

Allegoria della Giustizia

Rosa Fichera del

Stefano Pivano int.



Videotel: l'informazione interattiva

Il 'trionfo delle opere di giustizia', l'avvento epocale della telematica alle soglie del 2000. Ponendoti al centro di una vasta rete di scambi informativi puoi catturare tutte le notizie e i servizi che t'interessano tra quelli disponibili 24 ore al giorno su Videotel, dai giornali telematici interattivi agli scambi di messaggi con altri utenti e alle operazioni bancarie a domicilio, dagli aggiornamenti legislativi, amministrativi e finanziari alle teleprenotazioni e teleacquisti.

Per iniziare puoi consultare gli elenchi telefonici di tutt'Italia interrogando il '12' sullo schermo del piccolo terminale che la SIP offre per poche migliaia di lire al mese o collegando con Videotel un home/personal computer attraverso la normale rete telefonica.



LA LIBERTÀ DI SCIENZA NEL RAPPORTO DI LAVORO: PRIME OSSERVAZIONI

di Wolfgang Däubler

1. Introduzione. 2. È ammissibile il ricorso al principio della libertà di scienza nel rapporto di lavoro? 3. L'organizzazione del processo lavorativo scientifico è da considerarsi subordinata alle disposizioni costituzionali? 3.1. L'università. 3.2. Particolarità della ricerca in aziende private. 3.3. Conseguenze concrete. 4. Il diritto di pubblicare i risultati della ricerca è indisponibile? 5. È ammissibile il rifiuto di lavorare sulla base di convinzioni scientifiche?

1. Chi nella Repubblica federale tedesca parla della libertà di scienza ha in mente in primo piano le università, che sono comunemente ritenute i luoghi dove si riflette sulla natura e sulla società, dove le conoscenze scientifiche vengono sviluppate. I protagonisti di questo compito sono in prima linea i professori, i quali godono di notevole indipendenza. Lo stato non può costringerli ad affrontare determinate materie, ad adoperare determinati metodi e, meno che mai, può influenzare i risultati della ricerca che sono oggetto dell'approfondimento scientifico; sopprimere questa indipendenza corrisponderebbe ad un comportamento inaccettabile dal punto di vista sociale.

La libertà di ricerca e di insegnamento è espressamente garantita dall'art. 5, c. 3 GG (Legge fondamentale della Rft). Il legislatore tedesco ha sottoposto la ricerca universitaria ad una regolamentazione dettagliata¹. Di fondamentale importanza è la norma del § 3, c. 1 HRG (legge quadro sull'università) che vincola i Länder e le rispettive università a creare le premesse affinché tutte le componenti dell'università possano avvalersi dei diritti costituzionali garantiti dall'art. 5, c. 3 GG. Per quanto riguarda la libertà di ricerca, il c. 2 della norma sopracitata precisa che essa dev'essere estesa «in particolare alla

* Wolfgang Däubler è professore ordinario nell'Università di Bremen (Rft).

** Questo scritto, che verrà pubblicato in inglese dalla Nomos Verlag, costituisce la versione rielaborata, e corredata di note, di una conferenza tenuta a Bologna il 29.9.1988 in un simposio in occasione del IX centenario di quell'Università.

¹ Hochschulrahmengesetz del 26 gennaio 1976, BGBl, I, p. 185, modificata da ultimo da una legge del 14 novembre 1985, BGBl, I, p. 2090.

materia da trattare, ai principi metodologici e alla valutazione e diffusione dei risultati della ricerca». Le delibere da parte degli organi universitari competenti sono ammissibili solo se si riferiscono all'organizzazione dell'attività di ricerca, al sostegno e al coordinamento dei progetti, nonché all'indicazione di determinati temi. La libertà di ricerca, come sopra descritta, non può quindi essere lesa. Anche per quanto riguarda la posizione lavorativa del docente universitario, la legge contiene delle prescrizioni importanti. Per esempio il § 50, c. 1 frase 3 HRG esime il professore dall'osservanza di un determinato orario di lavoro, mentre la stessa disposizione non vale per gli assistenti universitari o altri collaboratori scientifici.

La realtà della ricerca scientifica praticata nell'ambito di imprese private, invece, occupa poco l'opinione pubblica, mentre invece negli anni '70 divampò una grossa polemica a proposito della fondazione di università private². I chimici con uno status di impiegato, i medici dei laboratori di ricerca privati, i fisici impegnati nella ricerca aeronautica, sono tutti operatori scientifici, ma le disposizioni di legge sopra citate non si applicano ad essi. Il datore di lavoro reagirebbe presumibilmente con perplessità qualora un caporeparto dichiarasse di volersi far vedere in azienda per sole tre o quattro ore la settimana. Inoltre, ogni grande industria chimica preferirà determinare in prima persona gli ambiti entro i quali la ricerca si dovrà svolgere. Gli studiosi con uno status impiegatizio non sono lavoratori come tutti gli altri?

Fino a tempi recenti la risposta a questa domanda sarebbe stata più o meno scontata: «sì». Solo ultimamente sono insorte delle controversie su questo tema. Uno scienziato dipendente aveva criticato, su una rivista specializzata, l'impianto di scarico della ditta in cui lavorava³. In un altro caso dei medici dipendenti si rifiutarono di lavorare ad un farmaco che, secondo i piani difensivi della Nato, avrebbe dovuto trovare impiego in una eventuale guerra atomica⁴. Episodi del genere evidenziano l'attuale mancanza di uno «statuto dello studioso» nel settore privato, e che, anzi, non è ancora chiara l'applicabilità dell'art. 5, c. 3 GG al rapporto di lavoro extrauniversitario⁵. Questa lacuna appare ancora più grave in conside-

² Cfr., riassuntivamente, Blankenagel, «Wissenschaftsfreiheit aus der Sicht der Wissenschaftssoziologie: Zugleich ein Beitrag zum Problem der Privatuniversität», *AöR*, 1980, p. 35 ss.

³ Cfr. *Der Spiegel*, 1987, 11, p. 50 s.

⁴ LAG Düsseldorf, *BB*, 1988, p. 1750. Sul tema, Wendeling-Schröder, «Gewissen und Eigenverantwortung im Arbeitsleben», *ivi*, p. 1742 ss.

⁵ Cfr. ancora Wendeling-Schröder, «Autonomie und Verantwortung von Industriebeschäftigten», *WSI-Mitt.*, 1988, p. 697 ss.

razione del fatto che, secondo una recente indagine del Ministero federale per la ricerca e la tecnologia, il 70% di tutti gli studiosi opera, in qualità di dipendenti, nell'industria privata⁶. La realtà, quindi, smentisce l'apparenza tradizionalmente accettata. Lo studioso-tipo non è il professore universitario di ruolo con i suoi diritti garantiti di indipendenza, bensì il ricercatore dipendente.

Quali sono i problemi che emergono in questo campo? Questo saggio non pretende di offrire un quadro esauriente⁷. Si intende, invece, esporre tre ordini di problemi: la libertà di scienza implica delle direttive nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e, in particolare, delimita il potere direttivo del datore di lavoro? In quale misura dipendente di un rapporto di lavoro può impedire ad uno studioso di pubblicare i risultati del proprio lavoro? In quale misura, infine, gli spetta il diritto di rifiutare la collaborazione a determinati progetti di ricerca? Prima di abbozzare una risposta a tali interrogativi, bisogna esaminare se l'art. 5, c. 3 GG, che garantisce la libertà di scienza, sia applicabile al rapporto con un datore di lavoro privato. Solo in tal caso sembra plausibile, in qualche misura, la proposizione di regole particolari.

2. A differenza di numerosi ordinamenti giuridici dell'Europa occidentale, il diritto del lavoro tedesco ha «incorporato» i diritti costituzionali fondamentali sin dall'inizio⁸. In base alla più antica giurisprudenza della Corte federale del lavoro, il dipendente, nel rapporto con il datore di lavoro, poteva fare ricorso direttamente alla libertà d'opinione dell'art. 5, c. 1 GG, oppure al diritto al libero

⁶ BMFT (Hrsg.), *Faktenbericht 1986*, pp. 15, 298: di 380.000 persone impegnate nel campo della ricerca, 250.000 dipendono dall'industria privata, il resto dalle università e da grandi istituti di ricerca. I dati di Blankenagel, «Wissenschaftsfreiheit...», p. 54, sono relativi al 1975: il 53,9% degli studiosi era occupato nell'industria privata, il 5,3% nell'amministrazione, il 12,7% in organizzazioni non concorrenti ed il 28,4% nell'università. Negli Usa già allora il rapporto era ancora più marcato a favore dell'industria privata (73,5% contro il 13,7% dell'università).

⁷ Ad esempio, non verrà trattata la delimitazione dell'attività scientifica, ammettendo che il contratto di lavoro definisca l'attività «di fisico» o «di chimico». Poiché non si tratta di portare alla luce delle zone grigie, non ci si occuperà del problema se i giuristi, gli economisti o i sociologi impegnati al di fuori dell'università siano da considerare, a questi fini, come soggetti occupati in un'attività scientifica.

⁸ Sulla situazione in Italia, cfr. Ghezzi-Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1987², n. 23 ss.; sulla situazione in Francia, cfr. Camerlynck, Lyon-Caen, Pélissier, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1986¹³, p. 411 ss.

sviluppo della personalità dell'art. 2, c. 1 GG, che consentivano di dedurre il diritto del dipendente all'effettiva utilizzazione della propria prestazione⁹. Furono così dichiarate illegittime, alla luce della libera scelta del posto di lavoro garantito dall'art. 12, c. 1 GG, quelle clausole contrattuali secondo le quali, in caso di licenziamento del dipendente, quest'ultimo era tenuto a restituire determinate prestazioni sociali di cui egli aveva goduto¹⁰. Sulla base dell'art. 6, c. 1 GG, che tutela il matrimonio e la famiglia, è stata dichiarata illegittima anche la cosiddetta clausola di celibato, che prevedeva lo scioglimento automatico del contratto di lavoro in caso di matrimonio¹¹.

Negli ultimi anni, la Corte federale del lavoro ha percorso una rotta più cauta. Al rapporto di lavoro non si applicano più direttamente i diritti costituzionali fondamentali, ma le sole clausole generali del diritto civile e del diritto del lavoro, come l'obbligo assistenziale, il dovere di fedeltà, l'ordine pubblico, ecc., concretizzate alla luce dei valori di fondo contenuti nei diritti fondamentali¹². In ultima analisi, comunque, il risultato è rimasto grosso modo lo stesso. La sentenza delle Sezioni Unite che ha dato luogo a questa svolta¹³ riconferma sostanzialmente la giurisprudenza precedente, secondo la quale il dipendente poteva far valere il diritto a un'occupazione effettiva. Anche nell'ambito della protezione dei dati non sono stati minati i diritti preesistenti¹⁴.

Quali sono le implicazioni per quanto riguarda la libertà di scienza? Finora non è stata emanata alcuna sentenza della Corte federale del lavoro che abbia trattato l'ambito di applicazione dell'art. 5, c. 3 GG. La Corte del lavoro della Renania-Palatinato ha ritenuto applicabile al rapporto di lavoro questa disposizione, senza fornire ulteriori specificazioni¹⁵, richiamandosi alla Corte costituzionale, che ricomprende tra i titolari del diritto fondamentale dell'art. 5, c. 3 GG

⁹ BAG, AP n. 2 sub § 611 BGB *Beschäftigungspflicht*; BAG, AP n. 2 sub §13 KSchG e BAG, AP n. 1 sub art. 6 I GG *Ehe und Familie*.

¹⁰ BAG, AP n. 25 sub art. 12 GG.

¹¹ BAG, AP n. 1 sub art. 6 I GG *Ehe und Familie*.

¹² BAG GS, AP n. 14 sub § 611 BGB *Beschäftigungspflicht*.

¹³ Cfr. nt. 12.

¹⁴ Sull'efficacia del diritto all'autodeterminazione in materia informatica, e su altre particolarità della giurisprudenza della Corte federale del lavoro, cfr. Däubler, *Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte*, Bund, Köln, 1987, n. 87 ss.

¹⁵ LAG Rheinland-Pfalz 21.12.1987, riportata in Wendeling-Schröder, «Autonomie...», p. 704 s.

chiunque operi in campo scientifico, senza fare alcun richiamo all'università¹⁶. La dottrina estende l'operatività della libertà di scienza anche al rapporto di lavoro¹⁷. In realtà, non sussiste alcun motivo per cui si debba trattare questo diritto fondamentale in modo diverso dalle altre garanzie costituzionali. Indirettamente questa tesi trova una conferma nel § 118, c. 1, del BetrVG (legge sull'ordinamento aziendale), che prevede la cosiddetta «tutela di tendenza» anche nei casi in cui l'impresa persegua prevalentemente fini scientifici: qui il consiglio d'azienda, in quanto rappresentante di *tutti* i dipendenti, non può intervenire nelle questioni squisitamente scientifiche, né influenzare in alcun modo la realizzazione pratica dei progetti scientifici¹⁸. Il principio in quanto tale non solleva, quindi, problemi particolari; la vera difficoltà sta nell'applicazione pratica.

3 - 3.1. Per quanto riguarda le università, la Corte costituzionale trae delle conseguenze abbastanza concrete dell'art. 5, c. 3 GG, applicandolo all'attività del singolo studioso. Il punto di partenza è la constatazione che il GG non tutela alcuna particolare concezione della scienza né una determinata teoria scientifica¹⁹; anche la sentenza che nel 1956 mise fuori legge il partito comunista tedesco (Kpd), precisava esplicitamente che il marxismo come scienza non passava nella illegalità, ma che sarebbe potuto rimanere oggetto di studio e di ricerca nelle università²⁰. La libertà di ricerca di cui è titolare il singolo studioso ricomprende «in particolare la materia da trattare, i principi metodologici e la valutazione e diffusione dei risultati della ricerca»²¹. Un altro quesito è relativo alla «scoperta, l'interpretazione e la diffusione di

¹⁶ BVerfGE 15, 256, 263; 35, 79, 114; 47, 327, 367.

¹⁷ Däubler, *Das Arbeitsrecht*, 2, Rowohlt, Reinbek, 1986⁴, p. 753; Starck, *Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit, Grundlagen und rechtsdogmatische Ausformungen*, in *Festschrift für Zeidler*, Berlin-New York, 1987, p. 1545; cfr. anche Galperin-Löwisch, *Betriebsverfassungsgesetz*, Heidelberg, 1982⁶, § 118 n. 20a. Sul tema dell'estensione dell'art. 5, c. 3 GG «al diritto privato», cfr. Blankenagel, «Wissenschaftsfreiheit...», p. 36, nt. 5. Per la piena applicabilità dell'art. 5 c. 3 alla «ricerca industriale», cfr. anche Scholz, in Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, *Grundgesetz. Kommentar*, Beck, München, 1987⁶, art. 5, n. 98.

¹⁸ Sul tema, Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, *Betriebsverfassungsgesetz*, Vahlen, München, 1987, § 118, n. 22.

¹⁹ BVerfGE 35, 79, 113.

²⁰ BVerfGE 5, 85, 145 ss. Sul tema, cfr. anche Denninger, *Alternativkommentar zum Grundgesetz*, Luchterhand, Neuwied-Darmstadt, 1984, art. 5 III, n. 19.

²¹ BVerfGE 35, 79, 113.

nuove cognizioni»²². L'attività ad essa collegata dello studioso è considerata parte del «nucleo inviolabile» dell'attività scientifica ed è tutelata contro ogni possibile intervento da parte dello stato²³. La «distanza» posta fra la scienza da una parte e lo stato e la società dall'altra²⁴, implica che lo stato non possa imporre determinati oggetti di ricerca né possa ostacolare, per esempio, la pubblicazione dei risultati.

3.2. Se si volessero trasferire immutati questi principi alla ricerca nel settore privato, si renderebbe quest'ultima praticamente impossibile. 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 specializzata, diffonde segreti aziendali annullando un eventuale vantaggio rispetto ad altre imprese concorrenziali. In tal modo, il diritto fondamentale della libertà di scienza danneggerebbe il diritto all'iniziativa imprenditoriale, tutelato dall'art. 12, c. 1 GG. La più recente giurisprudenza della Corte federale del lavoro²⁵ esclude comunque una tale conclusione. Si tratta piuttosto di estendere anche alla ricerca prodotta in ambito commerciale i valori etici che stanno alla base dell'art. 5, c. 3 GG, avendo comunque riguardo della sfera imprenditoriale, costituzionalmente protetta. Per tentare di capire cosa possa significare tutto ciò, è necessario un esame più approfondito.

Innanzitutto si possono escludere due casi estremi. Uno è già stato citato: la piena autonomia conferita al docente universitario dalla Corte costituzionale difficilmente potrà essere estesa ad uno studioso attivo nel settore privato. D'altra parte non si possono nemmeno considerare sufficienti i limiti generali che il diritto del lavoro pone al potere del datore. Se l'unico appiglio a disposizione dello studioso fosse il ricorso ad eventuali violazioni delle norme di sicurezza o il rifiuto di eseguire ordini «ingiusti», allora l'art. 5, c. 3 GG sarebbe privo di significato nel rapporto di lavoro.

La misura di indipendenza, irrinunciabile anche per lo studioso dipendente, non si determina solo in base al fatto che la libertà di scienza è un diritto fondamentale che tutela determinati individui. Va

²² BVerfGE 47, 327, 367.

²³ BVerfGE 35, 79, 122.

²⁴ BVerfGE 47, 327, 370.

²⁵ Cfr. nt. 12-14.

considerato invece che l'organizzazione dell'impresa attiva nel campo della ricerca scientifica tocca in larga misura l'interesse generale. Solo una libera organizzazione dell'attività scientifica, in grado cioè di determinare da sola l'oggetto, i metodi e l'attuazione, offre una reale possibilità di allargare le conoscenze in campo tecnico e sociale, al punto da controllare meglio i meccanismi di sviluppo della società. Il pluralismo scientifico non è solo un'espressione di libertà, ma anche un presupposto per l'«autoriflessività» della società: quanto più conosciamo di noi stessi e del nostro mondo, tanto più facilmente siamo in grado di trovare soluzioni razionali per i problemi che ci assillano. Limitando la ricerca scientifica a temi che prospettano un profitto, molti problemi rimarrebbero senza risposta: non solo molti problemi di fondo presenterebbero vistose lacune, ma anche moltissimi temi più specifici finirebbero col dipendere da semplici conoscenze acquisite dalla vita di tutti i giorni. Il risultato di una scelta talmente limitativa corrisponderebbe alla sostituzione del pluralismo delle opinioni nell'ambito universitario con una posizione che pretendesse di essere depositaria della verità assoluta. La Corte costituzionale non accenna direttamente a questo nesso, ma evidenzia in vari punti l'interesse generale ad «un'attività scientifica efficace»²⁶, conferendo alla scienza «una funzione chiave per lo sviluppo globale della società»²⁷. Osservazioni analoghe possono farsi riguardo alla giurisprudenza sulla libertà radiotelevisiva. Se la radio e la televisione hanno una struttura pluralistica e contemporaneamente debbono sussistere emittenti pubbliche per una «tutela generale»²⁸, ciò avviene perché solo in questo modo è realizzabile un libero processo di comunicazione, che non conosce limitazioni preordinate. Anche la garanzia della libertà di informazione trova la sua giustificazione nel fatto di essere una «elementare condizione di funzionamento di un sapere libero e democratico»²⁹.

Non è nostro compito esaminare le implicazioni che potrebbero emergere per quanto riguarda il rapporto (quantitativo) fra la ricerca sostenuta dallo stato e quella praticata nel settore privato. Potrebbe essere sufficiente richiamare le tesi che reputano inconciliabile con

²⁶ BVerfGE 35, 79, 115-6.

²⁷ BVerfGE 47, 327, 368.

²⁸ BVerfG, EuGRZ, 1986, pp. 577, 586 ss.; la sentenza contiene anche indicazioni sui limiti di intervento del legislatore e sulle minori possibilità di costituire emittenti private se e quando quelle pubbliche adempiono i loro compiti.

²⁹ BVerfGE 65, 1, 42 ss.

l'art. 5, c. 3 GG il fatto che la ricerca privata «offra l'unica possibilità concreta di fare ricerca»³⁰. In analogia con gli enti radiotelevisivi privati, si tratta piuttosto di garantire, anche all'interno delle forme di ricerca sottoposte al diritto privato, la misura di pluralismo più grande possibile. Questo pluralismo è garantito non solo dall'esistenza di una moltitudine di imprese concorrenziali, bensì anche dall'ampliamento della libertà dello studioso. In questo senso esiste un'analogia, oltre che con gli enti radiotelevisivi, anche con la libertà di stampa: nonostante esista una «pre-programmazione di tendenza» da parte della proprietà, deve sempre rimanere una parte di responsabilità redazionale³¹.

3.3. Il proprietario di un istituto di ricerca deve limitarsi ad intromissioni minime, adeguandosi ai principi costituzionali. Fra una definizione astratta o una più concreta del campo di ricerca da affrontare, si darà la preferenza a quest'ultima dove è possibile. In ogni caso spetta allo studioso scegliere i metodi di ricerca da impiegare; anche la decisione relativa al risultato rimane riservata al ricercatore, che giudica da solo se il processo cognitivo può essere considerato temporaneamente concluso. Lo stesso vale per la valutazione dei risultati: lo studioso non dev'essere degradato al rango di «scrittore salariato», che proponga delle tesi malgrado un giudizio personale completamente diverso.

Per tutti gli altri aspetti dell'organizzazione del lavoro, l'art. 5, c. 3 GG può solo dare degli orientamenti; nessuno può seriamente sostenere che una sola forma di organizzazione del lavoro sia compatibile con la Costituzione. Una legislazione programmatica potrebbe fissare determinate condizioni di base, le parti del contratto collettivo potrebbero concretizzarle. In mancanza di entrambe le condizioni, spetta al giudice del lavoro, in caso di conflitto, decidere, alla luce dell'art. 5, c. 3 GG, la misura dell'estensione allo studioso dipendente degli obblighi nascenti dal contratto di lavoro. Particolare importanza assume la libertà di scienza nel caso di conclusione di un accordo aziendale: nell'ambito della «valutazione di opportunità» di cui al § 76, c. 5, frase 3 BetrVG, andrà scelta quella forma che apra alla ricerca gli spazi più

³⁰ Denninger, *Alternativkommentar...*, art. 5 III, n. 25.

³¹ Sul tema, Hoffmann-Riem, *Kommentar zum Grundgesetz*, art. 5 I-II, n. 131 ss., 141. Cfr. inoltre Starck, *Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit...*, p. 1545, che nell'art. 5, c. 3 distingue fra «scelta del tema» (di competenza del datore di lavoro) e «modo di procedere» (di competenza del lavoratore).

ampi, pur senza compromettere l'efficienza dell'impresa. Su altri problemi dell'organizzazione del lavoro possono essere avanzate delle proposte.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, la norma già ricordata del § 50 c. 1, frase 3 HRG chiarisce come il lavoro scientifico non debba necessariamente svolgersi in determinati luoghi o ad orari fissi. Il punto decisivo non sono le ore trascorse sulla sedia, bensì i risultati. Per questo motivo sembra particolarmente opportuno il fatto che lo stesso dipendente determini l'organizzazione temporale del proprio lavoro. L'efficienza dell'impresa è sufficientemente garantita dalla sussistenza di certe ore al giorno, o alla settimana, in cui tutti gli studiosi devono essere presenti e a disposizione per il coordinamento della loro attività. Regolamenti rigidi, che prevedono che si cominci a pensare la mattina presto, alle 7.30, e si finisca alle 16.00 del pomeriggio, sembrano poco appropriati.

Un altro problema essenziale riguarda i rapporti di gerarchia fra i vari studiosi. È lecito che un direttore d'istituto decida, a mo' di un capo di governo, sulle direttive della ricerca, mentre gli altri devono solo metterle in pratica? Per quanto riguarda l'ambiente universitario, la Corte costituzionale estende il diritto fondamentale alla libertà di scienza anche ai collaboratori scientifici e agli studenti coinvolti nella ricerca³². La Corte ha però operato una distinzione fra diversi tipi di detentori dei diritti fondamentali: sulla base della loro formazione culturale, della loro attività ed esperienza pluriennale, sarebbero in prima linea i professori a determinare l'assetto dell'università come istituzione scientifica. Essi sarebbero i detentori della posizione chiave nella vita scientifica, e sarebbe perciò, ad esempio, necessario conferire loro il ruolo determinante all'interno degli organismi decisionali dell'università. È difficile dare una risposta chiara alla domanda se anche nel settore privato si possano operare distinzioni analoghe; la prassi ci insegna che forme simili di gerarchia si realizzano anche nella ricerca privata. Tuttavia, le commissioni di conciliazione debbono verificare empiricamente i casi in cui un eccesso di gerarchizzazione comporti una riduzione della creatività degli studiosi, compromettendo perciò l'efficienza dell'impresa³³.

Il carattere delle strutture, gerarchiche o cooperative, si ripercuote non solo sull'organizzazione del lavoro; spesso influisce anche sull'attribuzione dei risultati della ricerca. Ben di frequente si presenta il

³² BVerfGE 35, 79, 125.

³³ Blankenagel, «Wissenschaftsfreiheit...», p. 67, nt. 159 e 160.

rischio che un «ricercatore capo» appaia l'autore di scoperte altrui. Finché si tratta di casi particolari, invenzioni e opere che rientrano nel diritto d'autore, esiste una disciplina giuridica: le leggi sulle invenzioni del dipendente e sul diritto d'autore si basano sul principio creativo; vale a dire che il detentore del diritto d'autore o del brevetto è considerato quel dipendente, o quel gruppo, che ha effettivamente svolto il lavoro. Il datore di lavoro può appropriarsi del valore economico; gli elementi immateriali, in particolare la rivelazione del nome in qualità di autore o di detentore di un brevetto, rimangono prerogativa del dipendente³⁴. Questi principi sono validi anche per quanto riguarda altri lavori scientifici: secondo la giurisprudenza della Corte costituzionale prima citata³⁵, bisogna considerare la valutazione dei risultati di ricerca come elemento appartenente al nucleo inviolabile della libertà di scienza; vale a dire, nessuno può contestare allo studioso i frutti del suo lavoro. Non esiste un interesse imprenditoriale contrario, in grado di opporsi al principio creativo. Ovviamente, queste garanzie giuridiche non offrono una tutela assoluta; possono sovrapporsi la subordinazione di fatto, gli interessi di carriera ed altri aspetti, ma questo è un altro discorso.

Poco tempo fa, è sorta una controversia all'interno di un grande istituto di ricerca riguardo ad un posto di lavoro computerizzato. Alcuni (pochi) studiosi si erano rifiutati categoricamente di introdurre i loro testi in un computer comunemente usato al posto della macchina per scrivere. L'interrogativo più importante stava nello stabilire fino a che punto un sistema informatico offriva delle garanzie contro un abuso o uno sfruttamento delle riflessioni o dei risultati provvisori di singoli studiosi da parte di altri. Un accordo fra consiglio d'azienda e direzione aziendale ha portato ad una soluzione per entrambe le questioni: nessuno dev'essere costretto all'uso del computer; il sistema informatico va modificato in modo da evitare, nell'ambito del possibile, un accesso abusivo ai dati. Questi risultati sono stati ottenuti nell'ambito di trattative «tradizionali», non fondate sull'art. 5, c. 3 GG, ma sarebbe stato comunque difficile approdare altrimenti ad una soluzione più «conveniente».

Infine bisogna citare una sentenza recente della Corte federale del lavoro, in cui si è discusso se la durata prevista per un determinato progetto scientifico fosse compatibile con un contratto di lavoro a

³⁴ § 36 Patentengesetz, §§ 43; 29 II Urheberrechtsgesetz.

³⁵ Cfr. nt. 21 ss.

tempo determinato³⁶. Il caso specifico riguardava un laureando che era stato assunto per un anno sebbene il lavoro progettato fosse stato programmato per un periodo di tre anni. La decisione della Corte in merito a questo caso nega «la tutela della stabilità del posto in virtù della libertà di scienza»; precisa, tuttavia, che un contratto a termine è ammissibile solo se il progetto può essere portato avanti nel corso della sua durata «in modo efficace». Per contratti a termine della durata di un anno questa condizione è stata giudicata soddisfacente, mentre una durata di due o tre mesi sarebbe stata inefficace. Si è fissato quindi, un mero limite minimo; il ricorso all'art. 5, c. 3 GG avrebbe consentito una migliore concordanza tra progetto scientifico e durata del contratto³⁷.

4. Uno dei problemi più gravi dello studioso dipendente può consistere nel divieto del datore di lavoro alla pubblicazione dei risultati della ricerca, sia nel senso che il primo rinunci alla pubblicazione perché lo ritiene un «ovvio» dovere di lealtà nei confronti del datore, sia nel senso che lo stesso contratto di lavoro preveda che le pubblicazioni siano soggette ad autorizzazione, o addirittura proibite. Ne risultano delle gravi conseguenze per lo studioso in questione, che in tal modo rinuncia anche al riconoscimento pubblico e alle relative possibilità di carriera. Per l'interesse pubblico, una «scienza segreta» risulta più pericolosa dell'affermarsi di indirizzi scientifici unilaterali: il controllo si rende impossibile; la responsabilità per le conseguenze è riservata a un numero molto ristretto di detentori del segreto.

La Corte costituzionale considera il diritto di pubblicazione dei risultati della ricerca parte essenziale della libertà di scienza³⁸, perciò i divieti di pubblicazione sono estremamente discutibili³⁹. D'altra parte, quando vengono in gioco altri beni che godono di un'analoga tutela costituzionale, possono esserci delle deroghe. Non esistono, per esempio, obiezioni contro la riservatezza nel campo delle ricerche militari, che non vengono diffuse nemmeno fra gli esperti del campo. Concedere ad un'impresa privata, interessata alla riservatezza dei propri segreti

³⁶ BAG, NZA, 1988, p. 392.

³⁷ Cfr. anche BAG, NZA, 1987, pp. 741, 743, che evidenzia tale conclusione.

³⁸ Cfr. nt. 21-22.

³⁹ Sul «ricorso all'opinione pubblica», che in questa sede non può essere approfondito, in particolare in rapporto alla libertà di opinione di cui all'art. 5, c. 1 GG, cfr. in particolare Simitis, *Die verordnete Sprachlosigkeit: das Arbeitsverhältnis als Kommunikationsbarriere*, in *Festschrift für Simon*, Nomos, Baden Baden, 1987, pp. 329, 345 ss.

aziendali lo stesso privilegio, può invece sollevare dei dubbi. A differenza delle esigenze della difesa, che hanno trovato una loro espressione nelle disposizioni del GG sulle forze armate, l'attività imprenditoriale è soggetta alla legge e può essere notevolmente limitata. Questo significa, in particolare, che il divieto di pubblicare trova una sua giustificazione solo nel caso in cui la diffusione di certi fatti implichi un grave danno per la competitività dell'impresa. Ne consegue che anche il fattore tempo occupa un posto di rilievo: qualora dei vantaggi tecnici rispetto ad altre imprese concorrenziali venissero superati dopo 1-2 anni dalla scoperta di soluzioni analoghe da parte di queste ultime, verrebbe a mancare il motivo per cui negare ad uno studioso il diritto di pubblicare i lavori di qualche anno prima. Se dovesse, invece, persistere il divieto di pubblicazione, potrebbe trovare applicazione il § 17, c. 3 della legge sulle invenzioni dei dipendenti. Questa norma prevede il diritto ad una retribuzione maggiorata nel caso in cui il datore di lavoro desiste dalla domanda di brevetto, per cui il dipendente rimane soggetto al § 24, c. 2 di tale legge, che lo obbliga al silenzio. Il sacrificio di un interesse dovrebbe essere compensato per lo meno dal lato finanziario.

Al di là di questi casi in cui l'impresa può far valere la gravità di un interesse compromesso, non si possono riconoscere al datore di lavoro altre deroghe per quanto riguarda la pubblicazione dei risultati della ricerca. Le eventuali clausole contrattuali sono inefficaci, in quanto incompatibili con le scelte etiche espresse nell'art. 5, c. 3 GG⁴⁰. Se il contratto prevede che le pubblicazioni siano soggette ad autorizzazione, si applica lo stesso principio adottato per la possibilità di svolgere attività collaterali al lavoro. L'autorizzazione va sempre concessa se non esiste un interesse preponderante del datore di lavoro⁴¹. In questo contesto è interessante una disposizione contenuta nella legge dell'Asia sulle università del 1974: il § 6, c. 2 prevede addirittura per tutte le componenti dell'università impegnate nella didattica e nella ricerca l'obbligo di indicare apertamente i rischi delle ricerche scientifiche. In particolare la legge dice⁴²: "Se essi vengono a conoscenza di risultati della ricerca, soprattutto nel proprio campo di attività, che sfruttati in maniera irresponsabile potrebbero causare notevoli danni alla salute, alla vita o alla pacifica convivenza umana, essi sono tenuti a comunicar-

⁴⁰ Così Wendeling-Schröder, «Autonomie...», p. 704.

⁴¹ Sulle attività collaterali, cfr. BAG, AP, n. 60 sub § 626 BGB; BAG, DB, 1977, p. 544.

⁴² Cfr. BVerfGE 47, 327, 366.

li al competente consiglio di facoltà o ad un altro organismo centrale dell'università".

La Corte costituzionale ha sostanzialmente ritenuto costituzionale questa norma⁴³, conferendo quindi un'impronta molto elevata al dominio pubblico del processo scientifico, al punto che esso può essere posto, in certi casi, al di sopra delle aspirazioni personali del singolo studioso.

Le pubblicazioni dello studioso dipendente possono essere indesiderate dal datore di lavoro anche perché potrebbero esprimere critiche al suo comportamento o mettere in dubbio il tasso di progresso tecnico dell'impresa⁴⁴. In genere la giurisprudenza esige che il dipendente tenti prima di chiarire la situazione tramite il dialogo con il superiore, tramite reclami interni, ecc.⁴⁵; solo se questi mezzi si rivelano insufficienti, è consentito il ricorso all'opinione pubblica. Nel caso di uno scrittore, spacciato per giornalista, che aveva rivelato delle irregolarità all'interno di un'azienda giornalistica, la Corte suprema federale ha ritenuto che, essendo in questo caso un reclamo interno sin dall'inizio senza speranze, lo scrittore ben poteva rivolgersi direttamente all'opinione pubblica⁴⁶. Più è coinvolto l'interesse pubblico, meno è tutelata la riservatezza del singolo; questo vale in particolare per la tutela dell'ambiente⁴⁷.

Ciò che è già ammissibile in base alla generale libertà di opinione non può essere, nell'ambito del lavoro scientifico, subordinato alla soddisfazione di ulteriori condizioni. Anche lo studioso ha il diritto di sostenere delle posizioni che potrebbero risultare sgradite al suo datore di lavoro, con la riserva che questi non dev'essere inutilmente compromesso e citato per nome; se possibile, si dovrà scegliere un'espressione "anonima" della situazione, evitando riferimenti espliciti o allusivi a fatti interni dell'azienda. D'altra parte, la situazione può cambiare se esiste un interesse pubblico alle informazioni sul comportamento di una determinata impresa, se questa, ad esempio, viola ripetutamente e regolarmente le norme sulla tutela dell'ambiente con il tacito accordo delle autorità.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ Cfr. il caso citato da Wendeling-Schröder, «Autonomie...», p. 704.

⁴⁵ Sulla giurisprudenza sull'art. 5 c. 1, cfr. Simitis, *Die verordnete...*, p. 331 ss.; Däubler, *Gewerkschaftsrechte im Betrieb*, Luchterhand, Neuwied-Darmstadt, 1987⁵, n. 567 ss.

⁴⁶ BAG, NJW, 1981, p. 1089 ss.

⁴⁷ Cfr. Simitis, *Die verordnete...*, p. 345 ss.

5. Le tendenze recenti nella Rft e negli Usa indicano una serie di casi in cui il dipendente fa ricorso all'obiezione di coscienza per quanto riguarda la collaborazione a determinate attività. È noto il caso del tipografo di Itzehoe che si era rifiutato di partecipare alla stampa di scritti militaristici: in seguito al suo licenziamento, fece ricorso e vinse la causa davanti alla Corte federale del lavoro⁴⁸, la quale tenne conto del fatto che il conflitto di coscienza non era stato prevedibile; inoltre sostenne che il datore di lavoro avrebbe avuto la possibilità di assegnare un altro compito al dipendente in questione, impiegando per il lavoro contestato un suo collega privo di obiezioni morali in merito. Un altro caso riguarda tre medici con status di dipendente che si erano rifiutati di lavorare ad un farmaco destinato ad essere utilizzato anche in caso di guerra atomica⁴⁹. Una dimensione molto più rilevante è rappresentata dalla dichiarazione di 7.000 scienziati americani che hanno rifiutato la loro collaborazione alla ricerca sul progetto di scudo spaziale⁵⁰.

Come mai assistiamo proprio negli ultimi tempi ad un boom di tali conflitti? Probabilmente, uno dei motivi più rilevanti sta nella sensibilizzazione della società che attribuisce oggi una maggiore importanza ai rischi della tecnologia: le argomentazioni del movimento pacifista e, non ultime, le recenti esperienze di incidenti civili dell'entità di Cernobyl o della Sandoz, sottolineano la presenza di pericoli di una nuova dimensione. Per questo motivo anche la responsabilità del singolo studioso diventa sempre più grande, alla pari, come ben si può capire, del desiderio di evitare le conseguenze inimmaginabili delle tecnologie ad alto rischio. Il diritto «di dire no», di opporsi a progetti del datore di lavoro, privato o pubblico, assume una maggiore importanza⁵¹.

Si può sostenere che la libertà di scienza implichi il diritto di rifiutare la collaborazione a certi progetti? Per l'università questa condizione risulta automaticamente dalla possibilità per lo studioso di scegliere autonomamente il proprio campo di ricerca e la relativa metodologia. Nell'ambito della ricerca privata, invece, una tale autonomia è appunto impensabile. Non ci sono, tuttavia, delle obiezioni contro un'estensione del concetto della libertà di scienza, così come

elaborato dalla giurisprudenza, anche a questo settore. Chi, per poter continuare la sua attività all'interno di un progetto di ricerca, dovesse agire suo malgrado contro le proprie posizioni, deve avere la possibilità di ritirarsi senza rischiare di perdere il posto di lavoro. 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. Ad esempio, chi come studioso, pur non definendosi mai pacifista, ha messo seriamente in dubbio che la ricerca militare possa avere un'utilità per l'uso civile, non potrà essere impiegato nella ricerca su nuovi proiettili di precisione: nessun datore di lavoro può richiedere ad uno studioso suo dipendente lo svolgimento di un'attività che vada contro le idee di quest'ultimo, anche se ciò può rendere più difficile la partecipazione al processo di comunicazione scientifica. Rimane ancora da elaborare la definizione dei limiti concreti. Nella Rft, il relativo dibattito giuridico non è nemmeno iniziato. Forse lo «statuto del ricercatore» approvato dalla Conferenza generale dell'Unesco nel novembre 1974, può indicarci una strada. Al n. 14 lett. c), esso concede nel caso di gravi conflitti morali, come ultima soluzione, il diritto di ritirarsi da un progetto di ricerca⁵². Il cd. «codice etico di Uppsala», formulato all'inizio degli anni '80 a livello privato, invita realisticamente le comunità di tutti gli studiosi ad aiutare coloro che per motivi etici hanno perso il posto di lavoro rifiutando un determinato compito⁵³. Bisogna riflettere anche su questo profilo: gli studiosi che operano nell'industria sono lavoratori dipendenti e, in quanto tali, possono essere licenziati. Chi, in una tale situazione, sceglie la libertà della scienza contro l'opportunismo, merita rispetto e solidarietà.

⁴⁸ BAG, *BB*, 1985, p. 1853.

⁴⁹ LAG Düsseldorf, *BB*, 1988, p. 1750.

⁵⁰ Cfr. *Informationsdienst Wissenschaft und Frieden*, n. 2/1987, p. 30.

⁵¹ Cfr. Däubler, *The Right to Say No*, in *Swedish Professionals Against Nuclear Arms* (ed.), *Disarmament - but how?*, Stockholm, 1988, p. 103 ss.

⁵² Deutsche Unesco-Kommission (Hrsg.), *Empfehlungen zur Stellung der wissenschaftlichen Forscher*, Köln, 1976.

⁵³ Cfr. anche il rapporto di Frank von Hippel sul conferimento di un premio a quegli studiosi che hanno messo in gioco la propria carriera nell'interesse della responsabilità scientifica: *Blätter für deutsche internationale Politik*, 1987, p. 159.