

In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana

a cura di Francesca Coin, Alberta Giorgi, Annalisa Murgia

Introduzione

Francesca Coin,
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Alberta Giorgi
(Universidade de Coimbra, Portugal)

Annalisa Murgia
(Università degli Studi di Trento, Italia
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale)

Sommario 1 La precarietà nella/della università italiana. – 2 La riforma della *governance* universitaria. – 3 Le trasformazioni del lavoro accademico in Italia. – 4 Precarietà e accademia: condizioni e narrazioni. – 5 I contributi che compongono il volume.

Negli ultimi anni studiose e studiosi hanno lavorato, e stanno lavorando, sul nesso tra precarietà e accademia, con diversi approcci e diverse focalizzazioni: mobilità, genere, carriera, mobilitazione politica, per nominarne solo alcuni. Ci sembra giunto il momento di mettere a confronto i diversi lavori di ricerca empirica, attraverso un ciclo di seminari che, pur mantenendo il filo rosso del comune oggetto di ricerca, si articola in maniera itinerante, connettendo reti e persone in giro per l'Italia al fine di creare un dibattito ampio e condiviso e, soprattutto, plurale. Gli scopi sono tanti e diversi. Si tratta di sviluppare un lavoro di auto-riflessione critica all'interno dell'accademia, di condividere e rendere disponibili riflessioni teoriche ed empiriche su questo ambito di studi, di riconnettere reti di scambio e di confronto, di attivare dibattito e, non da ultimo, di saperne di più di quello che accade nel posto – nei posti – dove lavoriamo, in forme e modalità diverse.

Recitava così la presentazione del progetto di seminari itineranti lanciato nel 2015, pubblicato sul blog *Ricerca Precaria* e diffuso in diverse reti e network. Gli incontri¹ hanno raccolto contributi che, in forme diverse, hanno affrontato il nesso tra precarietà e accademia, aprendo un fruttuoso confronto.

1 Il cui elenco si trova a questo indirizzo: <https://ricercaprecaria.wordpress.com/il-programma/> (2016-02-15).

Gli obiettivi di questo progetto erano vari. In primo luogo, si trattava di proporre una mappatura di soggetti e ricerche che mettevano al centro dell'analisi la precarietà nell'accademia italiana. A partire dalle reti esistenti, abbiamo quindi cercato di ampliare lo sguardo, per includere diversi soggetti e prospettive, includendo riflessioni teoriche, inchieste prodotte all'interno dei movimenti universitari, ricerche accademiche - nazionali e internazionali - e studi prodotti da istituzioni pubbliche e della società civile. I contributi raccolti in questo volume testimoniano dell'interesse che soggetti diversi hanno rivolto al tema, negli ultimi anni: l'Unione Europea, i sindacati, singoli ricercatori e ricercatrici, movimenti sociali, si sono interrogati sullo statuto della ricerca e dei ricercatori nelle università. Il secondo obiettivo concerneva l'esplorazione della pluralità di temi connessi al nesso tra precarietà e accademia. Alcuni sguardi si concentrano sulla descrizione del fenomeno, declinandolo in relazione a diversi nodi: le carriere scientifiche, la dimensione di genere, gli effetti sulle condizioni economiche ed esistenziali - sulla progettualità, per esempio. Altri sguardi hanno rivolto l'attenzione ai risvolti politici della precarietà in università, esplorando le mobilitazioni, la costruzione di soggettività e le conseguenze sulla costruzione del sapere accademico. In questo senso, il nostro intento è stato quello di mettere a confronto diversi fuochi d'attenzione e diverse prospettive. Un terzo obiettivo, per noi particolarmente rilevante, era quello di portare la riflessione sul nesso tra precarietà e accademia all'interno delle università italiane. Per questo motivo il progetto di seminari si è svolto all'interno di sedi ufficiali, cercando di coinvolgere personale strutturato e non strutturato, per aprire un dialogo ed evidenziare come si tratti di un tema di ricerca rilevante e pregnante, che interroga l'accademia nel suo complesso ed è incluso in riflessioni istituzionalizzate ed ufficiali, non solo discusso all'interno di movimenti sociali e politici. Sembrava importante non disperdere il patrimonio di racconti, esperienze, ricerche e analisi: in questa prospettiva, il volume raccoglie alcuni degli interventi presentati, mettendoli a confronto con altre voci.

1 La precarietà nella/della università italiana

Il termine precarietà è ormai entrato nell'uso quotidiano e nel senso comune: se ne parla nelle trasmissioni d'intrattenimento, nelle canzoni pop, persino il Papa ne denuncia le conseguenze (Giorgi, Caruso 2015). In linea generale, per precarietà s'intende una condizione di instabilità e di incertezza lavorativa che si ripercuote su tutti gli ambiti di vita - più correttamente si parla infatti di precarietà esistenziale o sociale (cf. Fumagalli 2007, Murgia 2010).

Considerando l'ambito lavorativo, il termine precarietà fa riferimento a una complessa condizione connessa all'interazione di diversi elementi:

flessibilità lavorativa in assenza di coperture di welfare adeguate; contrazione del mercato del lavoro e aumento della disoccupazione (e dei rischi di licenziamento per gli occupati - precarizzazione); decostruzione del concetto di carriera, da percorso lineare a traiettoria, o mappa; crescente individualizzazione della prestazione lavorativa e delle forme contrattuali. L'incertezza che deriva dall'instabilità lavorativa si riflette sulla (im)possibilità di progettare una traiettoria di vita personale. La 'generazione precaria' si caratterizza infatti per una condizione di instabilità permanente, in cui vincoli ed opportunità sono in costante cambiamento, di scarse sicurezze sociali, ancora legate ad un modello lavorativo che va scomparendo, e di incertezza rispetto al futuro.

Le trasformazioni nelle forme della prestazione lavorativa si collocano in uno scenario di più ampi mutamenti economici: l'emergere di un'economia basata sulla produzione e sulla circolazione di conoscenza, definita variamente economia dell'informazione in rete (Benkler 2006), informazionalismo (Castells 1996), o capitalismo digitale (Formenti 2011, 2013); lo sviluppo di un capitalismo reticolare (Borghi 2012); la messa a valore delle relazioni sociali e l'affermarsi di un biocapitalismo (Hotschild 1983; Morini, Fumagalli 2009) accompagnato dalla progressiva diffusione di lavoro gratuito, caratterizzato da ambivalenti processi di soggettivazione (Hesmondalgh 2010; Beverungen et al. 2013; Armano et al. 2017; Coin 2017a, 2017b).

In questo quadro, il lavoro della conoscenza riveste un ruolo particolare: è al centro del capitalismo contemporaneo e, allo stesso tempo, ne produce e riproduce la forma teorica e ne esemplifica le contraddizioni. Le trasformazioni introdotte nell'università italiana negli ultimi vent'anni riflettono tale trasformazione, non a caso il tema del precariato accademico ha assunto una rilevanza crescente mano a mano che la trasformazione del processo produttivo sanciva il ruolo centrale delle istituzioni della conoscenza come nuova frontiera di accumulazione. In un certo senso, potremmo dire che la precarietà è la condizione stessa su cui si regge il modello di università introdotto negli ultimi trent'anni, esempio di istituzione la cui *mission* diventa facilitare la produzione di specifici *output* di ricerca e competenze, in un processo che considera la produzione di sapere strumentale a una ricaduta economica nel mercato.

2 La riforma della *governance* universitaria

Notoriamente, la riforma neo-liberale della *governance* universitaria è approdata in Italia definitivamente con la Legge 240/2010 che ha posto fine alla figura del ricercatore a tempo indeterminato rendendo strutturale e persistente il precariato accademico. Tale svolta, tuttavia, va analizzata all'interno del processo che, a partire dagli anni Ottanta e Novanta, rife-

ma il settore pubblico in una direzione conforme alle direttive del New Public Management (Ferlie et al. 1996). A partire dagli anni Novanta una serie di resoconti della OECD (2004a, 2004b), e di organismi sovranazionali quali OCSE, UE, FMI, Banca Mondiale, rimandano al ruolo centrale dei saperi nella vitalità del mercato, invocando un ruolo maggiore delle istituzioni della conoscenza nello stimolo delle sue attività, introducendo una serie di riforme affinché gli atenei non fossero più *enclaves* o torri d'avorio dedite all'apprendimento di saperi considerati superflui, per divenire parte integrante del sistema economico e produttivo. In quanto enti autonomi, responsabili e *accountable*, gli atenei devono dimostrare di aver correttamente fatto uso delle risorse loro destinate, dice la narrazione neo-liberale, e così pure di averlo meritato e di meritarlo in futuro. Ecco che, per essere appetibili, gli atenei devono garantire la produzione di un 'capitale umano' spendibile sul mercato del lavoro, e «consegnare la sua ricerca 'prodotto' con una velocità e un'affidabilità che assomigli a quella del mondo dell'impresa privata [...] ricerca che in qualche modo risulterà utile per i settori pubblico e privato della società, [...] rafforzando le prestazioni che il secondo ha nel mercato globale». Le parole di Head (2011) si riferivano anzitutto all'università britannica, ma è indubbio che i medesimi principi siano stati introdotti in Europa in seguito al Bologna Process.

In Europa, la riforma della *governance* universitaria diventa tema all'ordine del giorno a partire dagli anni Novanta, quando i ministri dell'istruzione superiore di 29 paesi europei si incontrano a Bologna per discutere l'integrazione dei sistemi di istruzione europei. L'incontro, poi noto come Processo di Bologna, seguiva la Dichiarazione della Sorbona siglata a Parigi nel 1998 e la cosiddetta Convenzione di Lisbona del 1997, ponendo le basi per il mutuo riconoscimento europeo dei titoli di studio nazionali, per la creazione di una giurisprudenza internazionale in materia di istruzione terziaria e per la creazione entro il 2010 di uno Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (SEIS). Di fatto, la logica di fondo era tesa a rafforzare il ruolo della conoscenza nell'economia di mercato. In linea con un'interpretazione neo-liberale del ruolo dell'università nel sistema produttivo, bisognava garantire la competitività, produrre innovazione, e promuovere 'crescita intelligente', 'crescita sostenibile' e 'crescita inclusiva', come reciteranno poi gli obiettivi di Europa 2020. Da questo punto di vista il Bologna Process descrive il primo passo verso quel processo generale di riforma della *governance* universitaria all'interno dello spazio europeo secondo il quale «l'avvenire dell'umanità, al concludersi di questo millennio, dipende in larga misura dallo sviluppo culturale, scientifico e tecnico». Era necessario, in altre parole, creare un sistema competitivo capace di concentrare gli investimenti nei settori che più sono in grado di portare ricadute economiche, utilizzando il sapere per sviluppare le competenze, le pratiche e l'innovazione di cui più il mercato abbisogna. Il cambiamento

della *governance* universitaria introdotto nel 2010, in questo senso, parla di una cesura netta rispetto alle finalità dell'università istituita in epoca fordista, in un processo fondato sulla verticalizzazione della dirigenza, la diminuzione del finanziamento statale alla didattica e alla ricerca, la decurtazione dei fondi per il diritto allo studio, e, più in generale, il passaggio da criteri di distribuzione 'a pioggia' a criteri di distribuzione di tipo competitivo. La precarietà è il perno di questa trasformazione, al fine di vincolare il riconoscimento monetario del proprio lavoro alla capacità di rispondere alle esigenze del mercato. Le riflessioni che abbiamo raccolto, in questo senso, parlano di un mondo sommerso attraversato dalla precarietà esistenziale e materiale di borsisti, post-doc, assegnisti di ricerca, co.co.co, ricercatori a tempo determinato, ricercatori indipendenti, lettori e contrattisti, in un uso sempre più diffuso di figure precarie sottopagate, nell'intero comparto della conoscenza e, in particolare, nelle università.

3 Le trasformazioni del lavoro accademico in Italia

Il caso italiano si colloca all'interno di questo trend generale: a partire dall'introduzione del 'pacchetto Treu' nel 1997, una serie di riforme successive ha teso a rendere il mercato del lavoro sempre più flessibile (cf. Giorgi, Caruso 2015 per una ricostruzione). I processi di trasformazione del lavoro hanno un impatto diverso in diversi ambiti lavorativi, e una forte caratterizzazione in termini di genere ed età (Armano, Murgia 2013). Al di là delle differenze nei vari settori, infatti, la diffusione di posizioni a breve termine e di instabilità lavorativa risulta evidente soprattutto all'ingresso del mercato del lavoro² e, in particolare, nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 40 anni, cioè nel momento del ciclo di vita in cui si compiono scelte importanti, come quella dell'indipendenza abitativa o della genitorialità, che segnano il passaggio ad una condizione di vita adulta (cf. Magaraggia 2015). In questo senso, l'assenza di stabilità professionale e l'instabilità di traiettorie di carriera non sono neutrali in termini di generazione - incidono maggiormente sulle nuove generazioni, meno tutelate - e di genere - al contrario, hanno un impatto diverso sulla vita personale e professionale di uomini e donne.

Considerando l'ambito dei lavoratori della conoscenza (Armano 2010; Caruso, Giorgi 2015), studi recenti hanno messo in luce quattro elementi chiave: l'indebolimento dei confini tra il tempo di vita e il tempo di lavoro, e la continua crescita di quest'ultimo (Bologna, Fumagalli 1997; Coin 2013, 2017a); la precarizzazione delle forme contrattuali e delle condizioni di

2 Condizione che, nella fase attuale, sembra tuttavia semi-permanente, in relazione alla contrazione dei contratti di lavoro 'tipici' (garantiti e a lungo termine, con una sede di lavoro e orari standard) e alla crescente precarizzazione della situazione lavorativa dei 'garantiti'.

lavoro, a bassa (o nulla) retribuzione (Armano et al. 2017); una crescente pressione esercitata sui lavoratori per l'aumento della performance, in termini quantitativi e qualitativi, e l'individualizzazione dei rapporti di lavoro (Warhurst, Thompson 2006; Movitz, Sandberg 2009; McDowell, Christopherson 2009; Wells, Moorman, Werner 2007; Marks, Baldry 2010; Jeske, Santuzzi 2015).

Tra i diversi ambiti del lavoro della conoscenza, le università risultano essere luoghi privilegiati per studiare l'impatto dell'instabilità e insicurezza lavorativa sulle identità lavorative (Gill 2010), e per analizzare le relazioni tra precarietà lavorativa e genere (Archer 2008). Coinvolta nei trend economici globali, l'università è stata descritta come *McUniversity* (Parker, Jary 1995), per sottolineare il crescente orientamento alla produttività (di pubblicazioni, ricerche e numero di laureati) e alla standardizzazione. Anche nelle università, la logica organizzativa rimanda infatti al *New Public Management*, alla ricerca di efficienza e quantificazione della performance (Bristow 2012; O'Neil 2014). Insieme alla crisi economica, ciò è risultato nella contrazione del numero di posizioni permanenti e nell'aumento di personale a contratto, impiegato su base temporanea (Worthington, Hodgson 2005; Ylijoki 2010). Il lavoro di ricerca è dunque caratterizzato dagli stessi processi che coinvolgono gli altri lavori nell'ambito della conoscenza: frammentazione, individualizzazione; pressione per una performance elevata; lunghi orari di lavoro e indebolimento dei confini tra tempo libero e tempo di lavoro (Ackers, Gill 2005; Nikunen 2012; Lynch, Ivancheva 2015).

Come nel mercato del lavoro, anche in ambito universitario le riforme recentemente introdotte in Italia (Bozzon et al. 2017), che hanno riorganizzato il sistema istituzionale di governance, l'organizzazione interna, le procedure di reclutamento, che hanno prodotto un'estrema flessibilizzazione all'ingresso, sono la declinazione locale di processi più ampi - in particolare, del processo di Bologna (Toscano et al. 2014). Le politiche di ricerca europee promuovono, inoltre, internazionalizzazione e mobilità, producendo circuiti di scambio di personale tra le università europee (Ackers 2010). Non tutti i Paesi hanno però la stessa capacità attrattiva: l'Italia ha infatti un saldo negativo, per cui il 25% dei ricercatori lascia il paese per ricollocarsi al di fuori dei confini nazionali, e solo il 4% del personale è composto da ricercatori che provengono da altri Paesi (si tratta di una percentuale minima, superiore solo a quella della Spagna, 3%)(cf. Carrozza, Giorgi, Raffini 2017).

Attualmente, l'ingresso a posizioni stabili nell'accademia italiana è inoltre fortemente limitato dal blocco del turn-over (50% dei pensionamenti) e dalla diminuzione dei fondi (-18% tra il 2008 e il 2013, secondo l'ANVUR), in uno scenario in cui la spesa pubblica italiana per ricerca e sviluppo è già considerevolmente inferiore rispetto alla media Europea. Un recente studio ha rilevato che solo una minima percentuale (6,7%) di coloro che

lavorano con contratti precari raggiunge una posizione stabile all'interno delle università italiane, il rimanente 93,3% viene espulso (cf. Toscano et al. 2014). Ciò è dovuto anche al fatto che, all'interno delle università italiane, le posizioni permanenti sono diminuite del 18,5% tra il 2008 e il 2013,³ mentre le posizioni temporanee (ricercatori a tempo determinato, assegni e collaborazioni di ricerca) sono aumentate del 71,2% (Bozzon et al. 2015), facendo crescere enormemente l'utilizzo del personale a contratto (nel 2013, si tratta di circa un quarto dell'intero staff).

La crescita di chi è coinvolto in un percorso di dottorato e di chi svolge attività di ricerca post-dottorato mette in luce la precarizzazione delle professioni altamente qualificate all'interno delle università. Tali contratti offrono la possibilità di ridurre l'impatto della diminuzione di fondi e di aggirare le rigide norme sul turn-over, permettendo di assumere personale altamente specializzato, senza inserirlo nello staff. Per di più, dato che si tratta di personale considerato 'in formazione', e non di lavoratori, tali posizioni configurano condizioni particolarmente vulnerabili in termini di protezioni sociali – dottorandi e ricercatori post-doc, per esempio, come discusso in diversi saggi all'interno di questo volume, non hanno diritto ad alcuna indennità di disoccupazione. L'assenza di protezione sociale non è peraltro compensata da stipendi più elevati. Si tratta inoltre di posizioni, dal momento che al termine del dottorato i contratti che si ottengono durano generalmente uno o due anni: ciò significa che i ricercatori sono costantemente alla ricerca di nuovi contratti e sono privi di garanzia di continuità, perciò non possono permettersi di restare senza lavoro. Questo incide negativamente sulle performance attese (perché la maggior parte dell'attenzione è rivolta all'ottenimento di risultati nel breve periodo e alla ricerca di fondi) e, di conseguenza, amplifica l'effetto di competizione e incertezza (Toscano et al. 2014).

La pressione lavorativa non è però legata solamente alla proliferazione di posizioni a contratto e alla diminuzione di posizioni *tenure-track*: come accennato, la cultura professionale è sempre più orientata alla performance e alla produttività. I ricercatori precari in questo contesto sono tenuti ad essere, contemporaneamente, appassionati, produttivi, mobili e internazionali, competitivi e capaci di attrarre fondi (Busso, Rivetti 2014; Bellè et al. 2015; Ferri, Murgia 2017), aspettative spesso più pressanti rispetto a quelle subite dalle precedenti generazioni di docenti strutturati.

3 La riduzione delle posizioni permanenti (-26,6% di professori ordinari, -13,4% di professori associati, -7,2% di ricercatori a tempo indeterminato) è dovuta in larga parte ai pensionamenti.

4 Precarietà e accademia: condizioni e narrazioni

La condizione dei lavoratori a contratto delle università si situa nel campo costituito dalla tensione tra autonomia lavorativa e precarietà che caratterizza le professioni del lavoro della conoscenza. Da un lato, si tratta di un lavoro che esprime autonomia – sia nel prodotto, sia nelle condizioni di lavoro – dall’altro tale autonomia sconfinata nella precarietà delle condizioni di lavoro (che si riflettono sul prodotto).

Tale ambivalenza – autonomia e precarietà – si riflette nell’esperienza dei ricercatori, che, pur in una condizione di precarietà e consapevoli delle scarse possibilità d’accesso e dell’estrema competitività, si assumono il rischio di continuare a rimanere nel mercato accademico, dove la ricerca rappresenta un fine in sé, un lavoro descritto come ‘vocazione’ e raccontato in termini di passione (Worthington, Hodgson, 2005; Clarke, Knights, Jarvis 2012). Vocazione e passione spingono dunque a continuare ad inseguire una professione pur in condizioni di precarietà e scarse possibilità di stabilità lavorativa, e hanno effetti perversi rispetto alla soggettivazione dei ricercatori come lavoratori. Si tratta della ‘trappola della passione’: il lavoro inteso come passione ‘giustifica’ forme invisibili di subordinazione e di lavoro gratuito (Murgia, Poggio 2014).⁴ L’accademia si configura in questo senso come una *greedy institution* (Coser 1974, Grant, Kennelly, Ward 2000), che non ha bisogno di imporre ai ricercatori fedeltà esclusiva e incondizionata, perché sono i soggetti stessi a garantirla spontaneamente. Ed è proprio l’elemento della volontarietà a rendere questa forma di soggettivazione particolarmente invisibile e insidiosa (Davies, Petersen 2005).

La disponibilità totale dei ricercatori non è però solo legata alle loro ‘passioni’, ma anche alla convinzione che la sottomissione volontaria possa portare in cambio, nel lungo periodo, vantaggi di ordine professionale e contrattuale. Si rende evidente, qui, quello che è stato chiamato il ‘dispositivo della promessa’ (Bascetta 2015; Armano, Murgia 2017; Coin 2017a, 2017b), che fa sì che i soggetti lavorino senza limiti e talvolta senza retribuzione, in virtù di impegni lasciati intendere da chi – spesso in una posizione di potere nella gerarchia accademica – sostiene di poter aprire delle future opportunità professionali. Si tratta quindi di una relazione asimmetrica tra ricercatore precario e professore ordinario, che non si basa solo sul ricatto, ma più profondamente sull’uso della promessa e dell’illusione al fine di sfruttare il lavoro e manipolare la soggettività (Bascetta 2015).

4 Rese visibili anche da una serie di produzioni autoironiche sulle condizioni del lavoro di ricerca e sulle sue contraddittorie motivazioni: si vedano, per esempio, *PhD Comics*, <http://www.phdcomics.com/> (2016-02-15) o *Shit Academics Say*, <http://academicssay.tumblr.com/>; <https://twitter.com/academicssay>; <https://www.facebook.com/academicssay/> (2016-02-15).

In questo quadro, i ricercatori a contratto vivono una condizione di costante limbo: la situazione professionale li pone contemporaneamente all'interno e all'esterno dell'accademia, l'incertezza rispetto al futuro definisce la condizione di ricercatori come una caratterizzazione provvisoria, e l'assenza di riconoscimento e la retorica della ricerca come passione rendono ambigua la prestazione professionale. Sono a tal proposito diverse le analisi che si concentrano proprio sulla condizione di precarietà come elemento chiave nei processi di soggettivazione dei ricercatori universitari (cf. Verdolini 2011; Firouzi Tabar et al. 2012; Giorgi, Caruso 2015).

Si tratta di dinamiche che influenzano in modi complessi e differenziati le traiettorie di chi cerca di costruire un percorso teorico e di ricerca all'interno dell'università. L'instabilità lavorativa, la pressione in termini di performance e l'assottigliamento dei confini tra lavoro e vita privata - combinati con l'assenza di protezione sociale - sono infatti condizioni di lavoro che vengono esperite in modo non neutro rispetto alla dimensione generazionale e di genere (Archer 2008; Falcinelli, Guglielmi 2014).

La letteratura sulle differenze di genere in accademia utilizza la metafora della *leaky pipeline* (Alper 1993) per descrivere il fenomeno del costante abbandono del lavoro accademico: in estrema sintesi, più uomini che donne rimangono a lavorare in università e le posizioni apicali sono per la maggior parte coperte da uomini. La precarietà accademica all'ingresso, che si estende per un sempre maggiore numero di anni, funziona come una sorta di filtro, che 'rimuove' le donne dal flusso, in una logica di svantaggi cumulativi. A rendere ancora più vulnerabile la carriera delle ricercatrici - così come accade più in generale alle lavoratrici - è l'evento della maternità, reale o potenziale, che risulta essere tuttora incompatibile con il lavoro accademico (Fuchs, Stebut, Allmendinger 2001; Lind 2008). Ciò accade non solo per la pausa che la maternità dovrebbe imporre, ma anche perché, all'interno di una logica organizzativa di totale dedizione, la scelta di avere dei figli è interpretata come l'espressione di priorità diverse (Gaio Santos, Cabral-Cardoso 2008; Lind 2008). È così che un altissimo numero di donne continua a lasciare la carriera accademica dopo la nascita di figli (Glover 2001; Ledin et al. 2007; Xie, Schauman 2003). Gli studi in questo ambito sottolineano, infatti, che mentre gli uomini lasciano la carriera scientifica prevalentemente per ragioni legate al lavoro, le motivazioni delle donne sono più complesse, e rimandano alla difficoltà di conciliazione tra carriera e famiglia, in un contesto sfavorevole alle donne (Forster 2001; Preston 2004; Hasse, Trentemøller 2008).

A penalizzare i percorsi delle ricercatrici non è tuttavia esclusivamente un'eventuale maternità, ma più in generale il persistere di un modello organizzativo maschile, in cui le capacità delle donne vengono sistematicamente sminuite (Bocchiaro, Boca 2002; Palomba 2008). Ciò si traduce in un mancato riconoscimento all'interno dei network professionali (Xie, Shauman 2003), così come nei *biases* nelle procedure di reclutamento

(van Den Brink, Benschop 2012; Falcinelli, Guglielmi 2014). In termini di valutazione, i *gender biases* si esprimono nel diverso peso assegnato alle diverse componenti del lavoro accademico: l'insegnamento, per esempio, al quale le donne dedicano maggior tempo e attenzione, conta molto meno delle pubblicazioni; il cosiddetto *housework of academia* (Brabazon, 2014), vale a dire il lavoro amministrativo e organizzativo a supporto delle attività di ricerca, più frequentemente assegnato a donne che non a uomini, non viene né remunerato né riconosciuto (Ferri, Murgia 2017); la mobilità internazionale, di crescente importanza nel CV dei nuovi ricercatori, è un'esperienza che presenta forti differenze - in termini di accessibilità e impatto sulla vita privata - tra uomini e donne (Giorgi, Raffini 2015; Carrozza et al. 2017).

In generale, il lavoro accademico è dunque costruito sull'immaginario di una totale devozione alla scienza, e l'immagine del lavoratore accademico è costruita sull'idea di un uomo privo di impegni domestici o familiari (Dean, Fleckenstein 2007), disponibile a lavorare un tempo smisurato (Currie, Harris, Thiele 2000), costantemente a disposizione (Ackers, Gill 2005; Ward 2000), e geograficamente mobile (Giorgi, Raffini 2015). In questo processo *il corpo* pare diventato il destinatario delle disfunzioni organizzative istituzionali, in un processo che spesso induce un senso di sovraccarico, esaurimento, *burn-out* (Maslach 2003), sino a trasformare la precarietà in un limbo attraversato da una conflittualità continua (Coin 2015).

5 I contributi che compongono il volume

I contributi raccolti in questo volume affrontano, da diversi punti di vista, i temi brevemente ricostruiti.

Giuseppe Allegri ripercorre le riforme previdenziali e del lavoro di Lamberto Dini e Tiziano Treu (1995-97) che segnano il passaggio dagli anni Ottanta agli anni Novanta, un passaggio che tende a mettere in discussione l'anima stessa della società che tramonta alla fine degli anni Settanta per produrre relazioni sociali vessatorie, burocratiche. Nello scritto di Allegri la svolta neo-liberale pare preceduta da un profondo lavoro di sterilizzazione culturale in cui le diverse sottoculture che avevano caratterizzato gli anni Settanta e Ottanta vengono messe in tensione o cooptate e messe a valore, a condurre l'innovazione culturale, la sperimentazione artistica, la ricerca sociale, l'invenzione digitale nella rete della *new economy*.

Alessandro Arienzo fa riferimento ad una serie di studi e di interviste con l'obiettivo di analizzare le implicazioni dell'esperienza precaria del tempo sulle visioni della vita, della ricerca, dell'azione politica dei lavoratori della conoscenza, mostrando come, nel contesto dell'università italiana, si sia giunti negli anni a una situazione di precarietà strutturale attraversata di continuo da pratiche di riflessione e azione collettiva.

Prendendo spunto dalla mobilitazione ‘Saperi precari’ – Emiliana Armano, Sandro Busso e Paola Rivetti riflettono su come le recenti riforme dell’università non soltanto abbiano tagliato fondi e risorse, ma abbiano anche rimodellato la stessa elaborazione del sapere all’interno delle università, oggi investite da un invasivo processo di formattazione e quantificazione delle esperienze (siano esse formative o di ricerca e insegnamento). L’analisi del percorso collettivo di auto-inchiesta, che ha coinvolto diverse università italiane nel corso del 2012, ha portato Armano, Busso e Rivetti ad approfondire i processi di soggettivazione del composito precariato accademico, mettendo in luce quanto la precarietà ecceda la mera dimensione contrattuale e sia al contrario esperita (e dunque rappresentata) in modo soggettivo, polisemico e plurimo.

Elisa Bellè, Rossella Bozzon, Annalisa Murgia, Caterina Peroni e Elisa Rapetti evidenziano come la situazione attuale possa essere descritta dalla tendenza a stare continuamente dentro e al contempo fuori dal sistema accademico, come emerge dagli esiti del progetto GARCIA – *Gendering the Academy and Research: Combating career Instability and Asymmetries*. Le autrici si concentrano sulla figura dell’assegnista, che si colloca alla base della ‘piramide della ricerca universitaria’ come una figura liminale e ambivalente, perennemente al confine tra dentro e fuori, spesso senza che il lavoro svolto venga formalmente riconosciuto, nella posizione di *ghost-writer* o eterno apprendista, dentro, ma soprattutto fuori sistema di welfare, cui contribuisce e dal quale non riceve nulla in cambio.

Roberto Ciccarelli ci consente di osservare come in Italia la precarietà si coniughi spesso con il disconoscimento dei diritti fondamentali, a partire dal sussidio di disoccupazione, negato per gli assegnisti di ricerca in Italia sulla base di quel pregiudizio fatale e radicatissimo secondo cui il lavoro intellettuale non descrive un vero lavoro ma un hobby, una passione, un momento di passaggio nel processo di formazione di uno studente.

Secondo Chiara Martucci, questo contesto conduce a una condizione di limbo che induce i lavoratori della conoscenza a vivere contemporaneamente diversi ambiti lavorativi. Attraverso la metafora del ‘CV gassoso’, Martucci mette in evidenza il lavoro di continua ricostruzione della propria identità lavorativa, negoziata e ridefinita in rapporto alle opportunità che di volta in volta si presentano. Il contributo sviluppa una metodologia auto-etnografica – essa stessa al confine tra lavoro ‘interno’ ed ‘esterno’ all’università (cf. Firouzi Tabar et al. 2012; Giorgi, Piazza 2010) – presentando l’esperienza dell’autrice come anomala e, al contempo, esemplare nel contesto di individualizzazione del lavoro della conoscenza.

In questo contesto di fluidità e incertezza multipolare, Luca Raffini riflette sul complesso rapporto tra precarietà accademica e mobilità geografica, che si configura nelle traiettorie di molti ricercatori precari come principale strategia per costruire una carriera scientifica. L’essere mobili fa parte delle richieste non negoziabili dell’accademia neoliberista, fon-

data sulle retoriche costruite intorno ai concetti di merito ed eccellenza, e noncurante di quanto queste riproducano e inaspriscano le già rilevanti diseguaglianze sociali tra i/le dottori di ricerca. La mobilità può infatti tradursi in una navigazione in mare aperto, alla ricerca di nuove scoperte ed esperienze, così come in un drammatico naufragio, laddove non si possiedono gli strumenti per affrontare i rischi del viaggio.

In chiusura, il contributo di Orazio Giancola e Emanuele Toscano ci mostra le conseguenze di tutto questo, evidenziando come i profondi mutamenti normativi (le leggi 230/2005 e 240/2010) e i drastici tagli alla ricerca e all'istruzione operati negli ultimi quindici anni abbiano condotto in ultima analisi a un processo di *espulsione* (temporanea o definitiva) dal sistema accademico contemporaneo. A partire dai dati raccolti nell'indagine 'Ricercaersi', il loro intervento offre uno spaccato delle condizioni di vita, di lavoro e delle prospettive future di questo eterogeneo aggregato di lavoratrici e lavoratori impegnate/i, chiamato continuamente a inventarsi nuove strategie di vita, dal piano economico, abitativo, alla sfera della genitorialità. In generale, tutti i contributi mostrano la distanza crescente tra le reali opportunità odierne e le aspettative ed esigenze materiali, sociali, relazionali, emotive e intime di chi fa ricerca. Ciò che emerge, tuttavia, non è solo la posizione di vulnerabilità del lavoro della conoscenza nell'epoca neo-liberale, ma altresì la disposizione ad affermarsi come soggetto di diritto, parte integrante di quella generazione precaria dalla cui intelligenza, creatività e, in ultima analisi, capacità di essere *in-disciplinata* dipende la capacità di invertire la tendenza alla subalternità che ha caratterizzato gli ultimi trent'anni.

Bibliografia

- Ackers, L.; Gill, B. (2005). «Attracting and Retaining 'Early Career' Researchers in English Higher Education Institutions». *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 18(3), 277-99.
- Ackers, L. (2010). «Internationalisation and Equality: the Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers». *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 41(1), 83-103.
- Alper, J. (1993). «The Pipeline is Leaking Women All the Way Along». *Science*, 260(5106), 409-11.
- Archer, L. (2008). «The New Neoliberal Subjects? Young/er Academics' Constructions of Professional Identity». *Journal of Education Policy*, 23(3), 265-85.
- Armano, E. (2010). *Precarietà e innovazione nel post-fordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*. Bologna: Odoja.

- Armano, E.; Murgia, A. (2013). «The Precariousnesses of Young Knowledge Workers: a Subject-oriented Approach». *Global Discourse*, 3, 486-501.
- Armano, E.; Briziarelli, M.; Chicchi, F.; Risi, E. (a cura di) (2017). «Il lavoro delle relazioni. Commitment e processi di soggettivazione nel free work». *Sociologia del lavoro*, 1.
- Armano, E.; Murgia, A. (2017). «Hybrid Areas of Work in Italy. Hypotheses to Interpret the Transformations of Precariousness and Subjectivity». Armano, E.; Bove, A.; Murgia, A. (eds.), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*. London: Routledge.
- Bascetta, M. (a cura di) (2015). *Economia politica della promessa*. Roma: manifestolibri.
- Bellè, E.; Bozzon, R.; Murgia, A.; Peroni, C.; Rapetti, E. (2015). «Fare ricerca in e sull'Accademia. Vecchie questioni metodologiche e nuove pratiche di osservazione riflessiva». *AIS Journal of Sociology*, 5, 143-54.
- Benkler, Y. (2006). *La ricchezza della rete. La produzione sociale trasforma il mercato e aumenta la libertà*. Milano: Università Bocconi Editore.
- Beverungen, A.; Otto, B.; Spoelstra, S.; Kenny, K. (eds.) (2013). «Free Work». *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 13(1).
- Bocchiaro, P.; Boca, S. (2002). «Differenze di genere nelle professioni tecnico-scientifiche: un'analisi sul ruolo dell'autoefficacia e della minaccia indotta dallo stereotipo». *Giornale italiano di psicologia*, 3, 491-514.
- Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*. Milano: Feltrinelli.
- Borghi, V. (2012). «Gli spazi del lavoro nel capitalismo reticolare: note per una cartografia critica delle trasformazioni». Murgia, A.; Armano, E. (a cura di), *Mappe della precarietà*, vol. 1, *Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*. Bologna: Odoja.
- Bozzon, R.; Donà, A.; Villa, P.; Murgia, A.; Poggio, B. (2015). «Italy». Le Feuvre, N. (ed.), *Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries*. Università di Trento. URL http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_report_wp1D1.pdf (2016-02-15).
- Bozzon, R.; Murgia, A.; Villa, P. (2017). «Precariousness and Gender Asymmetries Among Early Career Researchers: A Focus on STEM Fields in the Italian Academia». *Polis*.
- Brabazon, T. (2014). «Maybe He's Just Better Than You: Generation X Women and Higher Education». *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 3-4, 48-70.
- Bristow, A. (2012). «On Life, Death and Radical Critique: a Non-survival Guide to the Brave New Higher Education for the Intellectually Pregnant». *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 234-41.

- Busso, S.; Rivetti, P. (2014). «What's Love Got to Do with It? Precarious Academic Labour Forces and the Role of Passion in Italian Universities». *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 45(2), 15-37.
- Carrozza, C.; Giorgi, A.; Raffini, L. (2017). «Brains and Bodies on the Move. A Research Agenda on Precarious Researchers' Mobility». Franca, T.; Joana, A.; Padilla, B. (eds.), *International Migrations and Public Policies*. Lisbon: Mundo Sociais.
- Caruso, L.; Giorgi, A. (2015). «Capitalismo digitale e azione collettiva: le ambivalenze del capitalismo contemporaneo e le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza». *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, 183-218.
- Castells, M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Clarke, C.; Knights, D.; Jarvis, C. (2012). «A Labour of Love? Academics in Business Schools». *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), 5-15.
- Coin, F. (2013). «Turning Contradictions into Subjects. the Cultural Logic of University Assessment». Lucarelli, S.; Vercellone, C. (eds.), *Knowledge Cultures*, 1(4), 142-66.
- Coin, F. (2015). «Disfare il soggetto neo-liberale». Arienzo, A.; Borrelli, B. (a cura di), *Dalla rivoluzione alla democrazia del comune*. Napoli: Cronopio.
- Coin, F. (a cura di) (2017a). *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*. Verona: ombre corte.
- Coin, F. (2017b). «When Love Becomes Self-abuse. Gendered Perspectives on Unpaid Labor in Academia». Taylor, Y.; Lahad K. (eds.) (forthcoming), *Feeling Academic in the Neoliberal University: Feminist Flights, Fights and Failures*. London: Palgrave Macmillian.
- Coser, L.A. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Currie, J.; Harris, P.; Thiele, B. (2000). «Sacrifices in Greedy Universities: are They Gendered?». *Gender and Education*, 12(3), 269-91.
- Davies, B.; Petersen, E.B. (2005). «Intellectual Workers (un)doing Neoliberal Discourse». *Critical Psychology*, 13, 32-54.
- Dean, D.J.; Fleckenstein, A. (2007). «Keys to Success for Women in Science». Burke, R.J.; Mattis, M.C. (eds.), *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Falcinelli, D.; Guglielmi, S. (2014). «Genere, precarietà e carriere scientifiche». Armano, E.; Murgia, A. (a cura di), *Generazione precaria. Nuovi lavori e processi di soggettivazione*. Bologna: Odoja.
- Ferlie, E.; Pettigrew, A.; Ashburner, L.; Fitzgerald, L. (1996). *The New Public Management in Action*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferri, D.; Murgia, A. (2017). «Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana». *Sociologia del lavoro*, 1.

- Firouzi Tabar, O.; Giorgi, A.; Mattoni, A.; Peroni, C. (2012). «Saperi Precari. Appunti da un'inchiesta sulla precarietà nelle università italiane». Armano, E.; Murgia, A. (a cura di), *Mappe della precarietà*, vol. 2, *Forme e processi della precarizzazione, rappresentazioni e immaginari*. Bologna: Odoya.
- Formenti, C. (2011). *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale e eclissi del lavoro*. Milano: Egea.
- Formenti, C. (2013). *Utopie letali. Capitalismo senza democrazia*. Milano: Jaka Books.
- Forster, N. (2001). «A Case Study of Women Academics' Views on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-family Conflicts in a UK University». *Career Development International*, 6(1), 28-38.
- Fuchs, S.; Stebut von, N.; Allmendinger, J. (2001). «Gender, Science, and Scientific Organizations in Germany». *Minerva*, 39(2), 175-201.
- Fumagalli, A. (2007). «Precarietà». Transform! Italia (a cura di), *Parole di una nuova politica*. Roma: XL Edizioni.
- Gaio Santos, G.; Cabral-Cardoso, C. (2008). «Work-family Culture in Academia: a Gendered View of Work-family Conflict and Coping Strategies». *Gender in Management*, 23(6), 442-57.
- Gill, R. (2010). «Breaking the Silence: the Hidden Injuries of Neo-liberal Academia». Flood, R.; Gill, R. (eds.), *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge.
- Giorgi, A.; Caruso, L. (2015). «L'azione collettiva dei lavoratori precari: elaborazione simbolica, identità collettive, rapporto con i sindacati e con la dimensione politica. Una comparazione tra Italia e Spagna». *Obets*, 10(1), 67-95.
- Giorgi, A.; Piazza, G. (2010). «Scienze politiche e sociali, ricerche e auto- inchiesta». Caruso, L.; Giorgi, A.; Mattoni, A.; Piazza, G. (a cura di), *Alla ricerca dell'Onda. I nuovi conflitti nell'istruzione superiore*. Milano: Angeli.
- Giorgi, A.; Raffini, L. (2015). «Love and Ryanair: Academic Researchers' mobility». *Forum Sociologico*, 27, 43-52.
- Glover, J. (2001). «Targeting Women: Policy Issues Relating to Women's Representation in Professional Scientific Employment». *Policy Studies*, 22(2), 69-82.
- Grant, L.; Kennelly, I.; Ward, K.B. (2000). «Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers». *Women's Studies Quarterly*, 1-2, 62-85.
- Hasse, C.; Trentemøller, S. (2008). *Break the Pattern! A Critical Enquiry into Three Scientific Workplace Cultures: Hercules, Caretakers and Worker Bees*. Tartu: Tartu University Press.
- Head, S. (2011). «The Grim Threat to British Universities». *The New York Review of Books*, January 13. URL <http://www.nybooks.com/articles/2011/01/13/grim-threat-british-universities/> (2017-01-05).

- Hesmondhalgh, D. (2010). «User-generated Content, Free Labour and the Cultural Industries». *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 10(3-4), 267-84.
- Hothschild, A.R. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Jeske, D.; Santuzzi, A. (2015). «Monitoring What and How: Psychological Implications of Electronic Performance Monitoring». *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 62-78.
- Ledin, A.; Bornmann, L.; Gannon, F. et al. (2007). «A Persistent Problem: Traditional Gender Roles Hold Back Female Scientists». *EMBO Reports*, 8(11), 982-7.
- Lind, I. (2008). «Balancing Career and Family in Higher Education – New Trends and Results». Grenz, S.; Kortendiek, B.; Kriszto, M. et al. (eds.), *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lynch, K.; Ivancheva, M. (2015). «Academic Freedom and the Commercialization of Universities: a Critical Ethical Analysis». *Ethics in Science and Environmental Politics*, 15(1), 71-85.
- Magaraggia, S. (2015). *Essere giovani e diventare genitori. Esperienze a confronto*. Roma: Carocci.
- Marks, A.; Baldry, C. (2010). «Stuck in the Middle with Who? the Class Identity of Knowledge Workers». *Work, Employment and Society*, 23(1), 49-65.
- Maslach, C. (2003). *Burnout. the Cost of Caring*. Cambridge: Malor Books.
- McDowell, L.; Christopherson, S. (2009). «Transforming Work: New Forms of Employment and their Regulation». *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3, 1-8.
- Morini, C.; Fumagalli, A. (2009). «La vita messa a lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto». *Sociologia del lavoro*, 115, 94-116.
- Movitz, F.; Sandberg, A. (2009). «The Organisation of Creativity: Content, Contracts and Control in Swedish Interactive Media Production». McKinlay, A.; Smith, C. (eds.), *Creative Labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Murgia, A. (2010). *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*. Bologna: Odoja.
- Murgia, A., Poggio, B. (2014). «At Risk of Deskilling and Trapped by Passion: a Picture of Precarious Highly Educated Young Workers in Italy, Spain and the United Kingdom». Antonucci, L.; Hamilton, M.; Roberts, S. (eds.), *Young People and Social Policy in Europe: Dealing with Risk, Inequality and Precariousness in Times of Crisis*. London: Palgrave.
- Nikunen, M. (2012). «Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family». *Studies in Higher Education*, 37(6), 713-29.

- O'Neill, M. (2014). «The Slow University: Work, Time and Well-being». *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 15(3).
- Organization for Economic Cooperation and Development, OECD (2004a). *Internationalisation and Trade in Higher Education*. Paris, OECD.
- Organization for Economic Cooperation and Development, OECD (2004b). *Quality and Recognition in Higher Education: The cross-border challenge*. Paris: OECD.
- Palomba, R. (2008). «In the Shadow of Stereotypes». Hasse, C.M.; Trentemoller, S.; Sinding A.B. (eds.), *Draw the Line!*. Tartu: Tartu University Press.
- Parker, M.; Jary, D. (1995). «The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity». *Organization*, 2(2), 319-38.
- Preston, A.E. (2004). *Leaving Science: Occupational Exit from Scientific Careers*. New York: Russell Sage Foundation.
- Toscano, E.; Coin, F.; Giancola, O. et al. (2014). *Ricercarsi - Indagine sui percorsi di vita e lavoro del precariato universitario*. Report di ricerca. URL <http://www.roars.it/online/ricercarsi-indagine-sui-percorsi-di-vita-elavoro-nel-precariato-universitario/> (2017-02-15).
- Van den Brink, M.; Benschop, Y. (2012). «Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs». *Organization*, 19(4), 507-24.
- Verdolini, V. (2011). «Conoscenza senza coscienza? I paradossi del cognitariato nel contesto italiano». *Sociologia del Diritto*, 3, 161-5.
- Ward, M. (2000). «Gender and Promotion in the Academic Profession». *Scottish Journal of Political Economy*, 48(3), 283-302.
- Warhurst, C.; Thompson, P. (2006). «Mapping Knowledge in Work: Proxies or Practices». *Work, Employment & Society*, 20, 787-800.
- Wells, D.; Moorman, R.; Werner, J. (2007). «The Impact of the Perceived Purpose of Electronic Performance Monitoring on an Array of Attitudinal Variables». *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 121-38.
- Worthington, F.; Hodgson, J. (2005). «Academic Labour and the Politics of Quality in Higher Education: a Critical Evaluation of the Conditions of Possibility of Resistance». *Critical Quarterly*, 47(1-2), 96-110.
- Xie, Y.; Shaumann, K.A. (2003). *Women in Science: Career Processes and Outcomes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ylijoki, O.H. (2010). «Future Orientations in Episodic Labour: Short-term Academics as a Case in Point». *Time & Society*, 19(3), 365-86.

