

# I CONTRATTI DI RICERCA TRA PRIMI RICONOSCIMENTI DI TUTELA E NUOVE QUESTIONI APPLICATIVE

*The research contracts between the first recognition of protection and new application issues*

**Antonio Preteroti**

*Professore Ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Perugia*

**Abstract [It]:** Il saggio si concentra sulle più rilevanti questioni interpretative suscitate dall'art. 22 legge n. 240/2010 sui contratti di ricerca, norma giunta alla fase di prima applicazione. Particolare attenzione è dedicata alle università pubbliche e alla questione della disciplina legale ad esse applicabile, nonché ai profili inerenti la retribuzione e l'orario di lavoro, l'esercizio del potere disciplinare, la possibilità di rinnovo dei contratti e la loro estinzione.

**Abstract [En]:** *The essay focuses on the most relevant interpretative issues raised by art. 22, L. n. 240/2010 on research contracts, a norm that has reached its first application phase. A particular focus is devoted to public universities and to the question of the legal discipline applicable to them, as well as to profiles concerning remuneration and working hours, the exercise of disciplinary power and the possibility of renewal of contracts and their termination.*

**Parole chiave:** Contratti di ricerca, università pubbliche, indennità, contratto, scadenza, disoccupazione, distinzione, proroga, giurisprudenza, legge.

**Keywords:** *Research contracts, public universities, allowances, contract, deadline, unemployment, distinction, extension, jurisprudence, law.*

**SOMMARIO:** 1. Considerazioni a monte della novella dell'art. 22 della legge n. 240/2010. - 2. L'oggetto del contratto e la sua esclusiva attinenza ad attività di ricerca scientifica su progetti specifici. - 3. Natura del rapporto di lavoro sotteso al contratto: tra autonomia... - 4. (Segue) ... e subordinazione. - 5. Distinzione dei contrattisti dai ricercatori, anche a tempo determinato, rapporto con l'impianto della legge n. 240/2010... - 6. (Segue) ...e con il d. lgs. n. 165/2001: due opzioni interpretative, ruoli della contrattazione collettiva ben diversi. - 7. Controprestazione economica dovuta al contrattista, orario di lavoro, riposi. - 8. Quale procedimento disciplinare nelle università pubbliche? - 9. Risoluzione del rapporto. - 10. Contratto di ricerca e patto di prova. - 11. Durata complessiva del singolo e di più contratti di ricerca... - 12. (Segue) ... e incidenza degli eventi sospensivi del rapporto sulla scadenza del contratto. - 13. Sul riconoscimento dell'indennità mensile di disoccupazione. - 14. Notazioni conclusive.

## 1. Considerazioni a monte della novella dell'art. 22 della legge n. 240/2010

Per valutare i primi dubbi interpretativi posti dall'art. 22 legge n. 240/2010, produttivo di effetti dopo diversi anni di proroga della disciplina degli assegni di ricerca<sup>1</sup>, sembra opportuno prendere le mosse dal contesto giuridico entro cui è maturata la novella, ossia l'emanazione del decreto legge n. 36/2022, recante misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (art. 14, comma 6-septies) e la sua conversione con modifiche mediante la l. n. 79/2022.

Il titolo II, entro cui si inserisce l'articolo, attiene alle norme e alla delega legislativa al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

Dà indicazioni di contesto anche l'*incipit* della norma, nel quale si precisa che la modifica dell'articolo 22 corrisponde alla finalità di dare attuazione alle misure di cui alla Riforma 1.1 della Missione 4, Componente 2, del Piano nazionale di ripresa e resilienza, dalla cui attuazione promanano il decreto e la stessa legge di conversione.

La Riforma 1.1. corrisponde all'obiettivo di attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità, e in particolare superare la «logica di redistribuzione delle risorse favorendo un approccio di condivisione», nonché alla semplificazione della burocrazia nella gestione dei fondi dedicati alle attività di ricerca pubblico-privata. Sotto il primo profilo, attraverso una cabina di regia interministeriale, si prevede il sostegno alla mobilità reciproca (attraverso incentivi) di figure di alto profilo (es. ricercatori e manager) tra università, infrastrutture di ricerca e aziende.

In effetti, l'impianto dell'articolo 22 sembra corrispondere all'idea di una regolamentazione finalizzata all'esecuzione di attività di ricerca che prescindono dalla natura pubblica o privata tanto dei fondi di finanziamento della ricerca, quanto dell'ente che bandisce il contratto.

Inoltre, con il conforto della Corte dei Conti<sup>2</sup>, accanto al presupposto dell'attuazione del PNRR, si può rinvenire una componente parallela e non trascurabile del mutamento legislativo nell'esigenza di una più equa distribuzione delle tutele per i collaboratori di ricerca, ritenuta non congrua attraverso lo strumento degli assegni.

Tale esigenza si manifestava pochi mesi prima del decreto nell'"Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria", conclusa dalla 7a Commissione permanente (Istruzione pubblica, Beni culturali) del Senato il 3 agosto 2021, che aveva duramente denunciato l'inadeguatezza del previgente art. 22 sotto il profilo giuslavoristico.

Un altro aspetto sollevato prima dell'emanazione del decreto era il rischio dell'eccessiva durata del percorso compreso tra la laurea e l'inserimento nel ruolo dei professori associati.

Di tale esigenza si è avveduta la Conferenza dei rettori delle università italiane, sollecitando «una semplificazione delle forme contrattuali pre-ruolo», nonché la stessa Corte dei Conti con il Referto sul sistema universitario (maggio 2021), evidenziando la necessità di portare i ricercatori più meritevoli a transitare in poco tempo nel ruolo degli associati (*tenure track*).

<sup>1</sup> Sul presupposto dei commi 6 *terdecies* e ss. dell'art. 14 d.l. n. 36/2022. Per la proroga cfr. il d.l. n. 198/2022, conv. l. n. 14/2023 e, da ultimo, l'art. 15 del d.l. n. 71/2024, conv. l. n. 106/2024.

<sup>2</sup> Cfr. la delibera della Corte dei Conti del 13 marzo 2025, sulla Sequenza contrattuale sul contratto di ricerca ex art. 22 legge n. 240/2010, punto 3.

Non è un caso che, nel riscrivere l'art. 22 sostituendo i contratti di ricerca agli assegni di ricerca, il legislatore abbia operato secondo i due criteri cardine dell'accrescimento delle tutele economiche, da un lato, e della ferma riduzione della durata massima di tali contratti, dall'altro.

Va anche riconosciuto che, come è stato sottolineato<sup>3</sup>, l'incremento delle tutele nel rapporto di lavoro non si accompagna a un corrispondente incremento delle dotazioni economiche (pubbliche) per bandire i contratti di ricerca<sup>4</sup>, con il rischio di avere una riforma a costo zero con collaboratori di ricerca più tutelati, ma in minor numero<sup>5</sup>.

## 2. L'oggetto del contratto e la sua esclusiva attinenza ad attività di ricerca scientifica su progetti specifici

Il contratto di ricerca tipizzato dall'art. 22 attiene, per espressa previsione normativa, allo svolgimento «esclusivo» di «specifici progetti di ricerca»<sup>6</sup>. Si tratta di una vistosa differenza rispetto al suo antecedente giuridico – l'assegno di ricerca – molto più blandamente ancorato allo svolgimento di «attività di ricerca».

Appare sotto questo profilo evidente l'intento di vincolare l'oggetto del contratto ad una prestazione di *facere* non (più) generica entro l'attività di ricerca scientifica, ma ben finalizzata a un progetto o, forse, anche più progetti per contratto, visto l'utilizzo del plurale. Tale vincolo si ricollega in primo luogo al nuovo requisito minimo posto dalla legge, quello del possesso (attuale o imminente<sup>7</sup>) di un dottorato di ricerca. Ciò marca una differenza rispetto alla previgente disciplina, che ammetteva l'attribuzione di assegni di ricerca a «studiosi in possesso di curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca»<sup>8</sup>.

In altri termini, la finalizzazione a specifici progetti di ricerca corrisponde anzitutto alla selezione di un *parterre* di potenziali partecipanti scientificamente più maturo, con un'esperienza qualificata, ossia il conseguimento del titolo di PhD, che attesta capacità di finalizzazione di studi pluriennali di una certa consistenza.

La connessione a uno specifico progetto (o a più specifici progetti) da realizzare si ricollega inoltre all'espressa apertura della norma verso forme di finanziamento dei contratti da parte di enti terzi rispetto a quello che bandisce il contratto di ricerca e in particolare, entro tale novero, a finanziatori privati.

<sup>3</sup> A. BELLAVISTA, *La riforma del pre-ruolo universitario*, in *Dir. merc. lav.*, 2023, 1, 136. Si tratterebbe di «una sensibile barriera di ingresso per gli aspiranti ricercatori» anche secondo M. CORTI, A. SARTORI, *La riforma delle politiche familiari e dei congedi, l'attuazione della libertà sindacale per i militari, la semplificazione dei concorsi nella p.a.*, in *Riv. dir. lav.*, 2022, 3, 127 ss., § 2.3.

<sup>4</sup> La cui spesa complessiva ai sensi dell'art. 22 c. 6 non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati di ogni ente di ricerca.

<sup>5</sup> Cfr. A. SCHIESARO, *Università, una riforma contro il precariato che penalizza le carriere*, in *IlSole24Ore.com*, 22 luglio 2022; D. BRAGA, *Una riforma populista che rischia di bloccare le nuove assunzioni per anni*, in *Il Sole24Ore*, 28 luglio 2022; *contra* v. F. SINOPOLI, *Guardiamo la luna e non il dito. Considerazioni in merito al contratto di ricerca*, in *Eticaeconomia.it*, 27 ottobre 2022.

<sup>6</sup> M. CORTI, A. SARTORI, *ult. loc. cit.*

<sup>7</sup> Si ammette infatti il conseguimento del titolo entro i sei mesi successivi alla data di pubblicazione del bando di selezione.

<sup>8</sup> Un *curriculum* rispetto cui il possesso del titolo di dottorato, se non richiesto come requisito dallo specifico bando, costituiva un mero titolo preferenziale: in questo senso Corte dei conti, cit., punto 4, pp. 4-5.

Il riferimento “esclusivo” alla ricerca consente così di escludere dall’oggetto del contratto le attività didattiche, anche quella integrativa, nonché il servizio agli studenti. Tali attività, com’è noto, competono invece ai Ricercatori, tanto del vecchio, quanto del previgente ordinamento (RTA-RTB), così come dell’attuale (Ricercatori *Tenure Track*), oltre che ai Professori.

La previsione, contenuta nei regolamenti di alcuni atenei<sup>9</sup>, che introduce la possibilità di eseguire, con il consenso del trattatista, una attività didattica o di supporto alla didattica, è legittima nella misura in cui non incide sul contenuto del contratto in questione, sempre contrassegnato dall’esclusivo svolgimento di attività di ricerca. Una tale previsione va quindi letta nel senso di ritenere compatibile il contratto di ricerca con un ulteriore e diverso incarico, appositamente remunerato, avente ad oggetto attività didattica<sup>10</sup>.

Sarebbe al contempo compatibile con il novellato art. 22 legge n. 240/2010 una disciplina o regolamento di opposto tenore, tesa cioè a vietare (o subordinare ad autorizzazione) lo svolgimento di attività di insegnamento nell’esecuzione del progetto di ricerca<sup>11</sup>.

### 3. Natura del rapporto di lavoro sotteso al contratto: tra autonomia...

L’art. 22 non individua espressamente la natura del rapporto, limitandosi a determinarne l’oggetto (*supra*, § 2), la durata e l’importo minimo, con un riferimento parametrico alla contrattazione collettiva.

La formulazione dell’art. 22 evoca la figura introdotta dal d. lgs. n. 276 del 2003 nel settore privato della collaborazione a progetto/a programma, dunque un rapporto di lavoro autonomo, sebbene coordinato e continuativo.

Si tratta peraltro di una figura che, ai sensi dell’art. 61, comma 2 *bis*, permetteva di identificare il progetto con un’attività di ricerca scientifica – sebbene, è noto, la fattispecie fosse inutilizzabile nel settore pubblico - saldando automaticamente la prosecuzione del progetto alla proroga dell’attività stessa o all’ampliamento dei suoi temi.

Soprattutto, l’art. 22 fa riferimento ai soli “contratti a tempo determinato”, laddove il paradigma del lavoro autonomo è proprio il contratto, diversamente dall’art. 2094 c.c. che mette al centro dello schema contrattuale tipico il prestatore di lavoro.

In effetti, osservando l’art. 24 legge n. 240/2010, vi è da un lato, in coerenza con l’art. 2094 c.c., un riferimento (nella rubrica) alla speciale categoria di prestatore di lavoro, i “ricercatori a tempo determinato” e, dall’altro, al primo comma, la simmetrica precisazione che si tratti di contratti *di lavoro subordinato* a tempo determinato. Nello stesso senso, per la nuova figura

<sup>9</sup> Cfr. l’art. 2.2. Regolamento Bocconi del 21.12.2022, l’art. 15, comma 5 del Regolamento del Politecnico di Milano del 30.01.2025, e l’art. 14, commi 2 e 3, del Regolamento dell’Università della Tuscia del 4.03.2025.

<sup>10</sup> E si badi che, per venire incontro alle difficoltà degli atenei di fronteggiare le esigenze didattiche, è stato presentato un emendamento al d.d.l. S. 1445/2025 di conversione del d. l. n. 45/2025 ai sensi del quale, ferma la disciplina del contratto di ricerca, si propone l’introduzione di un nuovo articolo alla l. 240/2010 (art. 22-bis rubricato “Incarichi post-doc”), che consentirebbe alle istituzioni di stipulare contratti durata almeno annuale, prorogabili sino a una durata complessiva di tre anni, ai fini dello svolgimento di attività di ricerca, *nonché di collaborazione alle attività didattiche* e di terza missione. Tale incarico sarebbe però, ai sensi del comma 6, incompatibile con il contratto di ricerca nella misura in cui a quest’ultimo si riconosca natura subordinata (su cui v. *infra* par. 4)

<sup>11</sup> L’art. 10, comma 4, del Regolamento dell’Università degli Studi di Ferrara del 7 marzo 2024 esclude la compatibilità del contratto di ricerca con la stipulazione di contratti di insegnamento, almeno presso l’Università di Ferrara stessa.

professionale legale dei tecnologi a tempo determinato di cui all'art. 24-*bis* l. n. 240/2010<sup>12</sup>, il legislatore ha cura di precisare che si tratta di contratti *di lavoro subordinato*.

Si consideri altresì che l'art. 7, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, la disposizione di riferimento in materia di "contratti di lavoro autonomo" nelle pubbliche amministrazioni, fa riferimento a prestazioni di natura temporanea e altamente qualificata, richieste ad esperti di particolare e comprovata specializzazione e con durata, oggetto e compenso preventivamente determinati. Tali caratteristiche, a ben vedere, ricorrono anche nell'ipotesi speciale del contratto di ricerca per espressa previsione di legge, cosicché si potrebbe ipotizzare a buona ragione che si tratti di una forma di lavoro autonomo.

Sempre all'interno del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 36, c. 2, laddove fa riferimento ai contratti a tempo determinato, precisa invece espressamente che si tratta di contratti di lavoro "subordinato".

Anche il regime delle incompatibilità è differenziato tra contrattisti di ricerca e ricercatori *ex art. 24*: se infatti il contratto di ricerca è incompatibile con la frequenza di corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca o specializzazione di area medica e comporta il collocamento «in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso le amministrazioni pubbliche», il contratto di ricercatore universitario è incompatibile con qualsiasi *altro rapporto di lavoro subordinato* presso soggetti pubblici o privati<sup>13</sup>.

Del resto, che non sia certa la natura subordinata del rapporto è un dato desumibile anche *de iure condendo* dalla lettura del d.d.l. S. 1240/2024, in corso di discussione in Commissione. Infatti, la proposta di "contratto di ricerca", ribattezzato "contratto post-doc" introduce alcune precisazioni idonee a rendere inequivocabile che il contrattista sia un lavoratore subordinato<sup>14</sup>.

#### 4. (Segue) ... e subordinazione

Ciò premesso, è possibile riconoscere che altri riferimenti sono di segno opposto e fanno propendere per la tesi della natura subordinata del rapporto<sup>15</sup>.

Una prima, agevole constatazione è che l'art. 22 comma 6, nel determinare l'importo del contratto di ricerca, rinvia alla contrattazione collettiva, tradizionale prerogativa del lavoro subordinato. Non solo: la disposizione individua una misura minima<sup>16</sup>, «in ogni caso ... non inferiore al trattamento economico iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito», che è appunto un dipendente.

<sup>12</sup> Introdotto dall'art. 54 del d.l. n. 5/2012, conv. mod. l. n. 35/2022.

<sup>13</sup> Senza usare la formula "ivi compresi i contratti di ricerca *ex art. 22*", ma aggiungendoli a parte: un altro elemento che denota neutralità rispetto alle modalità di organizzazione della prestazione lavorativa del contrattista.

<sup>14</sup> S. 1240/2024, art. 22, comma 6: «Il contratto post-doc non è compatibile ...*con qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato* presso soggetti pubblici o privati». Vero è che la natura subordinata del contratto di ricerca sarebbe difficilmente contestabile laddove venissero introdotti gli "Incarichi post-doc" di cui all'emendamento d.d.l. S. 1445/2025, espressamente considerati rapporti di lavoro subordinato, nonostante, ad es., il mancato rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione del trattamento economico, essendo questo stabilito con decreto del Ministro in misura non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito.

<sup>15</sup> Sostenuta da A. BELLAVISTA, *La riforma del pre-ruolo universitario*, cit., 135.

<sup>16</sup> Laddove invece il previgente art. 22, c. 1, per gli assegnisti di ricerca, attribuiva invece ai bandi il potere di determinare il trattamento economico spettante.

Sul punto, tuttavia, bisogna riconoscere che già in passato la natura autonoma del lavoro a progetto non impediva un rinvio parametrico al trattamento economico previsto dai contratti collettivi per il lavoro subordinato, tanto in presenza, quanto in mancanza di specifica negoziazione<sup>17</sup>. Soluzioni simili si riscontrano ancora oggi, ad esempio nella disciplina dei ciclofattorini di cui al titolo V-bis, d. lgs. n. 81/2015 (art. 47-*quater*).

Sennonché, a favore della subordinazione depone un altro dato legislativo particolarmente rilevante. Il legislatore ha inserito una serie di regole su durata massima e rinnovi del contratto di ricerca che sembrano ricordare la normativa generale sul lavoro subordinato a tempo determinato di attuazione della direttiva europea 70/1999.

A ciò si aggiunga che nei lavori preparatori della legge sui contrattisti di ricerca vengono associate a tale figura le tutele del lavoro subordinato.

Non solo: è possibile riscontrare che la già menzionata figura dei tecnologi a tempo determinato, inquadrata nel lavoro subordinato, risulta connotata da tratti piuttosto simili nella disciplina, con vincoli di durata, anche complessiva, disciplina di proroghe e rinnovi e di trattamento economico ancorato a personale dipendente.

Nel lavoro pubblico, peraltro, le forme flessibili di cui all'art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 sono ammesse soltanto a fronte di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Si potrebbe dunque riscontrare che i progetti di ricerca idonei a consentire la stipula di un contratto presentano per definizione tratti di temporaneità e specificità.

L'idea del lavoro subordinato è in qualche modo avallata dalla stessa Corte dei Conti nella misura in cui richiama l'art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, che sancisce la parità di trattamento contrattuale in favore dei (soli) lavoratori dipendenti.

In conclusione, l'art. 22 non esprime una chiara opzione né a favore dell'autonomia né a favore della subordinazione, quasi a voler rimettere ai datori la decisione sulle modalità di esecuzione della prestazione, dalla quale consegue la disciplina inderogabile applicabile al rapporto per quanto non diversamente disposto dall'articolo stesso.

Dinanzi alla libertà concessa dall'ordinamento, l'opzione qualificatoria che individua un vincolo di subordinazione risulta senz'altro la più prudente per i datori e la più protettiva per il contrattista. Non si può che apprezzare, pertanto, la tendenza convergente e quasi unanime<sup>18</sup> dei regolamenti universitari a ricondurre il rapporto del contrattista al lavoro subordinato a tempo determinato.

## **5. Distinzione dei contrattisti dai ricercatori, anche a tempo determinato, rapporto con l'impianto della legge n. 240/2010 ...**

La peculiarità del contratto di ricerca, basata sul suo oggetto specificamente delimitato su un progetto di ricerca, pone interrogativi di rilievo sistematico.

Il contrattista non sembra una figura assimilabile ai professori e ricercatori e, a riprova, la maturazione di anzianità contrattuale non dà accesso al ruolo (22 c. 9).

L'unico elemento di possibile assimilazione è quello dell'equiparazione remuneratoria ai minimi di trattamento, ma questo, come osservato inizialmente (§ 1), potrebbe corrispondere ad autonomi obiettivi di incremento delle tutele dei giovani studiosi.

<sup>17</sup> Si fa riferimento all'art. 63, rispettivamente ai commi 1 e 2, d. lgs. n. 276/2003.

<sup>18</sup> Ad esclusione del Regolamento dell'Università della Tuscia che inquadra il contrattista come lavoratore autonomo e, in particolare, come collaboratore coordinato e continuativo.

Varie considerazioni sono di segno contrario.

Un primo argomento, già esposto (§ 3) anche se meno rilevante dalla prospettiva attuale, è che il contrattista potrebbe non essere un lavoratore subordinato.

Un secondo e più solido argomento è che difetta l'elemento dello svolgimento dell'attività didattica, che contraddistingue sia i professori sia i ricercatori, anche nella configurazione propria del d.P.R. n. 382/1980 (ove i ricercatori sono chiamati in via diretta allo svolgimento di attività didattica integrativa).

Questa distinzione sembra ancora oggi avvalorata dalla legge n. 240/2010 che in tema di partecipazione ai gruppi e ai progetti di ricerca delle università, qualunque ne sia l'ente finanziatore, e di svolgimento delle attività di ricerca presso le università, ancora ne dispone la riserva: «a) ai professori e ai ricercatori universitari, anche a tempo determinato; b) ai titolari degli assegni di ricerca di cui all'articolo 22» (art. 18 c. 5). Si è già detto e ribadisce, inoltre, il diverso regime di incompatibilità rispetto al lavoro per RTT e contrattisti (§ 3). Dunque la stessa legge n. 240/2010 mantiene ancora una netta distinzione tra le due categorie, e proprio con riferimento all'attività di ricerca.

Ma anche a ritenere, come pare evidente, che la norma non sia stata adeguata al nuovo testo dell'art. 22, resta comunque significativa la diversa considerazione, sul piano della ricerca, del suo antecedente giuridico dell'assegno di ricerca. Né la nuova figura sembra presentare elementi idonei a modificare tale assetto, posto che se prima l'assegnista era chiamato a svolgere attività di ricerca, oggi il contrattista è addirittura chiamato a concentrare i propri sforzi esclusivamente su un progetto di ricerca.

Di tal che non sembra potersi attribuire ai contrattisti lo stesso *status* di un corpo professionale che si caratterizza per lo svolgimento di un'attività che agli stessi contrattisti è preclusa e che, anche nella ricerca, gode di una differente considerazione.

Il riconoscimento di questa regola ha implicazioni rilevanti, in primo luogo per escludere la riconducibilità dei contrattisti entro il personale non contrattualizzato di cui all'art. 3, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 con l'effetto, quindi, di ricondurre ogni controversia relativa al rapporto alla giurisdizione ordinaria.

Una considerazione a parte meritano le previsioni a conclamata vocazione universale, come l'applicazione del Codice etico di cui all'art. 2, comma 4, della legge n. 240/2010, rivolto a una "comunità universitaria" che è comprensiva del personale amministrativo e degli studenti, nonché quelle relative alle garanzie disciplinari, un tema su cui si possono tuttavia registrare trattamenti differenziati (*infra*, § 8).

## **6. (Segue) ...e con il d. lgs. n. 165/2001: due opzioni interpretative, ruoli della contrattazione collettiva ben diversi**

Si possono configurare due opzioni interpretative su quale sia la disciplina applicabile nelle Pubbliche Amministrazioni, con ricadute pratiche non indifferenti (*infra*, § 8 ss.) e un ben diverso ruolo della contrattazione collettiva.

La prima opzione è che il contratto (subordinato) di ricerca, ove bandito da enti pubblici, debba ricadere nell'alveo del lavoro pubblico privatizzato ed essere integralmente regolato dal T.U.P.I., salvo diversa disposizione dell'art. 22 legge n. 240/2010.

Sviluppando questa interpretazione, che sembra accolta anche dalla Corte dei conti nella misura in cui menziona la norma sulla parità di trattamento<sup>19</sup>, il ruolo della contrattazione collettiva è quello tradizionale nel pubblico impiego, ossia altamente pervasivo per espressa previsione legale, esteso alla disciplina del trattamento economico fondamentale e accessorio (art. 45), nonché più in generale alla disciplina del rapporto di lavoro (art. 40).

La seconda è quella di ritenere che l'art. 22 rappresenti una disciplina alternativa e distinta rispetto a quella del d. lgs. n. 165/2001 e che, semmai, per quanto non diversamente disposto da tale articolo, si applichi la disciplina del lavoro subordinato in generale<sup>20</sup>.

Accogliendo questa interpretazione, il ruolo della contrattazione collettiva sarebbe all'opposto molto circoscritto perché limitato a quanto previsto dall'art. 22 e cioè al disposto del comma 6 in materia di importo minimo del contratto di ricerca, o ad eventuali previsioni della legge ordinaria, con maggiori spazi per iniziative regolamentari delle singole università pubbliche ed enti di ricerca. Ciò anche in forza dell'espressa menzione dei Regolamenti universitari, nonché dei bandi per l'indicazione delle specifiche funzioni e del trattamento economico-previdenziale del contratto di ricerca (c. 3), "fonti secondarie" che parrebbero avocare una funzione normativa su questa tipologia contrattuale speciale.

La prima interpretazione sembra più affine alla lettera dell'art. 22, in assenza di riferimenti espressi alla regolamentazione legale esclusiva del contratto di ricerca presso enti di ricerca di natura pubblica. Ciò tanto con riferimento ai Regolamenti, chiamati solamente ad individuare le modalità di selezione, quanto ai bandi, menzionati a ben vedere esclusivamente per una funzione informativa di dettaglio, e più in generale con riferimento alla disposizione. Infatti, se questa indica la competenza della contrattazione collettiva solo per la materia retributiva (§ 7), non per questo sembra attribuire competenza limitata ad essa, almeno non in modo univoco, come sembra ipotizzare anche la Corte dei Conti<sup>21</sup>.

Questa interpretazione è fatta propria anche dalla contrattazione collettiva nazionale, intervenuta in attuazione del comma 6 a determinare l'importo minimo del contratto di ricerca<sup>22</sup>, ha dichiarato che all'infuori di tale competenza legale, «non si estendono automaticamente tutte le altre norme contrattuali previste dal CCNL 18 gennaio 2024 nonché dagli altri CCNL del comparto o dell'area Istruzione e ricerca o di altri comparti o aree in essi confluite». Dunque non estende le norme *aliunde* negoziate per l'area istruzione e ricerca, ma non sembra per questo precludere ulteriori negoziazioni.

<sup>19</sup> Delibera della Corte dei Conti del 13 marzo 2025, cit., § 6, laddove definisce atipica la fattispecie «anche a fronte della previsione contenuta nell'art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, secondo cui le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale», ponendo così un rapporto con tale disciplina che sembra presupporre l'applicazione.

<sup>20</sup> In tal senso si veda ad esempio l'art. 2, comma 2, del Regolamento dell'Università degli Studi di Padova del 26 marzo 2025: «il rapporto di lavoro..è regolato esclusivamente dalle previsioni dell'Art. 22 della Legge 240/2010, dal presente regolamento e dal contratto di lavoro sottoscritto».

<sup>21</sup> Nella delibera della Corte dei Conti del 13 marzo 2025, cit., § 5, infatti, si rinvengono (meri) cenni di perplessità, ove l'organo si interroga «sulla coerenza del rinvio alla contrattazione collettiva, operato dal comma 6 dell'art. 22 (peraltro non meglio specificata), per l'esercizio della funzione regolativa in materia di rapporto di lavoro limitatamente alla quantificazione dell'importo del contratto di ricerca, rinviando, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 22, ogni altro aspetto inerente al rapporto di lavoro, al contenuto di ogni singolo bando di selezione».

<sup>22</sup> Contratto relativo alla sequenza contrattuale sul contratto di ricerca ex art. 22 legge n. 240/2010 (art. 178, comma 1, lett. g del Ccnl 18/01/2024), art. 1, comma 3.

## 7. Controprestazione economica dovuta al contrattista, orario di lavoro, riposi

Per la prima volta l'art. 22 individua una misura legale minima della remunerazione dovuta<sup>23</sup>, individuata in misura «in ogni caso .. non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito» (comma 5).

Tale soglia minima è confermata dalla contrattazione collettiva, ai sensi della clausola 2 del contratto relativo alla sequenza contrattuale sul contratto di ricerca.

Infatti, l'importo retributivo è «definito dal singolo ente in ragione dell'impegno richiesto» e «nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 22 della legge n. 240/2010». Alla soglia minima del comma quinto la contrattazione collettiva aggiunge anche una soglia massima, che è quella del ricercatore confermato a tempo pieno. L'assetto delineato suscita alcune considerazioni critiche.

La prima, specifica per università pubbliche, è che qualora si ritenga applicabile il d. lgs. n. 165/2001, la contrattazione collettiva attualmente rinuncia a determinare i trattamenti accessori che l'art. 45 d. lgs. n. 165/2001 le demanda di individuare ai sensi dei commi 3 e 3-bis: si tratta di un aspetto da valorizzare nell'ottica di favorire la produttività scientifica.

La seconda, sempre limitatamente alle università pubbliche, è che non viene specificato in base a quale criterio il bando possa disporre l'erogazione della retribuzione minima (valida anche per le università private) piuttosto che della massima. Sul punto, proprio in virtù della centralità attribuita dalla legge allo specifico progetto, si potrebbe rinvenire un ragionevole criterio nella complessità dell'attività connessa alla sua realizzazione<sup>24</sup>, all'ovvia condizione di determinarla preventivamente con parametri certi.

La terza considerazione, di carattere generale e connessa alla suddetta variabile complessità di ogni progetto "specifico", è che tale norma nulla dice sull'orario di lavoro che lo stesso deve osservare come lavoratore subordinato, e peraltro fa riferimento a una figura la cui quantificazione dell'attività ordinariamente misurata sull'attività di docenza, che al contrattista è per definizione preclusa come oggetto del contratto.

Nondimeno, un orario di lavoro deve esistere, quantomeno per due motivi.

In primo luogo, esso assolve una funzione commisurativa: come ogni lavoratore dipendente, il contrattista di ricerca deve essere remunerato in proporzione alla quantità di lavoro, e l'art. 22 deve conformarsi al dettato costituzionale.

Sul piano qualitativo la prestazione trova allo stato un termine di riferimento nella figura del ricercatore confermato a tempo definito o pieno, nonostante la riconosciuta differenza delle attività svolte tra i due soggetti (supra, § 5).

Sul piano quantitativo, parimenti, si impone la necessità di rinvenire un parametro di riferimento per la quantità di lavoro corrispondente alla remunerazione. In assenza di diverse indicazioni, a fronte dell'individuazione di una retribuzione mensile o annuale, la quantità di lavoro in termini temporali, ove sia ricondotta a un orario di lavoro, troverà un inevitabile punto di riferimento nel monte ore richiesto al ricercatore confermato a tempo definito o pieno.

In secondo luogo, tanto per il pubblico impiego privatizzato, quanto per il lavoro privato trova applicazione il d. lgs. n. 66/2003 (art. 2), secondo quanto previsto dalla direttiva comunitaria 93/104, così come modificata dalla direttiva 2000/34. Questa disciplina, improntata

<sup>23</sup> Laddove invece il previgente art. 22, c. 1, per gli assegnisti di ricerca, attribuiva ai bandi il potere di determinare il trattamento economico spettante.

<sup>24</sup> Art. 4, comma 4, lett. I), Regolamento Università degli Studi di Perugia dell'1.04.2025.

anzitutto alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore, impone di determinare l'orario normale settimanale sulla base della contrattazione collettiva, e in assenza di essa fornisce indicazioni sussidiarie, insieme all'indicazione di pause e riposi giornalieri e settimanali.

Per quanto la prestazione di ricerca su uno specifico progetto possa essere connotata da margini di autonomia operativa, come attività preordinata alla realizzazione di un progetto finale, non può ritenersi scontata l'applicabilità delle deroghe in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale<sup>25</sup>. Queste sono previste per i lavoratori «la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi». Sennonché la giurisprudenza europea ha avuto modo di interpretare restrittivamente queste deroghe, limitandole ai *solis* lavoratori il cui orario di lavoro *nella sua interezza* non sia misurato o predeterminato o possa essere determinato dai lavoratori stessi, *fino a determinare essi stessi il numero di ore*<sup>26</sup>. Diversamente, è sempre necessaria l'attivazione di «un sistema obiettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro».

Peraltro, attribuire al lavoratore la libertà di determinare la durata della prestazione di lavoro non libera le parti dalla necessità di indicare la quantità di lavoro corrispondente alla retribuzione, così da rendere determinato o determinabile l'oggetto del contratto. Detta quantità, almeno in forma stimata, potrà ricavarsi dall'insieme di attività connesse al progetto assegnato al prestatore di lavoro nel biennio di contratto. Ciò appare irrinunciabile nelle università pubbliche, in considerazione della necessità di individuare il trattamento tra una soglia minima e massima di trattamento e garantire, così, il rispetto dei principi di parità di trattamento nonché, ancor prima, di efficienza e trasparenza dell'agire amministrativo.

A ciò si aggiunge l'obbligo informativo di cui all'art. 1, c. 1, lett. o), d. lgs. n. 152/1997, come novellato dal d. lgs. n. 104/2022 in attuazione della direttiva UE n. 1152/2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. In forza di tale previsione il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le condizioni per i cambiamenti di turno, se il lavoro è prevedibile, o comunicazioni assimilabili, se non lo è (lett. p).

Il calcolo degli effettivi riposi, tanto di natura legale (riposi giornalieri e settimanali, ferie annuali retribuite, residui orari per festività soppresse *ex l. n. 937/1977*) quanto contrattuale (permessi previsti dalla contrattazione collettiva), dipenderà dall'assetto adottato dalle parti.

Nel caso in cui si ricorra a un sistema basato sull'orario di lavoro, varranno le regole ordinarie dettate dalla contrattazione collettiva, ove si ritenga applicabile o, in via sussidiaria, dal d. lgs. n. 66/2003. Laddove invece sia effettivamente adottato un sistema di durata della prestazione predeterminata dal prestatore contrattista, ferme le possibilità di autodeterminazione del lavoratore e i conseguenti riflessi derogatori sui limiti (ad esempio in materia di pause e riposo giornaliero), i riposi retribuiti saranno comunque individuati per mezzo di ratei mensili e giornalieri, ma questi saranno convenzionalmente predeterminati

<sup>25</sup> Art. 17, comma 5, d. lgs. n. 66/2003.

<sup>26</sup> C. Giust. Ue, 7.9.2006, C-484/04, *Commissione v. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, punto 20; C. Giust. Ue, 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punti 41 ss.; C. Giust. 26.7.2017, C-175/16; *Hälvä e a.*, cit., spec. punti 45 e 49. Sul punto V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Riv.giur.lav.*, 2017, 3, 435 ss.

sulla base della retribuzione definita dal contratto e della cadenza di fruizione indicata dalla fonte di disciplina<sup>27</sup>.

### 8. Quale procedimento disciplinare nelle università pubbliche?

Un altro aspetto di incertezza concerne l'esercizio del potere disciplinare da parte dell'ente di ricerca sul contrattista, con riferimento al quadro normativo applicabile e al differente ruolo della contrattazione.

Ritenendo che al contratto di ricerca sia applicabile la sola disciplina generale del lavoro subordinato e non il d. lgs. n. 165/2001, la norma di riferimento, accanto all'art. 2106 c.c., sarebbe esclusivamente l'art. 7 St. lav.<sup>28</sup>, con conseguente competenza del Rettore in materia di procedimento e sanzioni. Si dovrebbe dunque fare riferimento a tale norma per l'individuazione delle sanzioni applicabili, che potrebbero essere individuate anche esclusivamente per mezzo di Regolamenti di ateneo, in assenza di previsioni collettive.

Al riguardo, assume certamente rilievo anche il Codice etico di cui all'art. 2, comma 4, legge n. 240/2010, valevole per tutta la comunità universitaria, con vocazione universale, e dunque certo anche per i contrattisti. Questa fonte «determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, detta le regole di condotta nell'ambito della comunità».

E in forza dell'art. 2, comma 2, lett. m) della stessa legge n. 240/2010, gli Statuti universitari debbono prevedere anche la «introduzione di sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice etico».

Le previsioni applicabili, così determinate, sarebbero le stesse per le università pubbliche e private.

Ritenendo invece che al contratto di ricerca stipulato presso un'università pubblica sia pienamente applicabile il d. lgs. n. 165/2001, ne consegue un triplice effetto.

Il primo è che, accanto al Codice etico, assumerebbe automaticamente rilievo anche il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 54), la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare, e foriera di responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Sul punto, tuttavia, alcuni Regolamenti di università pubbliche<sup>29</sup> fanno coincidere l'identificazione del Codice Etico (richiesto all'ente quale università) con quella di Codice di comportamento (richiesto all'ente quale pubblica amministrazione), portando di fatto una regolamentazione convergente a prescindere dall'interpretazione che si offre dell'art. 22.

Il secondo effetto è sostanziale e consiste nell'applicazione degli artt. 55 ss., secondo cui la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dal decreto stesso e dai contratti collettivi. Sotto il profilo legale, ad esempio, sarebbero applicabili le specifiche previsioni di

<sup>27</sup> Così, ad esempio, per le ferie le quattro settimane riconosciute dalla Costituzione, o i 26 giorni lavorativi, saranno ottenuti partendo da una divisione della retribuzione annuale in ratei mensili, e mensile in ratei giornalieri. Le eventuali frazioni orarie (ad esempio per i quattro giorni annui di permessi per festività soppresse) saranno calcolate ricavando dalla retribuzione mensile una quota oraria convenzionale.

<sup>28</sup> Si vedano ad esempio Art. 11, comma 2, dei Regolamenti di Milano Bicocca, Camerino, Lumsa, Università degli Studi di Salerno; art. 17, comma 5, Università degli Studi di Padova; art. 11, comma 2, Università degli Studi di Perugia.

<sup>29</sup> Come quelle dei Regolamenti di Perugia, Sapienza, Alma Mater o Ca' Foscari.

licenziamento per giusta causa di cui all'art. 55-quater comma 1, lettere a), d), e) ed f). Rispetto a previsioni collettive, la predisposizione di codici disciplinari in forma regolamentare potrebbe mantenere un carattere suppletivo, ma assolutamente recessivo una volta individuata la contrattazione di riferimento.

Il terzo effetto è legato alla specifica disciplina del procedimento disciplinare di cui al titolo IV del Testo Unico.

Se alcuni diretti riflessi di tale applicazione possono dare solide garanzie di difesa al lavoratore<sup>30</sup>, desta maggiori perplessità la competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, nella misura in cui la legge non assicura la composizione dell'ufficio secondo il principio del "giudizio tra pari" che, invece, l'art. 10 legge n. 240/2010 garantisce a professori universitari e ricercatori.

Al contrario, quest'ultima norma letteralmente esclude dal proprio ambito di operatività i contrattisti di ricerca, che risultano talvolta eccezionalmente assoggettati alla suddetta disciplina legislativa mediante previsione espressa dei Regolamenti universitari<sup>31</sup>.

### 9. Risoluzione del rapporto

Il contratto di ricerca è, per espressa definizione, un contratto a tempo determinato e, non essendo statuito nell'art. 22 alcunché di peculiare, ad esso deve ritenersi applicabile la disciplina generale.

In forza di tale disciplina, la risoluzione per recesso *ante tempus* è ammessa solo a fronte di una giusta causa e non di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

La giusta causa potrà ritenersi integrata *ex art.* 2119 c.c., secondo le regole generali, e, laddove si ritenga applicabile il d. lgs. n. 165/2001, dalle specifiche ipotesi di cui all'art. 55-quater, nonché dalle ulteriori specificazioni tracciate dalla contrattazione collettiva.

Stante la natura inderogabile dell'art. 2119 c.c., non può ritenersi ammesso, neppure mediante previsione regolamentare o contrattuale, che il datore possa recedere con preavviso prima della scadenza, mentre la deroga è ammissibile dal lato del lavoratore quale condizione di miglior favore, in effetti prevista da alcuni Regolamenti universitari<sup>32</sup>.

Nessuna problematica suscita invece la possibilità per i regolamenti universitari di prevedere ipotesi di risoluzione del rapporto per annullamento della procedura selettiva a monte della stipulazione del contratto di ricerca. A rigore, infatti, l'annullamento della procedura integra un'ipotesi di nullità del contratto per contrarietà a norme imperative, che salvaguarda l'applicazione dell'art. 2126 c.c. e quindi non incide sul diritto a percepire il trattamento economico per i periodi lavorati.

Quanto invece all'individuazione di altre ipotesi di risoluzione collegate a comportamenti specifici del contrattista (ad es. per violazione del Codice etico, tardiva predisposizione della relazione tecnico-scientifica, mancata approvazione della relazione da parte del responsabile scientifico della ricerca), l'ammissibilità risulta più dubbia. E ciò perché la qualificazione della sussistenza di una giusta causa di recesso *ex art.* 2119 c.c. non è rimessa alle parti

<sup>30</sup> Si pensi ai termini di contestazione per iscritto dell'addebito, di convocazione per l'audizione o di conclusione del procedimento entro 120 giorni di cui all'art. 55-bis comma 4.

<sup>31</sup> Cfr., ad es., art. 11 comma 3, Regolamento Politecnico di Milano sui contrattisti di ricerca; art. 12 comma 3, Regolamento dell'Università degli Studi di Palermo.

<sup>32</sup> Ad esempio il regolamento dell'Università di Ferrara.

individuali bensì al giudice, avuto riguardo alle norme disciplinari e al principio di proporzionalità.

Per quanto concerne le dimissioni, si osservano distinzioni sugli obblighi di forma.

Ai datori pubbliche amministrazioni, infatti, non si applica la disciplina generale relativa alle modalità vincolate di comunicazione in forma telematica delle dimissioni e della risoluzione consensuale (art. 26 d.lgs. n. 151/2015, comma 8), ivi compresa la speciale presunzione di volontarietà delle dimissioni, introdotta dal collegato-lavoro per l'ipotesi di prolungata assenza ingiustificata del lavoratore (art. 19 legge n. 203/2024).

#### **10. Contratto di ricerca e patto di prova**

Altrettanto problematica appare la previsione di una risoluzione per mancato superamento del periodo di prova.

In via generale, è dubbio che l'istituto del patto di prova possa ritenersi applicabile al contratto di ricerca, nel quale il prestatore di lavoro risulta già selezionato all'esito di procedure selettive per la realizzazione dello specifico progetto.

La disciplina dell'art. 7 d. lgs. n. 104/2022, così come integrata dal Collegato lavoro (art. 13 l. n. 203/2024) stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Ove il patto di prova si ritenesse compatibile con il contratto di ricerca, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva ritenuta applicabile, la durata consisterebbe per legge in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro (che in un contratto biennale si tradurrebbe in circa 48 giorni di prova).

Sarebbe applicabile anche la regola per cui (art. 7, comma 3, d. lgs. n. 104/2022) in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. Ciò perché, nonostante la specificità (e unicità) del progetto al quale si ricollega il contratto, l'attività di ricerca richiesta al lavoratore – esecuzione di ricerca scientifica su progetti - resta la medesima, con l'identico inquadramento di contrattista.

Per quanto concerne le università pubbliche continua ad applicarsi l'art. 17 del d.P.R. n. 487/1994 (ex art. 7, c. 4) alla cui stregua la prova è concettualmente prevista, ma definita nella durata dalla contrattazione collettiva. Di talché, ritenendo la contrattazione collettiva applicabile solo in funzione parametrica per la determinazione della retribuzione, la norma potrebbe rimanere lettera morta.

#### **11. Durata complessiva del singolo e di più contratti di ricerca...**

La risoluzione del rapporto opera ovviamente anche per scadenza del termine e a tal proposito la disciplina del contratto di ricerca pone rilevanti interrogativi sulla durata dei rapporti e sull'incidenza degli eventi sospensivi.

L'art. 22, c. 2, legge n. 240/2010 stabilisce che il singolo contratto di ricerca ha durata biennale, prorogabile fino a un ulteriore anno in base al tipo di progetto, e può essere rinnovato «una sola volta per ulteriori due anni».

La durata, tanto del primo contratto quanto del rinnovo, è pertanto invariabile. Non può essere inferiore, né superiore, e l'ente di ricerca che bandisce il posto deve assicurare che lo specifico progetto corrisponda, nell'esecuzione, a tale durata.

La durata biennale del contratto originario e dell'eventuale rinnovo è imposta dalla legge e, quindi, inderogabilmente subita dalle parti contrattuali. Ciò è probabilmente il frutto della volontà politica, da un lato, di creare una minima stabilizzazione di questi rapporti (*supra*, § 1) e, dall'altro, della predisposizione di un sistema nel quale ogni contratto di ricerca e, dunque, ogni rinnovo, deve essere ancorato alla realizzazione di uno specifico progetto, ed è conseguentemente connotato da intrinseca unicità. Ciò non impedisce di ritenere legittima, soprattutto nella prospettiva dei rinnovi, l'elaborazione di progetti di ricerca concatenati o comunque connessi. Ad esempio il completamento del primo progetto di ricerca potrebbe essere il presupposto per lo sviluppo del secondo, o il progetto successivo può rappresentare lo sviluppo o l'approfondimento del primo, o concorrere con esso alla realizzazione di un superiore ed organico piano di ricerca.

Solamente per progetti di carattere nazionale, europeo ed internazionale, dunque non di ateneo, i contratti di ricerca possono essere prorogati «fino a un ulteriore anno». Se il rinnovo, in quanto l'espressione nuovo e diverso contratto sembra presupporre un nuovo, specifico progetto biennale, la proroga è ammessa in ragione delle specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del (medesimo) progetto originario, e quindi al fine del suo completamento. In questo caso, diversamente dai precedenti, il prolungamento temporale è disposto e commisurato dall'ente e pertanto, su verosimile istanza del responsabile scientifico, potrà durare anche per frazioni di anno.

È ammessa la stipula di più contratti di ricerca, posto che la regola dell'unico rinnovo riguarda solamente le stesse parti. Infatti, il limite per i contratti stipulati dal trattatista con diversi soggetti è contenuto nella norma successiva, laddove si prevede che «la durata complessiva dei contratti, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può, in ogni caso, essere superiore a cinque anni».

In concreto, ciò significa che non esiste un numero massimo assoluto di 3 negozi giuridici (1 contratto, 1 proroga e 1 rinnovo). Potrebbe accadere ad esempio che il trattatista/la trattatista stipuli con il datore di lavoro X un contratto biennale e questo si risolva per recesso del trattatista dopo 6 mesi. Lo stesso trattatista potrebbe in questi casi stipulare un secondo contratto con il datore Y della durata di 24 mesi (raggiungendo un totale di 30 mesi), una proroga di 6 mesi con il medesimo datore Y (raggiungendo un totale di 36 mesi) ed un rinnovo di ulteriori 24 mesi (raggiungendo un totale di 60 mesi ossia 5 anni, mediante 4 negozi giuridici).

Si può concludere pertanto affermando che il medesimo trattatista può stipulare più contratti con diverse istituzioni ed un solo rinnovo con la medesima, purché in ogni caso non si ecceda il limite dei cinque anni.

L'espressa possibilità di un rinnovo impone di chiarire se sia necessaria una nuova procedura selettiva per la stipula del medesimo.

Nel silenzio della disposizione, sembra potersi dare risposta negativa nella misura in cui si accede alla tesi che il rinnovo presupponga l'identità delle parti contrattuali. L'identità della persona del lavoratore esclude, di conseguenza, la possibilità che il rinnovo implichi una nuova selezione alla quale potrebbero altrimenti accedere e risultare vincitori candidati diversi dalla persona con la quale è stato stipulato il contratto oggetto di rinnovo.

In linea generale, si potrebbe sostenere quindi che il rispetto del “principio di concorsualità”, nell’ambito del rinnovo del contratto a termine, sia garantito dalla selezione originaria e dall’applicazione delle norme che già ne limitano la stipulazione dal punto di vista della causale e della durata complessiva (come accade *ex art.* 36 d.lgs. 165/2001).

Accanto a tali considerazioni, forse già dirimenti, un criterio di riferimento potrebbe essere comunque rinvenuto nell’oggetto del contratto e della prestazione lavorativa, ossia l’esecuzione di uno specifico progetto di ricerca, per il quale il candidato è stato già selezionato. Si potrebbe pertanto a maggior ragione ritenere che non sia necessaria una nuova procedura selettiva per l’individuazione del candidato quando ricorra una connessione tra il progetto originario e il successivo, tale da ritenere integrato nel lavoratore il possesso dei requisiti di idoneità alla realizzazione del progetto connesso. Non v’è dubbio che l’espressa indicazione di tale opzione di rinnovo nella procedura selettiva relativa al primo contratto, con altrettanto espressa indicazione, almeno potenziale, dei possibili sviluppi di ricerca potrebbe contribuire a dipanare possibili incertezze applicative.

## **12. (Segue) ..e incidenza degli eventi sospensivi del rapporto sulla scadenza del contratto**

Sui presupposti appena analizzati, l’art. 22 comma 2 legge n. 240/2010 prosegue precisando che «ai fini della durata complessiva del contratto *non sono presi in considerazione i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o paternità o per motivi di salute* secondo la normativa vigente».

Questa volta la norma fa riferimento al singolo *contratto* e alla durata *complessiva* dello stesso, e non all’insieme dei contratti.

La formulazione legale non brilla per chiarezza, ed è piuttosto laconica nell’indicare a cosa corrisponda la finalità, costringendo l’interprete a formulare possibili letture.

Di regola, tanto la condizione giuridica di maternità/paternità, quanto lo stato morboso conseguente a malattia<sup>33</sup> o infortunio, non determinano automaticamente la proroga del contratto, che pertanto scade anche nel corso dell’evento, producendo l’estinzione del rapporto.

La formulazione della disposizione oggetto di analisi, tuttavia, suscita interrogativi sul fatto che l’aspettativa per maternità/paternità o lo stato morboso conseguente a malattia o infortunio possano legittimare una *prorogatio* della scadenza del contratto o no.

Per un verso, infatti si potrebbe dire che i periodi di non lavoro non sono presi in considerazione (ad alcun fine) nel computo di durata complessiva del contratto, nel senso che essi *non* determinano mai la proroga del termine di scadenza.

---

<sup>33</sup> Ricordando peraltro che la sospensione per malattia, tanto per i lavoratori pubblici, quanto privati, opera nei limiti di cui all’art. 5 d.l. n. 463/1983, conv. mod. l. n. 638/1983. In particolare il datore di lavoro non può corrispondere l’indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal contrattista a tempo determinato alle proprie dipendenze, in ogni caso per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l’evento morboso; nel caso in cui il contrattista a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l’indennità economica di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell’anno solare dal datore di lavoro.

Del resto, con riferimento ai ricercatori a termine del precedente sistema<sup>34</sup> nonché dell'attuale, il legislatore ha disposto espressamente l'automaticità della proroga o la possibilità di proroga. Si potrebbe dire quindi *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*.

Tuttavia, la norma consente una lettura opposta, forse più affine al dato letterale del comma e alla *ratio* dell'articolo 22, e che giustificerebbe una precisazione altrimenti superflua.

Si potrebbe ritenere infatti che la norma stia a significare che, ai fini della durata massima del contratto, quei periodi non vadano computati, lasciando dunque alle parti contrattuali la facoltà di prorogare la scadenza del termine per un periodo non superiore a quello di astensione dal lavoro, avuto riguardo, per usare la terminologia dell'art. 22 a «specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del progetto».

Il presupposto di tale interpretazione risiede nella durata strettamente vincolata del contratto, del suo ipotetico rinnovo e della massima durata di proroga.

Se, infatti, il contratto di ricerca (o il rinnovo) deve essere necessariamente biennale per eseguire il progetto specifico al quale lo stesso è preordinato e per il quale è stata selezionata la risorsa, è evidente che la ricorrenza di un evento morboso, infortunistico, o della condizione di maternità o paternità può determinare per lunghi mesi l'impossibilità temporanea a dare attuazione allo specifico progetto stesso e ad inverare la sua durata predeterminata dalla legge.

Il senso dell'esclusione di tali periodi di aspettativa *ex lege* e sospensione dal computo complessivo sarebbe allora quello di assicurare alle parti la possibilità di mantenere la durata di esecuzione biennale della prestazione che il contrattista era tenuto a svolgere, se necessaria per concludere lo specifico progetto di ricerca.

Sembra da escludere, invece, la proroga di diritto per un periodo corrispondente all'evento sospensivo, perché tale interpretazione imporrebbe la prosecuzione del rapporto anche qualora lo specifico progetto di ricerca fosse già stato completato durante la vigenza del contratto nonostante gli eventi sospensivi.

### 13. Sul riconoscimento dell'indennità mensile di disoccupazione

L'interruzione del contratto di ricerca non imputabile alla volontà del prestatore, come per un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, dà diritto alla Naspi. Infatti, l'art. 2 d. lgs. n. 22/2015 riconosce il trattamento previdenziale a (tutti) «i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni».

Ne consegue il diritto del contrattista alla Naspi a prescindere da quale *corpus* normativo si ritenga ad esso applicabile.

Anche nel prisma della qualificazione come rapporto di lavoro coordinato e continuativo, l'ambito di applicazione della Dis-coll è esteso a (tutti i) «collaboratori coordinati e continuativi, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto

<sup>34</sup> Si fa riferimento al previgente art. 24, legge n. 240/2010, riferito ai Ricercatori universitari, nel testo modificato a decorrere dal 1.1.2018 mediante l'introduzione del comma 9-ter: «A decorrere dall'anno 2018, i contratti di cui al presente articolo, nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, sono sospesi e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria».

involontariamente la propria occupazione». Ne consegue l'applicabilità anche ai collaboratori coordinati delle Pubbliche Amministrazioni (cfr. già circ. INPS n. 74/2016).

#### 14. Notazioni conclusive

L'analisi ha permesso di individuare i tratti identificativi del contratto di ricerca, che consistono nell'esecuzione di uno specifico progetto, quale elemento fondante dell'attivazione del contratto ed esclusivo orizzonte dell'attività richiesta, in uno con la mera determinazione del compenso minimo e della durata rigorosamente biennale di ogni contratto.

Tali elementi, a rigore, potrebbero ricorrere in svariati contesti (università pubbliche, private, enti di ricerca) e compatibili con forme di finanziamento (anche totale) da parte di terzi e di privati, e forme di organizzazione della prestazione di lavoro che prescindono da vincoli di subordinazione. L'impostazione trova conferma anche nel riferimento (22 c. 6) - invero neutro - alla determinazione di un "importo del contratto di ricerca", anziché alla "retribuzione del contrattista" o al "compenso del contratto", che avrebbero invece espresso un'opzione classificatoria.

L'opzione largamente prevalente, anche sulla base delle reiterate richieste di dare maggiori tutele nell'incerto periodo pre-ruolo, è quella della subordinazione, rispetto alla quale sono stati affrontati molteplici nodi interpretativi. Il primo attiene alla determinazione della controprestazione richiesta al lavoratore e alla sua commisurazione, tanto in funzione di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, quanto del suo diritto a una prestazione proporzionata alla retribuzione riconosciutagli. Al riguardo, il perno della valutazione sembra sempre doversi rinvenire nell'attività connessa al progetto assegnato al prestatore di lavoro, e assume rilevanza doppiamente cruciale nelle ipotesi in cui si ritenga che il contrattista sia libero di determinare la durata della propria prestazione di ricerca.

Ulteriori problematiche si pongono nelle università pubbliche, chiamate *in primis* a dipanare i dubbi sull'applicabilità del d. lgs. n. 165/2001 o della disciplina privatistica generale, per quanto non diversamente disposto dall'art. 22 della legge n. 240/2010. Per quanto la prima lettura si riveli più convincente nel silenzio della norma, l'analisi è stata e deve essere condotta su ogni istituto con attenzione a questo possibile dualismo. Su alcuni istituti, a prescindere dal *corpus* di riferimento applicabile, sono stati evidenziati tratti comuni di esigenza di tutela del contrattista, con conseguente necessità di garantire: sul piano disciplinare, il rispetto del giudizio tra pari; con riferimento alla risoluzione del rapporto, l'effettivo ambito di applicazione delle ipotesi di recesso *ante tempus*. L'analisi ha permesso inoltre di attribuire rilevanza, ai fini della possibile proroga della scadenza del contratto all'aspettativa per maternità/paternità e allo stato morboso conseguente a malattia o infortunio. Accanto alle prove interpretative alle quali saranno chiamati tutti gli operatori accademici e di diritto, una sfida decisiva competerà alla governance, stretta tra l'assolvimento degli obblighi di equilibrio finanziario (art. 22 c. 6) e l'aumento dei costi per ciascun contrattista, oggi decisamente più elevati rispetto a quelli di un assegnista anche in virtù della durata minima biennale e dei costi contributivi del lavoro subordinato.

Dinanzi a orizzonti di improbabile aumento della spesa pubblica, non è da escludere, ancorché tutto da verificare, un ruolo di importanza progressivamente crescente per i finanziatori privati, che sono oggi istituzionalmente chiamati a finanziare in tutto o in parte gli specifici progetti di ricerca.

