valorizzazione del merito?*, in G. PIPERATA (a cura di), *L'Università e la sua organizzazione. Questioni ricorrenti e profili evolutivi*, Napoli, 2014, p. 139 e ss.;
- BRASCHI G., *I diritti sulle opere dell'ingegno create dal ricercatore che lavora in azienda e nel settore privato in generale*, in «Dir. rel. ind.», 2016, n. 4, p. 995 e ss.;
- BROLLO M., DE LUCA TAMAJO R. (a cura di), *La riforma dell'università tra legge e statuti. Analisi interdisciplinare della legge n. 240/2010*, Milano, 2011;
- BUBOLA G., *L'utilizzo dei fondi premiali per la stipula di contratti a tempo determinato, e collaborazioni coordinate e continuative per attività di ricerca*, in M. TIRABOSCHI (a

- cura di), *Il lavoro riformato – Commento al d.l. 28 giugno 2013, n. 76 convertito, con modifiche, dalla l. 9 agosto 2013, n. 99 (Legge Giovannini)*, Milano, 2013;
- BUOSO S., *Orario di lavoro: potenzialità espresse e inesprese*, in «Lav. dir.», 2017, n. 1, p. 111 e ss.;
 - BYK C. (dir.), *Les scientifiques doivent-ils être responsables?*, Séminaire organisé par la Commission nationale française Unesco, 9 décembre 2011, Bordeaux, 2013 ;
 - CANDIAN A., *Ricerca (contratto di)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1998, p. 517 e ss.;
 - CANZIANI P., FRITTOLI M., *Vivisezione*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1999;
 - CAPANO G. e REGINI M. (a cura di), *Come cambia la governance. Università italiane ed europee a confronto*, Fondazione CRUI, 2015;
 - CAPUZZA V. (a cura di), *L'università tra sistema di valori e ricerca scientifica. Una riflessione per gli studenti e per la comunità accademica*. Atti del convegno (Roma, 23 maggio 2013), Roma, 2014;
 - CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2004, n.1, p. 1 e ss.;
 - CARINCI M. T., *Docenti e ricercatori universitari*, in F. CARINCI (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, dal D.l. 29/1993 alla Finanziaria 1995. Commentario*, Milano 1995, p. 204 e ss.;
 - CARINCI M. T., *L'ambito di applicazione della privatizzazione: docenti e ricercatori universitari*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del Lavoro. Commentario*, Tomo I, Torino, 2004, p. 44 e ss.;
 - CARINCI F., TENORE V., DAPAS A., VIOLA L. (a cura di), *Il pubblico impiego non privatizzato. I professori universitari*, volume V, Milano, 2010;
 - CARNAP R., *Scienza formale e scienza reale*, in E. PACI (a cura di), *Il pensiero scientifico contemporaneo*, Firenze, 1950, p. 169 e ss.;
 - CARNAP R., *Sul linguaggio unitario della scienza. Osservazioni logiche sul progetto di una enciclopedia*, in G. POLIZZI (a cura di), *Filosofia scientifica ed empirismo logico*, Milano, 1993, p. 103 e ss.;
 - CAROSONE O., *L'opera dell'ingegno creata nel rapporto di lavoro autonomo e subordinato*, Milano, 1999;
 - CARUSO B., *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati di lavoro*, in «Dir. Lav. rel. Ind.», 2007, p. 113 e ss.;

- CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, in «Riv. dir. civ.», 2008, n. 5, p. 598 e ss.;
- CASO R. (a cura di), *Ricerca scientifica pubblica, trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale*, Bologna, 2005;
- CASSESE S., MURA A., Artt. 33-34, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della costituzione, Rapporti etico-sociali*, Bologna-Roma, 1976, p. 227 e ss.;
- CASSESE S., *Le vicende normative della ricerca scientifica dal 1950 al 1989* in *Scritti per Mario Nigro*, Milano, 1991;
- CASTELVETRI L., *Correttezza e buona fede nella giurisprudenza del lavoro. Differenze e proposte dottrinali*, in «Dir. rel. ind.», 2001, p. 247 e ss.;
- CATERINI E., *Il negozio giuridico di ricerca. Le istanze della persona e dell'impresa*, Napoli, 2005;
- CAVALLARO L., *Rapporto di lavoro e provvedimenti d'urgenza. Un riesame critico*, in «Riv. it. dir. lav.», 2001, p. 64 e ss.;
- CERRI A., *Arte e scienza (libertà di)*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1998;
- CERVELLI V. R., *La sperimentazione dei farmaci*, in P. CENDON (a cura di), *I diritti della persona. Tutela civile, penale, amministrativa, Volume IV*, Milano, 2005, p. 137 e ss.;
- CHIAPPETTA G., *La proposta di direttiva e le linee di evoluzione della disciplina del know-how rectius delle informazioni aziendali riservate*, in «Dir.ind.», 2016, n. 2, p. 169 e ss.;
- CIAMPI L., *I ricercatori pubblici in Italia: l'assetto normativo*, in *Sociologia e ricerca sociale*, 1987, pp 210 e ss.;
- CIUCCIOVINO S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, 2013;
- CIUCCIOVINO S., *Le invenzioni e le opere dell'ingegno*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Volume IV, tomo II, Padova, 2011, p. 1573 e ss.;
- CODIGNOLA A., VITERBO A., *Le macchine di Turing, la legge di Moore e l'uomo bioinformatico*, in «Dir. inf.», 2008, n. 3, p. 321 e ss.
- CORVID., *Causa e tipo del contratto di lavoro artistico*, Padova, 2009;
- COSTANZO P., MEZZETTI L., RUGGERI A., *Lineamenti di diritto costituzionale dell'Unione europea*, Torino, 2008;
- CRISAFULLI V., *Individuo e società nella Costituzione italiana*, in «Dir. lav.» 1954, I, pp. 73 e ss.;

- D'ADDIO F., *Mansioni – mobilità orizzontale del lavoratore: insussistenza di un diritto del giornalista alla inamovibilità dal settore di assegnazione e alla “visibilità” all'esterno*, «Giur. it.», 2015, n. 7, p. 1664 e ss.;
- D'ALOIA A. (a cura di), *Bio-tecnologie e valori costituzionali. Il contributo della giustizia costituzionale. Atti del seminario di Parma svoltosi il 19 marzo 2004*, Torino, 2005;
- D'ANDREA P. I., *La libertà di ricerca scientifica in ambito biotecnologico. Profili costituzionali*, Università degli studi di Ferrara, Tesi di Dottorato, Ciclo XXVI, 2011/2014;
- D'AMATI D., *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, Padova, 1989;
- D'AMICO G., *Mancata cooperazione del creditore e violazione contrattuale*, in «Riv. dir. civ.», 2004, n. 1, p. 77 e ss.;
- D'EUFEMIA G., *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, Milano, 1958;
- DALLA TORRE G., *Bioetica e diritto. Saggi*, Torino, 1993;
- DALLA TORRE G., *Libertà di ricerca: un diritto senza limiti?*, in AA. VV., *Diritto e Libertà. Studi in onore di Matteo Dell'Olio*, Torino, 2008, p. 402 e ss.;
- DAUBLER W., *La libertà di scienza nel rapporto di lavoro*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1989, n.1, p. 51 e ss.;
- DE GIOVANNI L., SICA F. G. M., *Capitale umano e attrattività dei territori. Parte II. Gli indicatori chiave del capitale umano e della ricerca*, in «Riv. pol. econ.», 2015;
- DE MARINIS N., *Il lavoro giornalistico*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Torino, 2008;
- DE SANCTIS RICCIARDONE A., *L'ideologia nei rapporti privati*, Napoli, 1980;
- DEGRASSI L., *Promozione della “ricerca scientifica” tra autonomie sub e sovrastatali*, in *Scritti in onore di Angelo Mattioni*, Milano, 2011, p. 245 e ss.;
- DEGRASSI L. (a cura di), *La ricerca scientifica tra stato e mercato. Ipotesi di collaborazione*, Napoli, 2014;
- DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2006, p. 248 e ss.;
- DEL RE C., *Il modello di titolarità dei risultati della ricerca universitaria come parametro di efficienza del trasferimento tecnologico accademico: la preferibilità del modello di titolarità istituzionale*, in «Riv. dir. ind.»,

- DELL'OLIO M., *Autotutela: III) Diritto del lavoro*, in *Enc.giur.*, Roma, 1998;
- DEMURO G., *Commento all'art. 13 – Libertà delle arti e delle scienze*, in R. BIFULCO, M. CARTABIA, A. CELOTTO (a cura di), *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001, p. 115 e ss.;
- DENNINGER E., *Autonomia universitaria e libertà della scienza nella Repubblica federale di Germania*, in *L'autonomia universitaria* (Bologna 25-26 novembre 1988), Padova, 1990;
- DESSÌ O., *Il diritto di critica del lavoratore*, in «Riv. it. dir. lav.», 2013, n. 2, p. 395 e ss.;
- DI BENEDETTO C., *Profili applicativi dell'istituto dell'equo premio: una interessante pronuncia del Tribunale di Milano*, in «Dir. ind.», 2016, n. 4, p. 322 e ss.;
- DI CARPEGNA BRIVIO E., *Lo status giuridico del personale ricercatore nella ricerca scientifica extrauniversitaria: tendenze di evoluzione di sistema*, in *Amministrazione in cammino*, 2013;
- DICIOTTI E., *Stato di diritto e diritti sociali*, in «Diritto e questioni pubbliche», 2004, n. 4, p. 49 e ss.;
- EMILIANI S. P., *Invenzioni di servizio e invenzioni d'azienda*, in «Arg. dir. lav.», 2006, n. 6, p. 1578 e ss.;
- FALCE V., *Tecniche di protezione delle informazioni riservate. Dagli accordi TRIPS alla direttiva sul segreto industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2016, n. 3, p. 129 e ss.;
- FALLETTI E., *Sperimentazione scientifica*, in *Dig. disc. priv.*, 2010;
- FERRARA M. D., *La ricerca a termine: problemi e prospettive del reclutamento dei ricercatori universitari*, in «Diritti, lavori, mercati», 2017, n. 1, p. 61 e ss.;
- FERRARA M. D., *La dignità professionale nell'ordinamento italiano e nella Carta di Nizza*, nota a Cass. n. 2352 del 2010, in «Lav. giur.», 2010, n. 6, p. 582 e ss.;
- FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Torino, 2004;
- FERRANTE V., *Laicità dello stato, rifiuto di svolgere il proprio servizio e autotutela individuale*, «Giur. it.», 2011, p. 12 e ss.;
- FEYERABEND, *Contro il metodo. Abbozzo di una teoria anarchica della conoscenza*, Milano, 2003;
- FICORILLI A., *Le sfide della scienza contemporanea all'integrità della ricerca e il ruolo della responsabilità morale del singolo scienziato*, in «Bioet. riv. int.», 2013, n. 1, p. 87 e ss.;

- FLORIDIA G., *Ricerca universitaria e invenzioni brevettabili*, in «Dir. ind.», 1996, n. 6, p. 447 e ss.;
- FLORIDIA G., *Le invenzioni universitarie*, in «Dir. ind.», 2007, n. 4, p. 313 e ss.;
- FONTANA G., *Art 33*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006;
- FONTANA A., *Obiezione di coscienza in fabbrica?*, in «Dir. lav.», 1982, p. 251 e ss.;
- FORLANI L., *Sviluppo delle piccole e medie imprese e lavoro nel settore della ricerca*, in BIAGI M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Milano, 1997, p. 335 e ss.;
- FRANCO M., *Il lavoro giornalistico*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, II, Torino 1998;
- FRANZA G., *La denuncia penale del datore di lavoro è disciplinarmente rilevante solo se calunniosa: La Cassazione dimentica l'interesse contrattuale*, in «Giustizia civile.com.», 24.08.2017;
- FRANZA G., *Prime considerazioni e alcuni dubbi di costituzionalità sulla nuova disciplina delle mansioni*, in «Mass. giur. lav.», 2015, n. 10, p. 655 e ss.;
- GALANTINO L. (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Padova, 1987;
- GASPARRI W., *Università degli studi*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 2000, p. 610 e ss.;
- GHERA E., *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in «Dir. lav. rel. ind.», 1979, p. 305 e ss.;
- GHEZZI G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965;
- GIACOBBE G., *Professioni intellettuali -III*, in *Enc. dir.*, Milano, 1987;
- GIANNINI M. S., *L'organizzazione della ricerca scientifica*, in «Riv. trim. dir. pubbl.», 1966, 1, p. 3 e ss.;
- GILLIES D., GIORELLO G., *La filosofia della scienza nel XX secolo*, Roma, 2010;
- GIORELLO G., MONDADORI M., *Dinamica della conoscenza scientifica e dialettica*, in U. CURI (a cura di), *La razionalità scientifica*, Abano Terme, 1978, p. 107 e ss.;
- GIUGNI G., *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in «Riv. giur. lav.», 1973, I, p. 3 e ss.;
- GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963;

- GOETHEM V., *Limiti della libertà contrattuale nella disciplina dei rapporti di lavoro*, in «Riv. dir. lav.», 1950, I, p. 274 e ss.;
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in «Arg. dir. lav.», 1999, n. 2, p. 309 e ss.;
- GRANDI M., *Riflessioni sul dovere d'obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, in «Arg. dir. lav.», 2004, n. 3, p. 724 e ss.;
- GROSSI P., *I diritti di libertà ad uso di lezioni*, I, Torino, 1991;
- HERNANDEZ G., *Les limites apportées par l'employeur aux droits fondamentaux des salariés. Etude du principe de proportionnalité à la lumière de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle espagnole*, in A. LYON-CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Efficacia e diritto del lavoro*, Padova, 2008, p. 295 e ss.;
- HERRANZ G., *La objeción de conciencia de las profesiones sanitarias*, in «Scripta Theologica», 1995, n.2, p. 545 e ss.;
- ICHINO P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in «Riv. it. dir. lav.», n.1, 2012, p. 59 e ss.;
- ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1986;
- IMPOCO E. M., M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016;
- KOSTORIS S., *Il segreto come oggetto della tutela penale*, Padova, 1964;
- LABRIOLA S., *Libertà di scienza e promozione della ricerca scientifica*, Padova, 1979;
- LABRIOLA S., *Libertà di manifestazione di pensiero e rilevanza costituzionale della attività scientifica*, in «Riv. trim. dir. proc. civ.», 1979, n. 1, p. 368 e ss.;
- LAGHI P., *L'incidenza dei diritti fondamentali sull'autonomia negoziale*, Padova, 2012;
- LANDINI S., *I medici universitari. Problemi di inquadramento del rapporto di lavoro*, in «Diritto e salute», 2017, n. 3;
- LANOTTE M., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, Torino, 1998;
- LANZALONGA D., *Ancora sulla subordinazione attenuata nel rapporto di lavoro giornalistico*, nota a Cass. n. 21540 del 2008, in «Riv. giur. lav.», 2009, n. 2, p. 403 e ss.;
- LIBERTINI M., *Appunti sulla nuova disciplina delle «invenzioni universitarie»*, in «Foro it.», 2002, I, n. 2, p. 2170 e ss.;

- LIBERTINI M., *I centri di ricerca e le invenzioni dei dipendenti nel codice della proprietà industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2006, I, p. 49 e ss.;
- LIBERTINI M., *Tutela e promozione delle creazioni intellettuali e limiti funzionali della proprietà intellettuale*, in «AIDA», 2014, n. 1, p. 299 e ss.;
- LISO F., *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT»-257/2015;
- LOI P., *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Torino, 2016;
- LOY G., *Professionalità e rapporto di lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, Milano, 2004;
- LUTHER J., *I diritti della coscienza in attesa di una nuova legge*, in «Giur. it.», 1992, n. 1, p. 630 e ss.;
- MAGNANI M., *Stati giuridici*, in *Diritto del lavoro e riforme universitarie. Stati giuridici, carriere dei docenti ed ordinamenti didattici*, in «Quaderni» di «Arg. dir. lav.», 2007, n.7, p. 7 e ss.;
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in «WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT» – 294/2016;
- MAGRIS F., *La concorrenza nella ricerca scientifica*, Milano, 2012;
- MAINARDI S., *La trasformazione delle università in fondazioni. Profili di diritto del lavoro*, in «Giorn. dir. amm.», 2008, n. 11, p. 1169 e ss.;
- MAIO V., SEPE M. (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, Bologna, 2017;
- MAIO V., *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 4-5, p. 780 e ss.;
- MANSANI L., *Invenzioni dei dipendenti e comunione: modifiche discutibili che complicano le cose*, in «Dir. ind.», 2010, n. 6, p. 525 e ss.;
- MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in «WP. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT» – 315/2016;
- MARAZZA M., *Jobs act e prestazioni d’opera organizzate*, in «Giust. civ.», n. 1, 2016, p. 215 e ss.;

- MARCIANÒ A., *Autonomia contrattuale e lavoro a progetto*, in R. TOMMASINI (a cura di), *Autonomia privata e strumenti di controllo nel sistema dei contratti*, Torino, 2007, p. 451 e ss.;
- MARESCA A., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto (relazione tenuta al convegno "il lavoro a progetto: opinioni a confronto" organizzato dall'istituto di diritto del lavoro della facoltà di giurisprudenza dell'università di Milano, 29 gennaio 2004)*, in «Lav. giur.», 2004, n. 7, p. 658 e ss.;
- MARESCA A., CAROLLO L., *Il contratto di collaborazione a progetto*, in «Dir. rel. ind.», n. 3, 2007, 675;
- MARINO G., *La collaborazione nel contratto individuale di lavoro*, Milano, 1976;
- MARINO G., *Invenzioni del dipendente? Il contratto si interpreta ex ante*, in «Dir. giust.», 2014, n. 1, p. 42 e ss.;
- MARTONE M., *Contratto di lavoro e "beni immateriali"*, Padova, 2002;
- MATTARELLA B. G., *La responsabilità disciplinare dei docenti universitari dopo la legge Gelmini*, in «Giorn.dir. amm.», 2013, n. 1, p. 97 e ss.;
- MATTAROLO M. G., *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, 2000;
- MAUCERI T., *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, in «Riv. Dir. civ.», 2016, n. 3, p. 843 e ss.;
- MAZZACUVA N., *La tutela penale del segreto industriale*, Milano, 1982;
- MAZZIOTTI DI CELSO F., *Profili dell'autotutela nei rapporti di lavoro*, Morano, 1966;
- MENGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1990, n. 1, p. 5 e ss.;
- MERLONI F., *Ricerca scientifica (organizzazione)*, in *Enc. dir.*, Milano, 1989;
- MERLONI F., *Autonomie e libertà nel sistema della ricerca scientifica*, Milano, 1990;
- MERLONI F., *La nuova governance*, in «Giorn. dir. amm.», 2011, n. 4, p. 353 e ss.;
- MERLONI F., *Libertà della scienza e della ricerca*, in «Dir. pubbl.», 2016, n. 3, p. 161 e ss.;
- MEZZANOTTE F. (a cura di), *Le "libertà fondamentali" dell'Unione europea e il diritto privato*, Roma, 2016;
- MIGNONE C., *L'osservanza delle norme di stato giuridico come limite all'autonomia statutaria delle università*, in «Dir. amm.», 1994, n. 2, p. 145 e ss.;

- MOCELLA M., *I furbetti del cartellino: ma è sempre così?*, in «Riv. it. dir. lav.», 2016, n. 2, II, p. 382 e ss.;
- MONTUSCHI L., *Rimedi e tutele nel rapporto di lavoro*, in «Dir. rel. ind.», 1997, n. 1, p. 3 e ss.;
- MONTUSCHI L., *Deontologia e rapporto di lavoro giornalistico: a chi spetta il potere disciplinare?*, in «Arg. dir. lav.», 2001, n. 3, p. 1055 e ss.;
- MURA, *Scuola cultura e ricerca scientifica*, in G. AMATO, A. BARBERA (a cura di), *Manuale di diritto pubblico*, Bologna, 1994, p. 887 e ss.;
- MUSATTI A., *La mora accipiendi e le scritture teatrali*, in «Riv. dir. comm.», 1910, p. 761 e ss.;
- MUSSELLI L., *Libertà religiosa e di coscienza*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1994;
- NATOLI U., *Limiti costituzionali all'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Milano, 1955;
- NOCILLA D., *Libertà della scienza e diritto alla verità nella Costituzione*, in A. C. AMATO-MANGIAMELI (a cura di), *Persone e Stati. Le conseguenze della "glocalizzazione" e della innovazione tecnologica*, Milano, 2006, p. 113 e ss.;
- NUZZO V., *Il nuovo art. 2103 c.c. e la (non più necessaria) equivalenza professionale delle mansioni*, in «Riv. it. dir. lav.», 2015, n. 4, p. 1047 e ss.;
- ORSI BATTAGLINI A., *Libertà scientifica, libertà accademica e valori costituzionali, in Nuove dimensioni nei diritti di libertà. Scritti in onore di Paolo Barile*, Padova, 1990;
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013;
- PAONE G., *Lavoro nello spettacolo*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Torino, 2009;
- PARIS D., *L'obiezione di coscienza. Studio sull'ammissibilità di un'eccezione dal servizio militare alla bioetica*, Firenze, 2011;
- PELLACANI G., *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Torino, 1999;
- PELLACANI G., *La disciplina delle invenzioni nel nuovo "Codice della proprietà industriale"*, in «Dir. rel. ind.», 2005, n. 3, p. 739 e ss.;
- PELLETTIERI G. (a cura di) *Il rapporto individuale di lavoro: rapporti speciali, Il lavoro domestico. Il portierato. Il lavoro artistico. Il tirocinio. Il lavoro a domicilio*, in D. NAPOLETANO (diretto da), *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale*, sez. II, vol. 16, Roma, 1971;
- PENNASILICO M., *Interpretazione e integrazione dei contratti nel dialogo tra dottrina e giurisprudenza*, in «Rass. dir. civ.», 2017, n. 1, p. 163 e ss.;

- PERLINGIERI P., «Controllo» e «Conformazione» degli atti di autonomia negoziale, in «Rass. dir. civ.», 2017, n. 1, p. 205 e ss.;
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966;
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in «Arg. dir. lav.», 1995, n. 1, p. 1 e ss.;
- PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in «Dir. lav.», 1998, p. 206 e ss.;
- PERULLI A., *Obbligazione di lavoro, diligenza e rendimento*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, Milano, 2007, p. 593 e ss.;
- PERULLI A., *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2006, n. 1, p. 1 e ss.;
- PERULLI A., *Potere direttivo e suoi limiti generali*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Milano, 2009, 850 e ss.;
- PERULLI A., *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, «Riv. it. dir. lav.», 2015, n. 1, I, p. 83 e ss.;
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT» – 272/2015;
- PERULLI A., *Il jobs act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT», 341/2017;
- PETRAGLIA G., *L'attività di informazione svolta per "Guida al lavoro" ha natura giornalistica?*, in «Riv. it. dir. lav.», 2009, n. 4, p. 911 e ss.;
- PICCALUGA A., *La valorizzazione della ricerca scientifica. Come cambia la ricerca pubblica e quella industriale*, Milano, 2001;
- PICOZZA E., POLICE A. (a cura di), *Competitività e governance del sistema universitario*, Torino, 2013;
- PIEMONTE G., *Le operazioni economiche di trasferimento tecnologico tra università e imprese*, 2013;
- PISANI C., *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, in «Giorn.dir.lav.rel.ind.», 1988, n. 1, p. 293;
- PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino, 2015;

- PISANI C., *Lo jus variandi, la scomparsa dell'equivalenza, il ruolo dell'autonomia collettiva e la centralità della formazione nel nuovo articolo 2103 c.c.*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 6, p. 1114 e ss.;
- PIZZUTI P., *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Torino, 2017;
- POZZAGLIA P., *I limiti ai poteri del datore di lavoro: tutela reale o risarcitoria?*, in «Mass. giur. lav., 2005», n. 6, p. 445 e ss.;
- PUGIOTTO A., *Obiezione di coscienza nel diritto costituzionale*, in *Dig. disc. pubbl.*, Torino, 1991, p. 240 e ss.;
- RAFFI A., *Ideologia e regole nella nuova disciplina delle mansioni*, in «Riv. giur. lav.», 2016, n. 4, p. 845 e ss.;
- RAIMONDI S., *Lo stato giuridico dei professori universitari tra legge, autonomia statutaria, e spinte corporative*, in «Dir. amm.», 2002, p. 209 e ss.;
- RANIERI M., *Gli effetti perversi del blocco delle assunzioni*, in «Riv. it. dir.lav.», 2013, n. 4, p. 841 e ss.;
- RAZZOLINI O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in «Dir. rel. ind.», 2014, n. 4, p. 974 e ss.;
- RESTELLI R., *Le invenzioni del lavoratore dipendente e l'attività di ricerca*, nota a Cass. civ. Sez. lav., n. 10851 del 1998, in «Riv. it. dir. lav.», 1998, n. 4, p. 698 e ss.;
- RICCI C., *La "visibilità" del conflitto d'interesse nella sperimentazione farmaceutica*, in «Riv. it. med. leg.», 2015, n. 2, p. 422 e ss.;
- DE SANCTIS RICCIARDONE A., *L'ideologia nei rapporti privati*, Napoli, 1980;
- RICCIO A., *La tutela del whistleblower in Italia*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 2017, n. 1, p. 139 e ss.;
- RICCOBONO A., *Profili applicativi degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie: l'autotutela individuale del lavoratore*, in «Riv. it. dir. lav.», n. 1, p. 121 e ss.;
- RIVA-SANSEVERINO L., *Lavoro. Art. 2060-2134*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile, libro V*, Bologna, 1986;
- RIVERO LAMAS J., *Diritti fondamentali e contratto di lavoro: efficacia orizzontale e controllo costituzionale*, in «Arg. dir. lav.», 2004, n. 2, p. 443 e ss.;
- ROCCELLA M. (a cura di D. GOTTARDI e F. GUARRIELLO), *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2013;

- ROSOLEN G., *Il credito d'imposta per gli investimenti in ricerca in Italia e chiarimenti dell'Agenzia delle entrate*, in «Dir. rel. ind.», 2017, n. 1, p. 275 e ss.;
- ROSTAN M., *Il dottorato di ricerca e il mercato di lavoro: problemi e opportunità*, in «Dir. rel. ind.», n. 1, 2014, p. 65 e ss.;
- SAFFIOTI M. T., *Le clausole generali di buona fede e correttezza e la posizione del lavoratore subordinato*, Torino, 1999;
- SALOMONE R., *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*, nota a Cass. civ. sez. lav. n. 23744 del 2008, in «Arg. dir. lav.», 2009, n. 1, p. 134 e ss.;
- SANDRI S., *Anche il ricercatore può avere diritto all'equo premio*, in «Dir. ind.», 1998, n. 2, p. 112 e ss.;
- SANDULLI A., *Le università non statali: regime e tipi*, in E. CHITI, G. GARDINI, A. SANDULLI (a cura di), *Unità e pluralismo culturale (Vol. VI)*, in L. FERRARA, D. SORACE (a cura di) *Studi a 150 dall'unificazione amministrativa italiana*, Firenze, 2016;
- SANTINI F., *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in «Riv. it. dir. lav.», 2009, n. 4, p. 921 e ss.;
- SANTONI F., *Giornalisti - II) Lavoro giornalistico*, in *Enc. giur.*, Roma, 1989;
- SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995;
- SANTORO-PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, cod. proc. civ.*, in «Arg. dir. lav.», 2015, n. 6, p. 1133 e ss.;
- SANTORO-PASSARELLI G., *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in «Dir. rel. ind.», 2016, n. 1, p. 7 e ss.;
- SANTORO-PASSARELLI G., *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, in «Riv. dir. civ.», 2016, n. 3, p. 627 e ss.;
- SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro autonomo, I) Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.*, Milano, 1989;
- SCIARRA S., *Invenzioni industriali (invenzioni e opere dell'ingegno del lavoratore)*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1989;
- SCIARRETTA F., *Le università telematiche tra dimensione costituzionale, diritto pubblico e diritto privato*, Bologna, 2015;
- SCIOTTI R., *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Torino, 2014;
- SENA G., *I diritti sulle invenzioni e sui modelli di utilità*, in A. CICU, F. MESSINEO, L. MENGONI (già diretto da), P. SCHLESINGER (continuato da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, 2011;

- SGUEO G., *La riforma dello statuto degli enseignants-chercheurs in Francia*, in «Giorn. dir. amm.», 2010, n. 1, p. 95 e ss.;
- SIRILLI G., *Ricerca & Sviluppo. Il futuro del nostro Paese: numeri, sfide, politiche*, Bologna, 2005;
- SIRILLI G. (a cura di) *La produzione e la diffusione della conoscenza Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI, Roma 2010;
- SPINOZZI M., *Lo spin-off da ricerca: profili istituzionali e costituzionali dell'università che si fa impresa*, in «Il diritto degli affari.it», 16 ottobre 2013;
- SPOLIDORO M. S., *Reti di imprese e diritti di proprietà industriale*, in «Riv. dir. ind.», 2014, n. 4-5, p. 245 e ss.;
- STEVE G., *I problemi della ricerca, del CNR e dei suoi ricercatori: ieri, oggi e domani*, in «Analysis», 2003, n. 2;
- TAGLIAPIETRA C., *L'autotutela nella filosofia del diritto*, in P. GIANNITI, *La disciplina dell'autotutela. Nel diritto costituzionale, civile, penale e del lavoro*, Padova, 2010;
- TASCHINI L., *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in «Mass. giur. lav.», 2017, n. 6, p. 388 e ss.;
- TIRABOSCHI M., *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro. Il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, in «Dir. rel. ind.», 2014, n. 1, p. 73 e ss.;
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in «WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT» – 335/2017;
- TREMOLADA M., *Struttura e funzioni delle collaborazioni a progetto*, in «Dir.lav.», 2005, n. 3, I, p. 229 e ss.
- TROILO F., *Il lavoro negli Enti Pubblici di Ricerca: un primo sguardo d'insieme*, in «Working Paper Adapt», 2016, n. 3;
- TROJSI A., *Il lavoro dei docenti universitari*, in «Lav. dir.», 1999, p. 79 e ss.;
- TURCHI V., *Obiezione di coscienza*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, Torino, 1995;
- TURCHI V., *Nuove forme di obiezione di coscienza*, in «Stato, Chiese e pluralismo confessionale», 2010, ottobre (consultabile http://www.statoechiese.it/images/uploads/articoli_pdf/turchi_nuove.pdf);
- UBERTAZZI L. C., *Ricerca (Profili privatistici)*, in *Noviss. dig. it.*, Torino 1986, p. 700 e ss.;

- VALLEBONA A., *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, Padova, 1995;
- VALLEBONA A., *Spunti critici sulla questione del diritto del lavoratore allo svolgimento della prestazione*, in «Riv. it. Dir. lav.», 1996, n. 2, p. 364 e ss.;
- VALLEBONA A., *Il lavoro giornalistico: definizione e figure*, in «Dir. lav.», 2005, n. 3, p. 299 e ss.;
- VALLEBONA A., *L'edonismo d'assalto di fronte alle Sezioni Unite: il danno alla persona del lavoratore*, in «Mass. giur. lav.», 2006, p. 485 e ss.;
- VALLEBONA A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro, Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, supplemento di «Mass. giur. lav.», 2015, n. 1;
- VANZETTI A., DI CATALDO V., *Manuale di diritto industriale*, Milano, 2012;
- VENDITTI R., *Le ragioni dell'obiezione di coscienza*, Torino, 1986;
- VERZICCO L., *Il ricercatore pubblico negli enti di ricerca: confronto con la «Carta europea dei ricercatori» e il «Codice Minerva»*, in «Analysis», 2008, n. 4, p. 20 e ss.;
- VETTOR T., *Violazione dell'art. 2103 c.c. e risarcimento del danno professionale*, in «Riv. crit. dir. lav.», 1996, p. 458 e ss.
- VIDIRI G., *Il codice della proprietà industriale e le invenzioni del lavoratore*, «Mass. giur. lav.», 2005, n. 10, p.708 e ss.;
- VITALE A., *Obiezione di coscienza e rapporto di lavoro*, in «Giust. civ.», 1982, p. 1081 e ss.;
- VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in «WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT» – 318/2017;
- WEBER M., *La scienza come professione*, in *Il lavoro intellettuale come professione*, Torino, 1948;
- WINKLER G., *L'autonomia delle Università*, in AA.VV., *L'autonomia universitaria (Bologna, 25-26 novembre 1988)*, Padova, 1990, p. 259 e ss.;
- WOLK S., *Remuneration of employee inventors – is there a common European ground? A comparison of national laws on compensation of inventors in germany, France, Spain, Sweden and the United Kingdom*, in II C Vol. 42, p. 272 e ss.
- ZANZI S., *Il personale addetto alla ricerca scientifica nel settore pubblico. Problematiche attuali e prospettive future*, Padova, 2007.
- ZENO-ZENCOVICH V., *I contratti di ricerca ed il loro tipo sociale in una analisi di alcuni dei modelli più diffusi*, in «Giur. it.», 1988, n. 4, p. 142 e ss.;

- ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in «Arg. dir. lav.», 2016, n. 4-5, p. 756 e ss.;
- ZOPPOLI A., *La collaborazione etero organizzata, fattispecie e disciplina*, in «WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT» – 296/2016

BIBLIOGRAFIA FRANCESE

- AUBENAS B., *Le statut de chercheur dans les institutions internationales*, in «Annuaire français de droit international», vol. 15, 1969. p. 594 e ss.;
- BEAUD O., *Les libertés universitaires à l’abandon ?*, Paris, 2010;
- BEAUD O., *Le libertés universitaires*, in C. FORTIER (dir.), *Université, Universités*, Paris, 2010, p. 315 e ss.;
- BLAIZOT-HAZARD C., *Droit de la recherche scientifique*, Paris, 2003;
- BLAIZOT-HAZARD C., *La liberté-indépendance du chercheur public en droits allemand et français*, in GOY R., *Du droit interne au droit International. Le facteur religieux et l’exigence de droit de l’homme*, Rouen, 1998, p. 43 e ss. ;
- BOURDIEU P., *Science de la science et réflexivité*, Paris, 2001;
- BOURDIEU P., *Les usages sociaux de la science. Pour une sociologie clinique du champ scientifique*, Versailles, 1997 ;
- BOUVERESSE J., *Quel statut pur la vérité scientifique?*, in AA.VV., *La Science et le Débat publique*, ACTES SUD/IHEST, 2012, p. 25 e ss.;
- BYK C. (dir.), *Les scientifiques doivent-ils être responsables?*, Séminaire organisé par la Commission nationale française Unesco, 9 decembre 2011, Bordeaux, 2013 ;
- CALAMARTE-DOGUET M.-G, *Les établissements publics à caractère scientifique et technologique. Un cadre institutionnel pour la recherche publique*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 2002, n. 7-8, p. 569 e ss.;
- CALLON M., LASCOUMES P., BARTHE Y., *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, 2001 ;
- CARON C., *Menaces sur le droit d’auteur des universitaires*, in «La semaine Juridique Edition générale (JCP – G)», 2005, n. 9, p. 417 e ss.;
- CHARLET J.-L., *Indépendance des universitaires et gouvernance des Universités en France après les lois Péresse et Fioraso*, in O. CURBATOV, M. MAHASSINE, *Regards dynamiques et critiques de la gouvernance des universités*, 2017 ;
- CORNU M., *Création scientifique et statut d’auteur*, in «Hermès, La Revue», 2010, 2 (n° 57), p. 85 e ss. ;

- CORNU M., *De la liberté responsable de l'enseignant-chercheur, agent public*, in «La Semaine juridique - Edition générale (JCP G)», 2011, I, p. 1140 e ss. ;
- DE VILLIERS M., *La décision « Enseignement supérieur » du 20 janvier 1984*, in «La revue administrative», 1984, p. 261 e ss. ;
- DORD O., *Réforme du statut des enseignants-chercheurs : universités vs. Universitaires ?*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 2010, p. 323 e ss.;
- DRAI L., *La réservation des informations de salariés*, in «Dr. soc.», 2005, p. 181 e ss.;
- DRAI L., *Le droit du travail intellectuel*, L.G.D.J, 2005 ;
- ELSTER J., Traduit de l'anglais par Isabelle Hausser, *Obscurantisme et liberté de l'enseignement et de la recherche*, in «Commentaire», 2016, n. 1, p. 139 e ss.;
- ENCINAS DE MUNAGORRI R., *La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ?*, in «Revue trimestrielle de droit civil», 1998, n. 2, p. 248 e ss.;
- ENCINAS DE MUNAGORRI R., *Quel statut pour l'expert ?*, in «Revue française d'administration publique», 2002, n. 3, p. 379 e ss.;
- FOEGLE J.-P., *Lanceur d'alerte ou « leaker » ? Réflexions critiques sur les enjeux d'une distinction*, in «La Revue des droits de l'homme [En ligne]», 2016, n. 10 ;
- FOEGLE J.-P., *Les lanceurs d'alerte. Etude comparée France-Etats-Unis*, in «La Revue des droits de l'homme [Online]», 2014, n. 6 ;
- GAUDEMET P.-M., *L'organisation du personnel enseignant*, in «Revue de l'enseignement supérieur», 1969 ;
- GUISELIN E.-P., *Le conseil académique des universités et les libertés universitaires*, in «Revue française de droit administratif», 2015, p. 1184 e ss.;
- HERMITTE M.-A., *Le lanceur d'alerte, héros des sociétés scientifiques et techniques? ,* in *Héroïsme et droit*, Sous la dir. Du Réseau européen de recherche en droits de l'homme, Dalloz, 2014 ;
- HERMITTE M.-A. (dir.), *La liberté de la recherche et ses limites: approches juridiques*, Paris, 2001 ;
- HOCHMANN T., *Les limites à la liberté de l'« historien » en France et en Allemagne* , in «Droit et société» 2008/2 (n° 69-70), p. 527 e ss.;
- ICARD J., *L'alerte individuelle en droit du travail*, in «Dr. soc.», 2017, n. 6, p. 545 e ss. ;
- LAIGNEAU M., RAY J.-E., *Entreprise, droits fondamentaux et droits sociaux*, in «Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel», 2011, 2 (N ° 31), p. 193 e ss.,

- LECLERC O., *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi*, Issy-les-Moulineaux (Cedex), 2017
- LECLERC O., *La protection du salarié lanceur d'alerte*, in E. DOCKES (dir.) *Au cœur des combats juridiques Pensées et témoignages de juristes engagés*, Paris, 2007, p. 287 e ss. ;
- LECLERC O., *Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail*, in «Dr. soc.», 2005, p. 173 e ss.;
- LEGRAND M.-A., *L'évolution des équilibres internes aux universités françaises*, in «Actualité Juridique Droit Administratif», 2015 ;
- LYON-CAEN A., VACARIE I., *Droits fondamentaux et droit du travail*, in *Mélanges en l'honneur de J-M Verdier*, Paris, 2001, p. 421 e ss.;
- MACHELON J.-P., *Le statut des personnels de la recherche en France*, in *Centro Nazionale di prevenzione e difesa sociale. Gli aspetti istituzionali della ricerca scientifica in Italia e in Francia*, Milano 1987, p. 129 e ss.;
- MATHIEU, TERRYN, *Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence*, in «Revue de Droit du Travail», 2016, p.159 e ss.;
- MAUREL A., *Le chercheurs saisis par la norme. Contribution à l'étude des droits et devoirs des chercheurs*, Collections de thèses de l'IFR, Toulouse, 2014;
- NOIVILLE C., HERMITTE M.-A., *Quelques pistes pour un statut juridique du chercheur lanceur d'alerte*, in «Natures Sciences Sociétés», 2006/3 (Vol. 14), p. 269 e ss. ;
- OVCEARENCO O., *La liberté de recherche des scientifiques au regard de l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme*, in «Journal International de Bioéthique» 2004/1 (Vol. 15), p. 65 e ss.;
- PINAULT M., *De l'Association des travailleurs scientifiques au Syndicat national des chercheurs scientifiques, l'émergence d'un syndicalisme de chercheurs*, in D. TARTAKOWSKY e F. TETARD (dir.) *Syndicats et Associations, concurrence ou complémentarité ?*, Presse universitaire de Rennes, 2004, p. 77 e ss.;
- RAY J.-E., *Les libertés dans l'entreprise*, in «Pouvoirs», 2009, n. 3, p. 127 e ss.;
- RAY J.-E., *De Germinal à Internet : une nécessaire évolution du critère du contrat de travail*, in «Dr. soc.», 1995, p. 634 e ss.;
- RECIO M., *Collaboration entre la recherche publique et le secteur privé et valorisation de la recherche : les contrats de recherche et la mobilité des chercheurs publics ou la fin d'une quadrature ?*, in «Marché et organisations» 2011/1 (N° 13), p. 13 e ss.;
- ROBIN A. (dir.), *L'innovation et la recherche en France. Analyse juridique et économique*, Bruxelles, 2010 ;

- ROBIN-OLIVIER. S., *L'alerte éthique. France*, in «Revue de Droit du Travail», 2009, p.191 e ss.;
- SAVATIER J., *La liberté dans le travail*, in «Dr. soc.», 1990, p. 49 e ss.;
- SUPIOT A., *L'esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010;
- SUPIOT A., *Les nouveaux visages de la subordination*, in «Dr. soc.», 2000, p. 132 e ss.;
- SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, Paris, 1994;
- SUPIOT A., *L'alerte écologique dans l'entreprise, in Droit du travail et droit de l'environnement, colloque, Toulouse, 30 septembre et 1 octobre 1993*, Société française pour le droit de l'environnement, 1994, p. 91 e ss. ;
- VERGES E., *La loi sur l'innovation et la recherche, une révolution douce du droit de la recherche?*, in A. ROBIN (dir.), *L'innovation et la recherche en France, analyse juridique et économique*, 2010, p. 17 e ss.;
- WAQUET P., *Le pouvoir de direction et le libertés des salariés*, in «Dr. soc.», 2000, p. 1051 e ss.
- WAQUET P., *Règlement intérieur, charte éthique et système d'alerte – à propos du jugement du 19 octobre 2007 du TGI Nanterre*, in «Semaine Sociale Lamy», 2007, n° 1328, p.8 e ss.