

**Bellè, E., Bozzon, R., Murgia, A., Peroni, C., Rapetti, E. (2017) Inside/Out. Storie di precarietà nell'università italiana, in F. Coin, A. Giorgi, A. Murgia (Eds.) *Culture del lavoro*. Venezia: Edizioni Ca'Foscari, pp. 59-74.**

## 1. Introduzione

Inside/out: abbiamo scelto di evocare un'immagine ironica e di giocare sull'ambivalenza per riflettere sul tema della precarietà di chi, oggi, fa lavoro di ricerca nel contesto del sistema universitario italiano. In particolare, abbiamo deciso di concentrarci su uno specifico tipo di figura che, come vedremo, si colloca alla base di quella che potremmo definire come "piramide della ricerca universitaria", ovvero l'assegnista. Una figura liminale e ambivalente, perennemente al confine tra dentro e fuori: dentro e fuori i dipartimenti universitari, cui partecipa attivamente, spesso senza che il lavoro svolto venga formalmente riconosciuto; dentro e fuori la carriera accademica, nella posizione di eterno apprendista o *ghost-writer*; dentro, ma soprattutto fuori il sistema di welfare, cui contribuisce e dal quale non riceve nulla in cambio.

Con il nostro contributo ci proponiamo innanzitutto di collocare il caso italiano all'interno del più ampio quadro europeo. Ci soffermeremo inoltre sui tratti salienti del contesto normativo che regola oggi il sistema della ricerca e della carriera universitaria in Italia. Nonostante la precarietà accademica sia infatti un fenomeno di lungo corso, le recenti riforme hanno aperto nuovi scenari, dai quali non si può prescindere per una adeguata comprensione del contesto.

Passeremo poi alla parte di analisi empirica, che intreccia fra loro due distinti focus. In primo luogo, i principali risultati emersi da una ricerca, condotta tra la fine del 2014 e l'inizio del 2015 in due dipartimenti di un'università del nord Italia, uno afferente a un settore disciplinare scientifico-tecnologico e l'altro socio-umanistico. I paragrafi dedicati all'analisi delle interviste si concentreranno sull'invisibilità della figura dell'assegnista e sul suo complicato posizionamento tra lavoro e non lavoro. Connesso al tema dell'invisibilità, verrà poi affrontato il secondo aspetto problematico emerso, relativo al mancato riconoscimento del lavoro e, con esso, della figura professionale stessa dell'assegnista, soffermandoci sulle pesanti implicazioni in termini di esclusione da forme di protezione sociale e di riproduzione di diseguaglianze sociali entro il sistema della ricerca.

In secondo luogo, l'analisi delle esperienze individuali raccolte verrà posta in dialogo con il più

ampio piano delle rivendicazioni collettive. Inside/out, quindi, non solo come tenaglia individuale fra dentro e fuori, ma anche come rovesciamento collettivo di prospettive, come possibile sovvertimento, messo in atto proprio da chi, posto al margine del sistema, può ‘vantare’ uno sguardo privilegiato sul suo (dis)funzionamento. Con questo intento, il *corpus* di dati analizzato, relativo ad una specifica realtà universitaria e ad un preciso momento storico, verrà posizionato entro il più ampio quadro nazionale, alla luce delle mobilitazioni attualmente in corso, legate proprio al tema del riconoscimento e della visibilità, tanto simbolica, quanto materiale.

## 2. Brevi note di contesto sulle trasformazioni delle istituzioni e delle carriere accademiche in Italia

Negli ultimi decenni le istituzioni accademiche nella maggior parte dei paesi europei e industrializzati, inclusa l’Italia, hanno esperito profondi cambiamenti: mercatizzazione, adesione ai principi del New Public Management e neo-liberisti sono tendenze cruciali per comprendere tali trasformazioni (O’Neill, 2014; Ylijoki, 2010). La combinazione di queste tendenze ha innalzato il grado di competizione, sia a livello delle singole istituzioni e gruppi di ricerca, sia tra i singoli ricercatori. Ciò favorisce il processo di precarizzazione delle carriere scientifiche, alimentato i) dal sempre più frequente ricorso a forme contrattuali a termine e dalla connessa instabilità/mobilità lavorativa; ii) dall’ intensificazione dei ritmi di lavoro; iii) dalla continua incertezza nell’accesso alle risorse; iv) dall’ esposizione a processi di valutazione, basati su standard produttivi e di efficienza spesso fondati su logiche meramente quantitative.

Le trasformazioni che hanno segnato il sistema accademico e le carriere scientifiche in Italia non si discostano dalle tendenze generali descritte sin qui. In particolare, la riforma più recente del sistema universitario, la legge 240/2010 (altrimenti detta riforma Gelmini) ha introdotto un sostanziale riordino, agendo sia sull’organizzazione degli organi di governo e sui processi decisionali, con l’adozione di criteri di efficienza e funzionalità per accedere agli incentivi pubblici (Donina et al., 2012; Murgia et al., 2016); sia sui processi di reclutamento e avanzamento di carriera, con il ricorso a criteri bibliometrici per la valutazione delle performance e della produzione scientifica del personale docente. La riforma ha inoltre flessibilizzato le posizioni accademiche in entrata, allo scopo -- quantomeno dichiarato - di favorire l’adozione di pratiche meritocratiche basate su criteri di eccellenza nei processi di selezione, nonché di arginare meccanismi di cooptazione e logiche baronali insite nel sistema.

Va aggiunto che tale riforma è stata introdotta in un contesto investito da una consistente opera di de-finanziamento. Infatti, la legge n. 133/2008, entrata in vigore un anno prima dell’avvio della riforma Gelmini, ha stabilito la progressiva diminuzione delle risorse finanziarie pubbliche destinate

al sistema universitario (Fondo di Finanziamento Ordinario - FFO) - le quali tra il 2008 e il 2013 sono state ridotte del 18% . Essa ha inoltre introdotto rigide limitazioni al turnover del personale docente, bloccato al 50% del personale messo a riposo (Donina et al., 2014; Bozzon et al., 2015). Recenti analisi condotte sull’impatto di questi provvedimenti di legge sul sistema universitario concludono che la riforma si è rivelata sino ad ora inefficace nel modificare in modo virtuoso il modello di governance e i processi decisionali dei singoli atenei (Coin, 2011; Donina et al., 2014). D’altra parte, l’interazione tra taglio delle risorse, blocco del turnover e nuove regole di reclutamento ha prodotto un effetto immediato sulla struttura del personale docente e di ricerca, innalzando il volume di ricercatori precari occupati nelle università italiane a livelli mai sperimentati in passato (Bonatesta, 2015; Bozzon et al., 2015). Nel 2014, più di un terzo del personale di ricerca presente negli atenei italiani risultava inquadrato con forme contrattuali temporanee , a fronte di una diminuzione del 184% del personale di ruolo a tempo indeterminato dal 2008 (Ferri et al., 2016).

Il punto fondamentale è relativo all’aumento del personale a tempo determinato, alimentato principalmente dal numero degli assegnisti, vale a dire la forma contrattuale meno tutelata tra quelle previste dalla riforma. Nel 2014 il Miur documenta infatti la presenza di ben 22093 assegnisti occupati negli atenei italiani, a fronte di solo 3858 ricercatori a tempo determinato. Concepiti come contratti volti a sostenere i giovani ricercatori nel consolidare le proprie competenze scientifiche nel periodo immediatamente successivo al conseguimento del dottorato, gli assegni di ricerca sono diventati in breve tempo la soluzione alla carenza di personale generata dal blocco del turnover del personale docente. Gli assegni, infatti, costituiscono per gli atenei un modo poco costoso per arginare la richiesta di personale per la conduzione delle attività di ricerca. Essi consentono infatti di assumere soggetti altamente specializzati risparmiando sui costi di gestione - in genere un assegno di ricerca costa la metà di una posizione da ricercatore - evitando i limiti procedurali previsti per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato. Infatti, mentre la disponibilità di posizioni da ricercatore è vincolata alle regole di turnover del personale docente fissate dal Miur, il conferimento di assegni di ricerca è lasciato alla gestione dei singoli atenei e alla disponibilità di finanziamenti esterni. Se, da un lato, i ricercatori a tempo determinato godono di regolari contratti di lavoro dipendente e sono considerati parte del personale docente, dall’altro gli assegni di ricerca non rappresentano formalmente dei rapporti di lavoro, ma sono collaborazioni di ricerca equiparate - non solo dal punto di vista fiscale - alle borse di dottorato. Questo implica che gli assegnisti di ricerca, come i dottorandi, siano esclusi da tutte le tutele e i provvedimenti di welfare e di sostegno al reddito disponibili in Italia, nonostante circa un terzo del loro compenso annuo sia destinato al finanziamento della gestione separata INPS. Si tratta di una anomalia tutta italiana. Infatti, nella

maggior parte dei paesi Europei il dottorato e i contratti di ricerca postdoc sono generalmente assimilati a rapporti di lavoro e godono delle connesse tutele di welfare.<sup>2</sup>

### 3. Cenni metodologici

Nei paragrafi a seguire cercheremo di affrontare il tema del lavoro di ricerca precario in accademia attraverso due focus di analisi differenti, ma tra loro intrecciati. In primo luogo ci concentreremo su alcuni dei principali risultati di ricerca emersi dalla conduzione di 33 interviste semi-strutturate con assegnisti/e di ricerca che lavorano o hanno lavorato presso due diversi dipartimenti di un'università del nord Italia: l'uno appartenente all'ambito disciplinare STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), l'altro all'ambito SSH (Social Sciences and Humanities). Le interviste sono state realizzate nell'ambito del progetto GARCIA - *Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*.<sup>3</sup>

Le interviste, realizzate tra settembre 2014 e marzo 2015, sono state condotte allo scopo di identificare le principali difficoltà affrontate da giovani ricercatori e ricercatrici alle prese con la fase iniziale del percorso accademico. Il campione di intervistate/i è composto da i) assegniste/i attualmente impiegate/i presso i due dipartimenti; ii) ex assegniste/i che hanno lavorato nelle due strutture tra il 2010 e il 2014. Tale strategia di campionamento ha consentito di confrontare i percorsi attraverso una lente comparativa tra “fuori” e “dentro”, ovvero tra coloro che sono ancora all'interno del sistema accademico e coloro che lo hanno invece lasciato. L'età media nel campione è di 36,7 anni per il dipartimento SSH e di 35,6 anni per il dipartimento STEM. Nella tabella 1 viene illustrata nel dettaglio la composizione del campione per dipartimento, posizione e sesso.

Tabella 1 – Intervistati/e per dipartimento, posizione e sesso

	Uomini	Donne	Totale
<i>Dipartimento STEM</i>			
Postdocs	3	3	6
Ex-Postdocs	6	5	11
<i>Totale</i>	9	8	17
<i>Dipartimento SSH</i>			
Postdocs	4	2	6
Ex-Postdocs	2	8	10
<i>Totale</i>	6	10	16
<i>Totale interviste</i>	15	18	33

<sup>2</sup><http://www.flcgil.it/attualita/il-miur-contro-assegnisti-dottorandi-e-borsisti-niente-Dis-Coll-per-i-giovani-ricercatori.flc> (2016-04-05).

<sup>3</sup> Il progetto è stato finanziato nell'ambito della call Science in Society del VII Programma Quadro (FP7) della Commissione Europea (Grant Agreement n. 611737).

Dopo aver analizzato le criticità emerse entro uno specifico contesto di ricerca, sposteremo l'attenzione su quello delle rivendicazioni condotte in ambito nazionale. In particolare, ci soffermeremo su due recenti esperienze. La campagna per l'estensione della cosiddetta Dis-Coll (l'indennità di disoccupazione per i contratti di collaborazione), promossa dal Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturati Universitari a partire dall'assemblea di Padova del 17 aprile 2015. La seconda mobilitazione esaminata è il cosiddetto "Sciopero alla rovescia", promosso dal medesimo coordinamento nel dicembre 2015.

Più nello specifico, verranno prese in esame le principali istanze e le tematiche affrontate dalle due campagne, espresse attraverso l'elaborazione di documenti ufficiali di invito alla mobilitazione, rintracciabili sulle pagine web ufficialmente dedicate. Avremo modo di vedere come queste due recenti esperienze nazionali si colleghino con le criticità evidenziate dall'analisi delle interviste. In una sorta di ideale dialogo, alle questioni di invisibilità e mancato riconoscimento di uno statuto professionale e di diritti emerse nelle interviste rispondono proprio le due campagne di mobilitazione. Queste ultime si concentrano infatti esattamente sui temi del riconoscimento, tanto di diritti e tutele lavorative minime, quanto dell'esistenza stessa di una generazione di ricercatori/trici al momento intrappolati in una perenne sospensione tra dentro e fuori.

#### 4. Inside/out University: il caso dell'assegnista di ricerca

Di seguito verranno presentati alcuni dei principali esiti emersi dall'analisi delle interviste condotte con assegnisti/e di ricerca provenienti sia da un dipartimento scientifico-tecnologico che da un dipartimento socio-umanistico. In particolare, nella prima sezione empirica saranno esplorate le pratiche che rendono gli/le assegnisti/e di ricerca invisibili, disconoscendo o non valorizzando il loro lavoro quotidiano; nella seconda sezione l'attenzione sarà dedicata al mancato riconoscimento formale della loro posizione.

##### 4.1. In/visibilità del lavoro

L'invisibilità e la visibilità del lavoro sono elementi cruciali nell'esperienza lavorativa degli/le assegnisti/e di ricerca, sia in relazione alla costruzione dell'identità professionale, sia per quanto attiene alle prospettive di carriera. Inoltre, nell'ambito accademico la visibilità del lavoro di ricerca *intellettuale* costituisce un elemento fondamentale anche allo scopo di divulgare, condividere e valorizzare il proprio operato. Avere la possibilità di fare parte di comitati editoriali, partecipare a

conferenze nazionali e internazionali, e di programmare periodi di *visiting* in università estere sono tutti esempi di attività che permettono di valorizzare il proprio percorso e renderlo visibile (*networking*) (Chen et al., 2015). Secondo i soggetti intervistati, il coinvolgimento in reti di ricerca internazionali, con le conseguenti possibilità di mobilità e pubblicazione, è strettamente collegato alle collaborazioni attivate fin dal periodo del dottorato, che orientano in un verso o nell'altro le prime fasi della carriera accademica. In particolare, a ricorrere è la paura di restare intrappolati nelle maglie di una ristretta rete di riferimento .

Io collaboro con tante persone, ma solo del mio gruppo; il mio gruppo ha più di venti persone e [...] e stiamo portando avanti con qualche dottorando, con qualche altro collega postdoc abbiamo degli elementi in sovrapposizione e proviamo a fare delle robe insieme [...] ma tutto nella stessa cerchia. [Uomo, assegnista, STEM]

Mi sembrava che si ragionasse un po' per parrocchiette: c'erano varie persone legate ad alcuni gruppi di ricerca piuttosto che ad alcuni docenti [...]. Quello che ho percepito è che le persone ragionassero secondo lo schema che io sono di questa parte qua e per qualsiasi proposta che provenga dal collega che è di un altro gruppo troverò sempre il motivo per fare il bastian contrario e per dire che non va bene. [Uomo, ex assegnista, SSH]

Sembra che il riconoscimento professionale, perlomeno nella quotidianità lavorativa, sia restituito quasi esclusivamente dalla micro-rete in cui si è inseriti, alimentando una dinamica che rende invisibili i precari della ricerca rispetto alle diverse comunità che popolano l'accademia, anche per via del fatto che non esistono situazioni collegiali che coinvolgano tutti i gruppi all'interno di uno stesso dipartimento.

Alla mancata visibilità delle componenti *intellettuale* e di *networking* si affianca anche l'invisibilità della componente *istituzionale* (Chen et al., 2015), ovvero dell'operato svolto per il buon funzionamento del gruppo di ricerca e/o del dipartimento. Le attività invisibili citate assumono prevalentemente tre caratteristiche, spesso compresenti : si tratta di compiti non retribuiti, sottovalutati e non formalizzati, tra cui, ad esempio, lo svolgimento di lezioni, laboratori o corsi a titolo gratuito, e le attività amministrative e organizzative. A ciò si aggiunga il mancato riconoscimento formale del lavoro svolto: si pensi ad esempio all'attività di supervisione di tesi in cui non si compare formalmente come relatrici o correlatori, così come alla progettazione e al *fundraising*, cui non fa seguito l'inclusione formale nel gruppo di ricerca o tanto meno il

riconoscimento del ruolo di *Principal Investigator*.

In questo caso vi sono tuttavia delle rilevanti differenze, sia di genere, sia tra discipline STEM ed SSH. Se in entrambi i casi studio, infatti, gli assegnisti affermano di svolgere le attività che non riesce a svolgere «il proprio docente», d'altra parte le pratiche e il grado di riconoscimento cambiano nei due dipartimenti, così come cambiano, e in modo rilevante, anche le aspettative nei confronti di uomini e donne.

Un'altra cosa che non era molto bella è che dovevo lavorare su un progetto europeo, ma ho anche fatto un lavoro che non è proprio una ricerca pura: ho organizzato conf-call, parlato con i partner, mandato mail... non era proprio quello che avevo immaginato quando ho avuto questa posizione. [Donna, ex assegnista, STEM]

Durante il postdoc mi occupavo di qualunque cosa, ho fatto di tutto: ho prenotato cene, ho scarrozzato visiting, ho fatto babysitteraggio a gente che veniva per qualche mese, ho fatto qualunque cosa per il gruppo di ricerca a cui afferivo e non che venisse chiesto ad altri di farlo... [Donna, ex assegnista, SSH]

Il fatto che alle donne sia più spesso richiesto di occuparsi di questioni slegate dalla parte prettamente scientifica rivela la tendenza a considerare ancora alcune attività come “tipicamente” femminili (Park, 1996). Si tratta di dinamiche emerse più frequentemente nel dipartimento socio-umanistico rispetto a quello scientifico-tecnologico (Ferri et al., 2016). Ciò non significa, tuttavia, che in questo secondo contesto vi sia una maggiore condivisione tra uomini e donne del “lavoro accademico di riproduzione”, ma piuttosto che questi dipartimenti dispongano di maggiori finanziamenti, che consentono di assumere specifiche figure amministrative e gestionali. Alcuni/e assegnisti/e collegano la questione delle attività eccedenti rispetto al lavoro remunerato (Armano et al., 2014; Gallo et al., 2016) alla condizione di precarietà. Essi pongono l'accento sull'impossibilità di opporre un rifiuto allo svolgimento di tali attività, data la costante esposizione alla discontinuità occupazionale e retributiva.

Nel mio caso c'è uno scambio equo tra il fatto che tu dia disponibilità a fare qualcosa in più, senza che questo diventi un'abitudine malsana. Poi dipende anche dal tipo d'impegno che ti viene richiesto. Forse qualcuno si aspetta qualcosa, e con l'arma del ricatto del precariato funziona così: io ti offro una possibilità, ti aiuto a rimanere in dipartimento, ma sappi che devi assecondarmi, altrimenti potrei trovarne altri mille

come te. [Donna, assegnista, SSH]

Il problema dell'invisibilità di queste attività emerge anche nelle parole di alcuni assegniste/i del dipartimento scientifico-tecnologico, meno preoccupati rispetto alle questioni economiche e alle prospettive occupazionali (si consideri che gli importi degli assegni sono nettamente superiori a quelli dei dipartimenti socio-umanistici), ma più interessati al riconoscimento professionale in termini di esperienza didattica, di supervisione di tesi e di progettazione.

Io ufficialmente non risuldo in nessun modo e il lavoro fatto con i tesisti non mi viene per niente riconosciuto. Anche nelle commissioni di laurea io non ho mai sentito che ci potessero andare anche i postdoc. [Donna, assegnista, STEM]

Io, per esempio, adesso sto coordinando la stesura di un progetto europeo che è mio, il progetto è mio: le reti sono mie, il tema è mio; \*\*\* ci mette la firma. [Uomo, assegnista, STEM]

Il desiderio di riconoscimento si concretizza nell'accettazione da parte degli assegnisti intervistati di carichi e ritmi di lavoro che vanno al di là dei vincoli contrattuali, sulla spinta del desiderio-promessa di appartenenza a un mondo sociale e lavorativo selettivo.

#### 4.2. Lavoratore – lavoratrice: essere o non essere?

L'invisibilità descritta dagli assegnisti di ricerca in riferimento al loro lavoro quotidiano si traduce anche nell'inesistenza di vere e proprie forme contrattuali nelle prime fasi della carriera accademica. Tuttavia, se nel dipartimento STEM indagato la quasi totalità degli intervistati non ha mostrato particolare preoccupazione rispetto ai rischi legati alla precarietà lavorativa, nel dipartimento SSH l'instabilità occupazionale è invece citata tra le principali difficoltà nel riuscire a costruire una carriera accademica. Si tratta di un risultato di ricerca che trova riscontro in altri studi condotti a livello europeo (si veda Nikunen, 2011) e che non stupisce per una serie di ragioni: dai livelli di reddito nettamente superiori in ambito scientifico, all'elevata internazionalizzazione di queste comunità accademiche, fino alla maggiore facilità nel trovare occupazioni qualificate anche al di fuori del contesto accademico.

Ovviamente le prospettive future dei ricercatori sono più che rosee, non mi preoccupa



che il mio contratto ora sia a termine [...]. Io penso che nel futuro ci sia tanto lavoro da fare, perché comunque la tecnologia sta evolvendo rapidamente e quindi si aprono anche tutta una serie di possibili applicazioni e problemi da risolvere. [Uomo, ex-assegnista, STEM]

Io quello che penso è che veramente sarebbe forse decisivo riuscire a dare un certo tipo di continuità proprio di sussistenza, perché il rischio oggettivo è che in questo tipo di carriere spezzettate vada avanti chi ha un capitale suo, insomma. [...] E quindi chi si può permettere un precariato con dei buchi va avanti, e gli altri meno. [Donna, ex-assegnista, SSH]

Le interviste realizzate in ambito socio-umanistico mettono spesso in luce quanto l'assenza di un sostegno al reddito abbia l'effetto di riprodurre una serie di disuguaglianze basate sulla classe sociale di provenienza e/o sulla disponibilità di risorse proprie o della propria famiglia, da mettere in campo nei periodi in cui si continua a fare ricerca, ma senza percepire uno stipendio, in attesa di trovare la prossima collaborazione di ricerca remunerata.

Se dalla questione precarietà e discontinuità di reddito spostiamo l'attenzione al riconoscimento dello status di lavoratore, la polarizzazione dei posizionamenti dei soggetti intervistati si riduce drasticamente, sia in termini di genere, ma soprattutto di settore disciplinare. Sia uomini che donne di entrambi i dipartimenti hanno infatti posto la questione del mancato riconoscimento contrattuale, lamentando una condizione di impiego che non identifica la ricerca come un lavoro, inquadrandola piuttosto come una attività di studio.

Sarebbe il caso di inquadrare queste figure ibride in maniera contrattualmente definita: stabilire che siamo dei lavoratori, anche solo a termine, ma dipendenti. [...] Bisognerebbe pensare seriamente a come coprire periodi di inattività dal punto di vista retributivo, [...] perché penso che questo sia il principale canale di sofferenza. [Uomo, assegnista, SSH]

La prima cosa sono gli ammortizzatori sociali. La prima cosa di tutto, perché è assurdo che se finisci un contratto di lavoro sostanzialmente – che non è un contratto di lavoro l'assegno, è una borsa, ma va beh... questa è un'altra assurdità – succede che tu resti a casa dall'oggi al domani. [Uomo, assegnista, STEM]

Come già segnalato nella sezione introduttiva, emerge anche dalle parole dei ricercatori intervistati la questione dell'inquadramento contrattuale. L'assegno, infatti, così come la borsa di dottorato, prevede l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata dell'INPS, al pari di co.co.co. e contratti a progetto, ma non garantisce gli stessi (seppur scarsi) diritti. A differenza di chi ha un contratto di collaborazione, assegnisti e dottorandi non hanno diritto ad alcuna forma di sostegno al reddito. Un primo insieme di problemi, dunque, è legato all'equiparazione dell'assegno ad una borsa di studio, che tutela ancor meno di un rapporto di lavoro parasubordinato.

Un secondo insieme di criticità segnalate nel corso delle interviste va invece alla radice del problema, vale a dire il fatto che le principali garanzie siano tutt'oggi pienamente accessibili, in Italia, solo per chi ha un rapporto di lavoro di tipo dipendente, incluse la malattia, la previdenza e la maternità.

Dal mio punto di vista sarebbe bello che ci fosse un riconoscimento maggiore in termini di contributi pensionistici, [...] perché è vero che la borsa è esentasse, però alla fine uno comunque lavora. [Uomo, ex-assegnista, STEM]

Sicuramente il riconoscimento della malattia: visto che questi lavori sono così fluidi e così eterei e non è riconosciuta – almeno, nel mio assegno la malattia non era prevista – tutele di questo tipo e assicurazioni sanitarie sono importanti. [Uomo, ex-assegnista, SSH]

Secondo me avrebbe senso pensare a delle politiche lavorative più specifiche come sostegno al reddito o estensione di diritti, maternità e paternità. [Donna, ex-assegnista, SSH]

Per quanto riguarda la malattia, l'assegno deve essere sospeso in caso di assenze superiori a 30 giorni consecutivi, ma ciò non comporta alcuna proroga del contratto. Inoltre, il contratto termina automaticamente in caso di assenza (anche non continuativa) per un periodo superiore a un sesto della durata del contratto. La maternità, a differenza della malattia, prevede una proroga del contratto di cinque mesi, pari al periodo di sospensione obbligatoria, durante il quale non si percepisce alcun compenso dall'Università. È l'INPS, solo nel caso in cui l'assegnista abbia i requisiti minimi (tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità) a erogare l'indennità. Non è dunque detto che i cinque mesi siano coperti e non è nemmeno chiaro – nel caso in cui l'assegno sia finanziato da fondi esterni – con quali fondi sia possibile pagare i mesi

di assegni prorogati. Alla luce di un quadro così desolante in termini di diritti, non stupisce che, tra le trentatré interviste realizzate, nessuna delle assegniste coinvolte nella ricerca abbia figli o pensi di averne nel breve periodo.

Nonostante le comuni rivendicazioni degli assegnisti intervistati rispetto al riconoscimento del lavoro di ricerca come un lavoro a tutti gli effetti, non è stata riscontrata al momento delle interviste alcuna forma di mobilitazione collettiva su questo fronte. Sul piano nazionale, invece, proprio nei mesi successivi alla realizzazione di questa indagine, un nuovo movimento stava prendendo forma nel precariato della ricerca, basato proprio sulla richiesta di riconoscimento del lavoro di ricerca come professione pienamente intesa.

5. “Se il nostro non è un lavoro, allora scioperiamo alla rovescia!”. Il percorso di ricomposizione del Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturate/i

Come emerge dall’analisi delle interviste svolta nei precedenti paragrafi, invisibilità e non riconoscimento sono due elementi centrali e strettamente legati tra loro nell’esperienza professionale e nella percezione riflessiva delle ricercatrici e dei ricercatori non strutturate/i. D’altro canto, questa invisibilizzazione è resa possibile dall’alto livello di ricattabilità, dovuta al mancato riconoscimento della ricerca «non strutturata» come lavoro, con conseguenze determinanti sia sul piano delle condizioni lavorative, sia su quello della percezione di sé in una dimensione collettiva, in chiave di ricomposizione e di rivendicazione.

Proprio da questi nodi prendono le mosse la campagna per il riconoscimento della Dis-Coll<sup>4</sup> e quella dello #ScioperoAllaRovescia, elaborate dal Coordinamento delle Ricercatrici e dei ricercatori Non Strutturate/i Universitari/e, una rete autorganizzata di lavoratori precari della ricerca pubblica, nata nel dicembre 2014 a Firenze, grazie all’iniziativa di alcune/i assegniste/i e borsiste/i dell’ateneo della città.

Sin dal primo incontro nazionale, il tema del riconoscimento del lavoro di ricerca entra a far parte dell’agenda della rete e, insieme all’esclusione dalle tutele del welfare, diventa l’occasione per aprire una riflessione sul lavoro di ricerca in Italia. Ciò produce una prima rivendicazione, la «Mobilitazione per l’estensione della Dis-Coll», l’indennità di disoccupazione prevista dal Jobs Act per i parasubordinati, dalla quale i precari della ricerca sono esclusi. Leggiamo in uno dei documenti elaborati dalla rete a tale proposito:

---

4 La campagna di rivendicazione dell’estensione della Dis-Coll si inserisce in una più ampia mobilitazione per l’estensione di welfare alle figure del lavoro parasubordinato, costruita dalla Coalizione 27 febbraio, una rete di ispirazione interprofessionale e intercategoriale che raccoglie associazioni e comitati professionali, freelance, attivisti e collettivi e rappresenta il tentativo di costruire una alleanza di analisi e mobilitazione tra precarietà e lavoro autonomo.

[...] E tutto questo avviene mentre è alle porte un'espulsione di massa dei ricercatori precari dalle Università, per effetto del definanziamento storico, del blocco del reclutamento e dei limiti temporali ai contratti precari introdotti dalla Legge Gelmini. Oltre al danno quindi, la beffa! Anni trascorsi a tenere in piedi il sistema universitario, intermittenza di reddito, lavoro gratuito... per alla fine essere espulsi dal sistema senza neanche le briciole degli ammortizzatori sociali! E perché? Perché il nostro lavoro non viene riconosciuto come tale... [Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturate/i, «Ricercatori precari e Dis-Coll: si protesta!», 23 aprile 2015]<sup>5</sup>

Come si può rilevare dallo stralcio riportato, che indice un presidio di protesta contro l'INPS, la rivendicazione della Dis-Coll non si limita ad un piano meramente vertenziale, ma si inserisce nel più ampio quadro della dismissione strutturale dell'università pubblica. Dal comunicato traspare, oltre alla delusione e all'insofferenza per il mancato riconoscimento del proprio investimento professionale, anche la delegittimazione della ricerca nel discorso e nell'agenda pubblica italiana. Solo un mese dopo, il ministro Poletti conferma questo approccio, rigettando un'interrogazione parlamentare sull'estensione della Dis-Coll a tutti i precari della ricerca con la motivazione che, stando alla norma, gli assegni e le borse di ricerca sono contratti di formazione.

A fronte di un tale disriconoscimento il Coordinamento affronta il problema dell'invisibilità e del non riconoscimento a partire da una doppia esigenza e da un doppio movimento, orizzontale e verticale. Da una parte, la necessità di rendersi visibili e quindi riconoscibili tra pari, in un piano di ricomposizione del precariato universitario. Dall'altra, rendere visibile, dunque riconoscibile e riconosciuto il proprio lavoro nei confronti della società e delle istituzioni. Seguendo questa logica, il Coordinamento elabora a dicembre 2015 un questionario sul lavoro di ricerca svolto da assegnisti, dottorandi e borsisti, insieme alla campagna per lo «Sciopero alla Rovescia» (Dolci, 2011), una forma di mobilitazione che si pone l'obiettivo di rendere visibili in tutte le loro declinazioni le molteplici attività svolte dai precari della ricerca dentro e fuori dalle aule universitarie.

A questo grottesco quanto paradossale tentativo di delegittimazione del nostro lavoro, del sistema universitario e della formazione in generale [...] abbiamo deciso di rispondere: se questo non è un lavoro, allora sciopereremo alla rovescia! E di fronte alla evidente volontà politica di smantellare il carattere pubblico dell'Università e di creare un esercito di precari ricattabili, risponderemo con determinazione e coerenza: se una legge è ingiusta, va cambiata! Invitiamo tutti i ricercatori e le ricercatrici non strutturati\*

---

<sup>5</sup> Testo integrale del documento disponibile alla pagina <http://www.ricercatorinonstrutturati.it/ricercatori-precari-e-Dis-Coll-si-protesta/> (2016-04-05).

a rendere visibile il proprio lavoro quotidiano, per mostrare a chi ci governa e all'opinione pubblica quanto il funzionamento ordinario delle nostre università dipenda in gran parte anche dalle nostre attività. [Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturate/i, «Sciopero alla rovescia #ricercaprecaria», Gennaio 2016]<sup>7</sup>

Queste iniziative perseguono il triplice obiettivo di intercettare il maggior numero di soggetti precari e farli parlare di sé attraverso il questionario, seguendo il senso della pratica di autoinchiesta dei movimenti operai; dare visibilità alla precarietà e ai precari, attraverso l'utilizzo delle magliette rosse con la scritta #ricercaprecaria, in una sorta di ricomposizione collettiva; infine mostrare, attraverso un uso virale dei social network, le numerose attività di didattica, ricerca e disseminazione che quotidianamente le precarie e i precari svolgono, la cui qualità e quantità sono state descritte dai risultati del questionario, completato da più di 1300 ricercatori nel giro di poche settimane.<sup>8</sup>

## 6. Conclusioni

L'invisibilità e il mancato riconoscimento del proprio lavoro si presentano come dimensioni pervasive nelle/delle esperienze di chi fa ricerca, in primo luogo a partire dal *corpus* di interviste analizzato nel nostro contributo. Le testimonianze raccolte tratteggiano infatti, pur con gradi differenti a seconda dell'ambito disciplinare (da porre in relazione al diverso rapporto con il mercato del lavoro), uno scenario di invisibilità generalizzata, in cui non solo si è investiti da pervasivi processi di precarizzazione, ma di fatto si lavora senza un vero e proprio contratto di impiego. Invisibilità e mancato riconoscimento come elementi caratterizzanti che non sorprendono, nell'attuale quadro di politiche della ricerca, di segno marcatamente neoliberista, improntate a individualizzazione, competizione, ricattabilità e autosfruttamento (Hawkins et al., 2015). Un autosfruttamento che può essere interpretato come strategia di fronteggiamento individuale, il cui esito è la sospensione delle nostre vite precarie entro un orizzonte apparentemente atemporale, di attesa e apprendistato perenne, che tende a imprigionare sia chi aspira ad una condizione lavorativa e/o retributiva migliore, sia chi è in cerca di una remunerazione innanzitutto identitaria (Armano, Murgia, 2016) dunque di appartenenza ad un network professionale.

A ciò si aggiungano i processi di infantilizzazione e atomizzazione (Bellè et al., 2015), introdotti dalla Riforma Gelmini e dalla logica del New Public Management in maniera talmente pervasiva da

---

<sup>7</sup> Testo integrale del documento disponibile alla pagina <http://www.ricercatorinonstrutturati.it/comunicazione/sciopero-alla-rovescia-ricercaprecaria/> (2016-04-05).

<sup>8</sup> I dati verranno pubblicati sul sito del Coordinamento: [www.ricercatorinonstrutturati.org](http://www.ricercatorinonstrutturati.org)

aver impedito per anni anche solo la possibilità di immaginare l'emersione di ciò che avviene realmente nelle geografie del (non-)lavoro universitario (Lorenz, 2012; Faucher, 2014). Qui il vero paradosso della precarietà universitaria: a livelli alti di consapevolezza e riflessività sulla propria condizione non sono corrisposte sinora forme di soggettivazione conseguenti, come se – per impiegare una metafora femminista – un soffitto di cristallo si fosse costruito non solo sopra, ma intorno ai ricercatori precari che sostengono la vita degli atenei in Italia. Uno schermo trasparente, ma sinora invalicabile dal quale si osserva e dal quale si è osservati, senza la possibilità di agire quella forma di riconoscimento e cooperazione tra pari che permetterebbe la ricomposizione del lavoro precario universitario. Una difficoltà ad uscire dal piano dell'atomizzazione individuale rintracciabile in maniera piuttosto diffusa anche all'interno delle interviste raccolte, che restituiscono riflessioni ed esperienze declinate prevalentemente al singolare, in termini di strategie di gestione (professionale, emotiva, pratica).

Tuttavia, se la frammentazione si delinea come un tratto piuttosto evidente, a distanza di più di sei anni dall'approvazione della contestata riforma Gelmini, i numerosi studi e ricerche sulla precarietà in accademia sono stati però parte di un percorso di presa di coscienza del nostro ruolo di s-oggetti di questi processi, dunque del nostro essere anche potenziali attori di trasformazione (Peroni et al., 2012).

Il Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori non Strutturate/i riflette questo percorso autoriflessivo e di soggettivazione: nato da una vera e propria emergenza concreta - la prevista scadenza di migliaia di precari al quarto anno di assegno - questo percorso diviene una riflessione sulla condizione precaria, non solo dei ricercatori, ma della ricerca stessa in Italia. Possiamo quindi affermare che, pur tra le difficoltà, si è aperta così una contro-narrazione che interroga il ruolo dell'università pubblica e della ricerca, rispondendo all'opera di delegittimazione proveniente dai vertici delle istituzioni politiche. Invisibilità e non riconoscimento non sono più solo forme di negazione, ma anche obiettivi di *détournement*, da agire allo scopo di ricomporre e organizzare le soggettività. L'obiettivo ora è quello di “raddrizzare lo sciopero” e, attraverso alleanze ampie e trasversali con altre componenti precarie universitarie e non solo, riuscire a mostrare «cosa significa stare un giorno senza di noi».

## Riferimenti bibliografici

Armano, Emiliana; Chicchi, Federico; Fisher, Eran; Risi, Elisabetta (a cura di) (2014). «Free and unpaid work, gratuity, collaborative activity and precariousness. Processes of subjectivity in the age of digital production». *Sociologia del lavoro*, 133, pp. 42-57..

Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (2016) «Disuguaglianze precarie». In: Pellegrino, Vincenza (a cura di), *(R)esistenze precarie. La transizione al capitalismo biocognitivo attraverso le figure dei precari universitari*. Verona: Ombre Corte.

Bellè, Elisa; Bozzon, Rossella; Murgia, Annalisa; Peroni, Caterina; Rapetti, Elisa (2015). «Fare ricerca in e su l'Accademia. Vecchie questioni metodologiche e nuove pratiche di osservazione riflessiva». *Sociologia Italiana*, 5, pp. 143-154.

Bonatesta, Antonio (2015). «Il reclutamento impossibile. Il precariato nell'università italiana raccontato senza 'casi esemplari'». *ANALYSIS*. Rivista di cultura politica scientifica, n. 1. Disponibile all'indirizzo: <http://www.analysis-online.net/wp-content/uploads/2015/04/Bonatesta.pdf> (2016-04-05)

Bozzon, Rossella; Donà, Alessia; Villa, Paola; Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (2015). «Background Policy Report on Italy». In Le Feuvre, Nicky (a cura di), *Contextualizing women's academic careers: Comparative perspectives on gender, care and employment regimes in seven European countries*. GARCIA working papers, n. 1, University of Trento, pp. 3-60. Disponibile all'indirizzo: [http://garciaproject.eu/?page\\_id=52](http://garciaproject.eu/?page_id=52) (2016-04-05)

Chen, Shuhua; McAlpine, Lynn; Amundsen, Cheryl (2015). «Postdoctoral positions as preparation for desired careers: a narrative approach to understanding postdoctoral experience». *Higher Education Research & Development*, 34(6), pp. 1083-1096.

Coin, Francesca (2011). «La riorganizzazione dell'università contro i saperi dissonanti». *Menodizero* II(6), luglio-settembre. Disponibile all'indirizzo: <http://menodizero.eu/saperepotere-analisi/197-la-riorganizzazione-delluniversita-contro-i-saperi-dissonanti.html> (2016-04-05)

Dolci, Danilo (2011). *Processo all'articolo 4*. Palermo: Sellerio.

Donina, Davide; Meoli, Michele; Paleari, Stefano (2014). «Higher Education Reform in Italy: Tightening Regulation Instead of Steering at a Distance». *EAIR 36th Annual Forum*, Essen, Germany, 27-30 agosto.

Faucher, Kane Xavier (2014). «Alienation and Precarious Contract Academic Staff in the Age of Neoliberalism». *Confero*, 2, pp. 35-71.

Ferri, Daniela; Bozzon, Rossella; Murgia, Annalisa (2016). «Italy». Dubois-Shaik, Farah, Fusulier, Bernard (a cura di), *Qualitative report on Leaky Pipeline phenomenon*, GARCIA project, Università di Trento.

Gallo, Mattia, Chicchi, Federico; Turrini, Mauro (2016). «Il lavoro smisurato. Riconoscimento e sfruttamento nel capitalismo cognitivo». In: Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (a cura di), *Le reti*

*del lavoro gratuito. Spazi urbani e nuove soggettività*. Verona: Ombre Corte.

Hawkins, Roberta; Manzi, Maya; Ojeda, Diana (2015). «Lives in the Making: Power, Academia and the Everyday». *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, 13(2), p. 328-351,

Lorenz, Chris (2012). «If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management». *Critical Inquiry*, 38(3), 599-629.

Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara; Rapetti, Elisa; Villa, Paola (2016). «University of Trento, Italy». In: Finnborg, S. Steinhorsdottir; Thamar, M. Heijstra; Thorgerdur, Einarsdottir; Gyda, M. Petursdottir (a cura di) *Gender budgeting in academia*, GARCIA working papers n. 8, University of Trento. pp. 7-64. Disponibile all'indirizzo: [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/03/GARCIA\\_working\\_papers\\_8.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/03/GARCIA_working_papers_8.pdf) (2016-04-05)

Nikunen, Minna (2012). «Changing university work, freedom, flexibility and family». *Studies in Higher Education*, 37(6): 713-729.

O'Neill, Maggie (2014). «The Slow University: Work, Time and Well-Being». *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 15(3)14. Disponibile all'indirizzo: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2226/3696> (2016-04-05)

Park, Shelley M. (1996). «Research, teaching, and service: Why shouldn't women's work count?». *Journal of Higher Education*, 67, pp. 46-84.

Peroni, Caterina; Giorgi, Alberta; Mattoni, Alice; Firouzi, Omid (2012). «Saperi precari. Appunti da un'inchiesta sulla precarietà nelle Università italiane». In: in Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (a cura di), *Mappe della precarietà*, Bologna: Emil, pp. 161-176.

van der Weijden, Inge; Teelken, Christine; de Boer, Moniek; Drost, Mariske (2015). «Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future». *Higher Education*, pp. 1-16.

Ylijoki, Oili-Helena (2010). «Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point». *Time & Society* 19 (3): 365-86.