



Gendering the Academy
and Research: combating
Career Instability and Asymmetries



Centro
Studi
interdisciplinari
genere

SAPERI DI GENERE

Prospettive interdisciplinari su formazione,
università, lavoro, politiche e movimenti sociali

A cura di Annalisa Murgia e Barbara Poggio



Supported by
the 7th Framework Programme
of the European Union

GARCIA is an EU-Framework 7 funded project under topic SiS.2013.2.1.1-1
“Supporting changes in the organisation of research institutions to promote
Gender Equality”

Grant agreement n. 611737

• Project coordinator: University of Trento •

The sole responsibility of this publication lies with the author.
The European Union is not responsible for any use that may be made of the
information contained therein

SOMMARIO

INTRODUZIONE	08
EDUCAZIONE E FORMAZIONE	16
L'EUROPA, POLITICHE E BUONE PRASSI. LA RICEZIONE ITALIANA DELLE POLITICHE COMUNITARIE IN TEMA DI EDUCAZIONE DI GENERE	17
<i>di Chiara Cretella</i>	
LEADERSHIP PER UNA SCUOLA CHE PROMUOVA L'EDUCAZIONE DI GENERE E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	32
<i>di Francesca dello Preite</i>	
"EDUCARE ALLE DIFFERENZE". UNA PROPOSTA PEDAGOGICA DI CO- COSTRUZIONE DI SAPERI DEMOCRATICI A PARTIRE DAI MOVIMENTI	52
<i>di Loredana Magazzeni</i>	
TESTI SCOLASTICI DI LINGUA E CULTURA INGLESE SOTTO LALENTE: UNITÀ DIDATTICHE CHE DIVIDONO E STRATEGIE CREATIVE CHE RIUNISCONO	65
<i>di Cristiana Pagliarusco</i>	
L'ECCELLENZA IN MATEMATICA È ANCORA UNA QUESTIONE MASCHILE? UNA ESPLORAZIONE SU RESILIENTI E AVVANTAGGIATI ECCELLENTI IN OCSE-PISA 2012	88
<i>di Brunella Fiore</i>	
"SCUSATE SE VOGLIO FAR CARRIERA": PRATICHE TRASFORMATIVE PER L'EDUCAZIONE DI GENERE	104
<i>di Francesca Bianchi, Loretta Fabbri e Alessandra Romano</i>	
RELAZIONI SCOLASTICHE GENERATIVE DI RISORSE SOCIALI: IL SAPERE FEMMINILE FONTE PRIMARIA DI ATTIVAZIONE E DI CURA	124
<i>di Federica Zantedeschi</i>	
PAROLE PER RELAZIONI, DIFFERENZE IN UNA CITTADINANZA CONDIVISA	138
<i>di Lisa Marchi</i>	
LA RICERCA SUL GENERE NEI SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA IN UMBRIA	147
<i>di Silvia Fornari</i>	
CARRIERE LAVORATIVE E PRATICHE PROFESSIONALI	161
IL DISAGIO DELL'EDUCATRICE. MOTIVAZIONI, MODELLI, ASPETTATIVE, FORMAZIONE DELLE EDUCATRICI PROFESSIONALI	162
<i>di Marialisa Rizzo</i>	
TIPIZZAZIONE MUSICALE DI GENERE E SEGREGAZIONE FORMATIVA E OCCUPAZIONALE: IL CASO DEL FLAUTO TRAVERSO IN ITALIA	179
<i>di Clementina Casula</i>	
GENERE E PROFESSIONI NELLE SERIE TELEVISIVE	199
<i>di Diana Bianchi e Giuseppina Bonerba</i>	

ISOMORFISMI DI GENERE? DONNE E UOMINI NEL TERZO SETTORE DEL NORD-EST	215
<i>di Chiara Cristini, Mario Marcolin e Paolo Tomasin</i>	
OLTRE I <i>BONUS</i> E I <i>VOUCHER</i> , DENTRO UNA PROPOSTA UNIVERSALE DI REDDITO DI BASE. MADRI PRECARI E POLITICHE DI SOSTEGNO AL REDDITO	233
<i>di Giovanna Campanella, Elena Monticelli e Biagio Quattrocchi</i>	
INSEGNARE IL GUSTO, FATTORIE DIDATTICHE E SAPERI DI GENERE	251
<i>di Aide Esu e Silvia Doneddu</i>	
LA FORMAZIONE IN MEDICINA DEL LAVORO: UN PERCORSO DI GENERE (ANCORA) IN COSTRUZIONE	266
<i>di Rita Biancheri e Giulia Mascagni</i>	
AGIRE PER DIFFERENZA. VITE MOBILI DI ACCADEMICHE E IMPRENDITRICI NEI CAMPI SOCIOMATERIALI DELLA SCIENZA E DELLA TECNOLOGIA	283
<i>di Luisa De Vita e Assunta Viteritti</i>	
UNIVERSITÀ E CARRIERE ACCADEMICHE	300
ASIMMETRIE DI GENERE IN ACCADEMIA: QUALI CLUSTERS IN EUROPA?	301
<i>di Cristina Solera e Rosy Musumeci</i>	
TALENTI SPRECATI. UN QUADRO QUANTITATIVO SU GIOVANI DONNE E UOMINI NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA	319
<i>di Emanuela Sala e Roberta Bosisio</i>	
IL FATTORE "D" NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA: IL CASO DELLE ECONOMISTE.....	333
<i>di Marcella Corsi e Giulia Zacchia</i>	
PRESENZA FEMMINILE E CARRIERE ACCADEMICHE IN SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA.....	349
<i>di Dario Benedetto, Tiziana Catarci e Annunziata D'Orazio</i>	
GENERE E CARRIERE ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO: IL NODO CRITICO DEI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO E IL BUON ESEMPIO DELLE SCIENZE DELLA VITA	364
<i>di Camilla Gaiaschi, Daniela Falcinelli e Renata Semenza</i>	
GENDER GAP E DINAMICHE DI CARRIERA ACCADEMICA DELLE DONNE NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA	382
<i>di Monia Anzivino e Massimiliano Vaira</i>	
DONNE E DISCIPLINE STEM: TRA STEREOTIPI E PROMOZIONE DI <i>CAPABILITIES</i>	402
<i>di Valentina Guerrin</i>	
APRIRE LA "BLACK-BOX" DELL'ECCELLENZA. UN'ANALISI DEI PROCESSI DI SELEZIONE NELLE FASI INIZIALI DELLE CARRIERE ACCADEMICHE IN ITALIA	419
<i>di Elisa Bellè e Rossella Bozzon</i>	

SOGGETTIVITÀ MOBILI E CONFINAMENTO TEMPORALE: ASIMMETRIE DI GENERE NELLE CARRIERE ACCADEMICHE CONNESSE ALLE MIGRAZIONI QUALIFICATE.....	436
<i>di Sandra Burchi e Gabriele Tomei</i>	
IL CASE STUDY COME METODOLOGIA PER L'ANALISI DEL LEAKY PIPELINE NELLE CARRIERE ACCADEMICHE	449
<i>di Silvia Cervia e Rita Biancheri</i>	
IL MENTORING COME STRUMENTO DI DE-COSTRUZIONE DELLE STRUTTURE DI GENERE RIPRODOTTE NELL'UNIVERSITA' E NELLA RICERCA.....	467
<i>di Ilenia Picardi e Maria Carmela Agodi</i>	
THINK WITH INDICATORS?.....	484
<i>di Silvana Badaloni, Anna Maria Manganelli e Lorenza Perini</i>	
LA PARITÀ COME METODO. SPUNTI PER RIPENSARE IL PROCESSO DI POLICY MAKING IN ACCADEMIA	495
<i>di Lorenza Perini</i>	
AUTONOMIA UNIVERSITARIA, RIFORMA DELL'ABILITAZIONE E PRESENZE FEMMINILI QUALIFICATE NEGLI ATENEI. PER LA VALORIZZAZIONE DI UN APPROCCIO GENDER ASSURANCE	504
<i>di Laura Calafà, Madia D'Onghia</i>	
APPUNTI DI PROCESSO: IL GENDER AUDIT DEL PROGETTO PLOTINA ALL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA	518
<i>di Tullia Gallina Toschi, Angela Balzano, Francesca Crivellaro, Maria Mantini Satta, Elena Luppi, Benedetta Siboni, Vladimiro Cardenia, Maria Teresa Rodriguez-Estrada, Marco Balboni, Daniela Sangiorgi, Claudia Possenti, Susi Poli e Alessia Franchini</i>	
PIANO DI AZIONI POSITIVE: QUALI APPROCCI PER LA PROMOZIONE DELL'UGUALIANZA DI GENERE?	540
<i>di Federica Frazzetta ed Elisa Rapetti</i>	
SAPERI DI GENERE E ORGANISMI DI PARITÀ.....	557
<i>di Patrizia Tomio</i>	
MOLESTIE SESSUALI NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE: DALLA REDAZIONE AL MONITORAGGIO DEI CODICI ETICI.....	566
<i>di Greta Meraviglia</i>	
DIRITTI E POLITICHE.....	581
DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALL'EQUILIBRIO TRA I GENERI NELLA RAPPRESENTANZA POLITICA? PRIME OSSERVAZIONI DOPO IL "NO" AL REFERENDUM COSTITUZIONALE DEL 4 DICEMBRE 2016	582
<i>di Arianna Pitino</i>	

PARITÀ DI GENERE E ORGANI ASSEMBLEARI DI CITTÀ METROPOLITANE E PROVINCE DOPO LA LEGGE DELRIO	594
<i>di Marina Caporale</i>	
DALLA RAPPRESENTANZA ALLA CITTADINANZA: “LOCALI” PER SOLI UOMINI?.....	610
<i>di Giovanna Iacovone</i>	
IDENTITY POLITICS E IL SUO RECIPROCO: RIFLESSIONI GIURIDICO-POLITICHE SULL'ATTIVISMO QUEER	625
<i>di Nausica Palazzo</i>	
LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI DELLE DONNE E LE NUOVE FRONTIERE DELLA PROTEZIONE DELLE DONNE MIGRANTI NEL DIRITTO EUROPEO: FOCUS SULLA VIOLENZA DI GENERE.....	640
<i>di Valeria Tevere</i>	
LE POLITICHE URBANE DI GENERE COME STRUMENTO EFFICACE DI GENDER MAINSTREAMING	657
<i>di Giada Storti</i>	
GENDER DIVERSITY E L. 120 DEL 2011: LE NUOVE “CAPITANE D’INDUSTRIA”?	671
<i>di Eva Desana</i>	
GENDER EQUALITY OVVERO L’EGEMONIA DEL DISCORSO SULLA CONCILIAZIONE NEGLI ANNI DELLA GRANDE CRISI	683
<i>di Fatima Farina e Alessandra Vincenti</i>	
LA RISPOSTA ISTITUZIONALE AL FENOMENO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE NELLA PROSPETTIVA GIURIDICA: VERSO L’ADOZIONE DI UN TRATTATO INTERNAZIONALE TRA DIMENSIONE SIMBOLICA E SIMULTANEITÀ DEI SISTEMI DI OPPRESSIONE	704
<i>di Paola Degani</i>	
“ALLORA LUI RICOMINCIA”. INTERPRETAZIONI, TRADUZIONI E TRAIETTORIE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA NELLA COMPETENZA DELLE OPERATRICI LEGALI DI UN CENTRO ANTIVIOLENZA.....	719
<i>di Laura Lucia Parolin</i>	
RAPPRESENTAZIONI PUBBLICHE E MOVIMENTI SOCIALI.....	736
IL FRAGILE DIBATTITO ITALIANO FRA GENDER E GENERE:	
UN’ANALISI EPISTEMOLOGICA, TRA SENSO COMUNE E SENSO SCIENTIFICO	737
<i>di Mirco Costacurta e Gianpiero Turchi</i>	
LA CAMPAGNA CONTRO IL GENDER: STRUMENTO UTILE PER CHI VUOLE TRASFORMARE LA SCUOLA PUBBLICA.....	749
<i>di Antonia Romano</i>	
OLTRE I GENERI. LE SCIENZE SOCIALI TRA ASTERISCHI E RISCHI IDEOLOGICI	763
<i>di Ilaria Marotta e Salvatore Monaco</i>	
PAROLE E MOVIMENTI SOCIALI: IL RUOLO DEI FORESTIERISMI “QUEER” E “GENDER” NEL CONTESTO ITALIANO.....	776
<i>di Elisa Virgili</i>	

Ottaviano C., Mentasti L. (2015) *Oltre i destini. Attraversamenti del femminile e del maschile*, Roma: Ediesse.

Rosser S.V. (2004) *The Science Glass Ceiling: Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed*, New York: Routledge.

Schiebinger L. (2008) *Gendered Innovations in science and technology*, Stanford: University Press.

Sen A. (1999) *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*, Milano: Mondadori.

Sen A. (2009) *L'idea di giustizia*, Milano: Mondadori.

Sesti S. Moro L. (2010) *Donne di scienza*, Milano: LUD.

Simili R. (2006) *Scienza a due voci*, Firenze: Olschki Editore.

Snow C.P (1963) *Le due culture*, Milano: Feltrinelli.

Xie Y., Shauman K.A. (2003) *Women in Science. Career Processes and Outcomes*, Cambridge: Harvard University Press.

Taricone F. (2011) Le donne e l'accesso al sapere: una corsa ad ostacoli, in A.M. Cherubini, P. Colella e C. Mangia, *Empowerment e orientamento di genere nella scienza*, Milano: Franco Angeli.

Tripodi V. (2015) *Filosofie di genere. Differenza sessuale e ingiustizie sociali*, Roma: Carocci.

Tarozzi M. (2008) *Che cos'è la grounded theory*, Roma: Carocci.

Tugnoli Pàttaro S. (2003) *A proposito delle donne nella scienza*, Bologna: Clueb.

Ulivieri S. (a cura di) (1992) *Educazione e ruolo femminile. La condizione delle donne in Italia dal dopoguerra ad oggi*, Firenze: La Nuova Italia.

Ulivieri S. (1995) *Educare al femminile*, Pisa: ETS.

Wenneras C., Agnes W. (1997) "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature* 387: 341-343.

Wertheimer M. (1996) *I pantaloni di Pitagora. Dio, le donne e la matematica*, Torino: Instar.

APRIRE LA “BLACK-BOX” DELL’ECCELLENZA. UN’ANALISI DEI PROCESSI DI SELEZIONE NELLE FASI INIZIALI DELLE CARRIERE ACCADEMICHE IN ITALIA

Elisa Bellè e Rossella Bozzon

1. Introduzione

Le riforme che hanno investito le istituzioni accademiche negli ultimi decenni si caratterizzano per la promozione e diffusione di una cultura di impresa e new public management entro gli ambiti scientifici (Musselin 2005; O'Neill 2014). Da un lato, lo svolgimento del lavoro di ricerca è sempre più vincolato alla capacità di istituzioni accademiche, gruppi di ricerca, e singoli ricercatori di attrarre finanziamenti esterni al sistema universitario. Dall'altro, chi è impegnato nel lavoro di ricerca è costantemente esposto a pressanti richieste di corrispondere a criteri di efficienza, produttività ed eccellenza (Ylijoki 2010; Van de Brink e Benschop 2012). La combinazione di queste due tendenze ha di fatto innalzato il livello della competizione, sia tra le singole istituzioni e/o gruppi di ricerca, sia tra i singoli ricercatori (Ylijoki e Mäntylä 2003), favorendo, tra gli altri, un processo di precarizzazione delle carriere scientifiche.

Nel caso italiano, le procedure di reclutamento e avanzamento di carriera nel sistema universitario sono state profondamente modificate negli ultimi decenni, promuovendo un processo di flessibilizzazione delle posizioni in entrata nel sistema accademico, e ancorando le procedure di selezione e progressione di carriera a processi di valutazione basati su standard produttivi (Riforma Gelmini, 2010). Sommati al blocco del turnover del personale docente universitario (imposto per legge dal 2008) e alla riduzione dei finanziamenti pubblici, tali trasformazioni si sono velocemente tradotte nella contrazione delle possibilità di accesso ai percorsi di carriera in università e nella precarizzazione e mercatizzazione delle posizioni disponibili. Nel 2014, circa un terzo del personale di ricerca accademico era occupato con posizioni temporanee (-18% dal 2008), tutte concentrate nelle posizioni di ingresso della carriera accademica. Di queste posizioni, la maggior parte (85%) è rappresentata da assegni di ricerca finanziati su fondi esterni (Bozzon et al. 2015).

La precarizzazione delle carriere è alimentata non solo dal sempre più frequente ricorso a forme contrattuali a termine - e dalla connessa instabilità/mobilità lavorativa -, ma anche dalla intensificazione dei ritmi di lavoro, dovuta sia all'incertezza nell'accesso alle risorse e delle possibilità di riuscire a portare avanti un progetto scientifico autonomo (anche dalle logiche di mercato), sia all'incessante esposizione a processi di valutazione spesso fondati su logiche meramente quantitative o computazionali.

Il perseguimento di standard eccellenti è diventato una sorta di mantra nell'attuale dibattito sulla valutazione delle performance scientifiche e costituisce uno degli assi portanti sui quali si costruiscono i processi di reclutamento e promozione di carriera e le selezioni di accesso alle risorse per la realizzazione di nuovi progetti scientifici. Il concetto di eccellenza è intimamente connesso a quello di meritocrazia. In linea teorica (e forse un po' 'naïf') l'adozione di criteri "oggettivi" di eccellenza dovrebbe consentire di identificare gli individui che si contraddistinguono per performance/prestazioni migliori, consentendo sviluppi di carriera imparziali, trasparenti e non discriminatori. In tale contesto, la persistenza e la riproduzione di asimmetrie entro le istituzioni

accademiche - prima fra tutte la ridotta presenza di donne nelle posizioni di carriera più stabili in tutte le discipline scientifiche (EU, 2016) - sono spesso interpretate come una minore capacità delle ricercatrici di accumulare competenze e titoli necessari per accedere a posizioni prestigiose. Detto altrimenti, le donne sarebbero meno abili degli uomini nel conseguire adeguati livelli di eccellenza.

Altri contributi hanno invece individuato proprio nei processi e nelle pratiche di valutazione, accreditamento, e riconoscimento accademici le fonti principali di discriminazione. Infatti, una parte importante della letteratura scientifica è da lungo tempo impegnata in una sistematica attività di smantellamento degli assunti di oggettività e neutralità che sottendono un sistema meritocratico fondato sul concetto di eccellenza (Knights and Richards, 2003; Addis 2008; De Brink e Benschop, 2012). In tale contesto, l'eccellenza costituisce un insieme di pratiche inserite all'interno di una struttura discorsiva che le legittima (Addis, 2008: 221). Potrebbe essere interpretata dunque come una sorta di "*black box*", entro la quale varie dimensioni nascoste e rilevanti incrociano culture organizzative, strutture di potere, reti di relazioni e ri/produzione di prestigio. Da un lato, criteri consolidati di valutazione (per esempio numero di pubblicazioni, H-index) offrono una visione parziale della performance scientifica. Dall'altro, fattori personali e soggettivi (genere, abilità, competenze), relazionali (network scientifici, visibilità), e di contesto non solo contribuiscono alla ri/definizione dei criteri di eccellenza, ma alla loro stessa ri/produzione.

A titolo esemplificativo, se il numero di pubblicazione rappresenta una buona proxy della capacità di pubblicare e dell'appartenenza ad una certa comunità scientifica, esso dice poco o nulla sull'utilità e l'originalità della conoscenza prodotta. Una valutazione di tale aspetto rimanda ad una dimensione soggettiva del valutatore: ciò che è nuovo e innovativo dipende anche dalle conoscenze ed opinioni di chi giudica. E giudici differenti potrebbero soppesare diversamente le varie competenze e indicatori di carriera. A loro volta, criteri di eccellenza ritenuti validi per valutare le fasi iniziali delle carriere potrebbero differire da quelli adottati per l'accesso alle posizioni più elevate. E ancora, diverse discipline scientifiche si contraddistinguono per modalità e pratiche di ri/produzione scientifica e valutazione differenti. Non a caso, nella definizione dei criteri di eccellenza i confini disciplinari svolgono spesso un ruolo cruciale, favorendo una segmentazione e segregazione dei processi entro tali confini il cui esito più estremo è lo sviluppo di comunità scientifiche sempre più specializzate (Addis 2008, De Brink e Benschop 2012).

Ciò che ci interessa esplorare in questa sede è come la fluidità della definizione del concetto e dei criteri di eccellenza si intersechi con il processo di precarizzazione del lavoro di ricerca, influenzando la ri/produzione di asimmetrie e disuguaglianze (di genere) nella costruzione delle carriere accademiche. Basato su una ricerca condotta in una università del nord Italia, questo lavoro ricostruisce i diversi significati attribuiti al concetto di eccellenza che sono stati mobilitati da coloro che sono stati coinvolti nei processi di selezione per l'accesso a posizioni temporanee – assegni di ricerca e ricercatori a tempo determinato – in due dipartimenti – uno di discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM, Science, Technology, Engineering, and Mathematics), e uno di scienze umane e sociali (SSH, Social Sciences and Humanities).

Sebbene entrambe posizioni di ricerca a termine, le condizioni lavorative di ricercatrici/tori a tempo determinato e assegniste/i sono profondamente diverse tra

loro. Se, da un lato, le/i ricercatrici/tori a tempo determinato sono dipendenti pubblici e sono considerate/i parte del personale docente degli atenei italiani, dall'altro, gli assegni di ricerca sono posizioni temporanee, prevalentemente finanziate su fondi esterni per attività di ricerca. Gli assegni di ricerca non sono riconosciuti come contratti di lavoro dal legislatore e le procedure formali per la loro attribuzione sono più snelle rispetto a quelle previste per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato.

In questo contributo, verranno analizzati il punto di vista e le narrazioni delle/i docenti che hanno partecipato a commissioni di selezione e reclutamento di ricercatori a tempo e determinato e assegnisti di ricerca nei dipartimenti analizzati. Verranno ricostruite le differenti posizioni, relative al modo in cui l'eccellenza è definita e valutata nelle selezioni di ricercatrici/tori nelle fasi iniziali della carriera, ponendo attenzione sia alle differenze tra discorsi e pratiche mobilitati in diversi settori disciplinari, sia a come la dimensione di genere viene collocata nella costruzione dei percorsi di carriera definiti come eccellenti.

2. Cenni metodologici

Nel resto della trattazione verranno illustrati i principali risultati di ricerca emersi dalla conduzione di 13 interviste semi-strutturate con docenti che sono stati membri di commissioni selezionatrici per posizioni a termine/precarie (RTD e Assegnisti di ricerca) presso due dipartimenti dell'università selezionata¹. Per la ricerca sono stati scelti due diversi dipartimenti, l'uno in ambito scientifico-tecnologico (STEM) e l'altro in ambito socio-umanistico (SSH). Tale differenziazione nella strategia di campionamento si motiva in ragione di diverse considerazioni. In primo luogo, i due ambiti di ricerca si contraddistinguono per differenti dinamiche di sviluppo di carriera. In particolare, in ambito STEM il grado di mobilità internazionale e di prossimità con il modo produttivo è decisamente più elevato rispetto all'ambito SSH. In secondo luogo, a fronte di uno sbilanciamento complessivo del sistema universitario italiano in termini di genere, le discipline STEM presentano un divario decisamente più netto, per tutti i livelli di carriera (Bozzon et al., 2015). È dunque parso di interesse confrontare quelli che possono essere definiti come i due casi estremi per quanto concerne il divario di genere delle carriere accademiche.

Le interviste, realizzate tra settembre e dicembre 2014, sono state condotte allo scopo di comprendere la costruzione del concetto di eccellenza, nonché per analizzare l'intreccio tra la costruzione discorsiva di tale concetto e le pratiche di selezione delle candidature entro i due dipartimenti. Cercheremo inoltre di porre in relazione la costruzione dell'eccellenza nei processi di selezione con una dimensione di particolare interesse: il genere. Le asimmetrie di genere costituiscono, infatti, un tratto caratteristico degli ambiti accademici e scientifici (Bozzon et al. 2015). Cercheremo quindi di esaminare come il concetto di eccellenza possa inserirsi e declinarsi entro un contesto di formazione delle carriere particolarmente segregato in termini di composizione di genere.

¹ Le interviste sono state realizzate nell'ambito del progetto GARCIA - Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries, finanziato nell'ambito della call Science in Society del VII Programma Quadro (FP7) della Commissione Europea (Grant Agreement n. 611737).

Come anticipato, il campione di persone da intervistare è stato selezionato all'interno di commissioni di valutazione per la selezione di posizioni da assegniste/i di ricerca e RTD (Tab. 1). Più nello specifico, per quanto concerne il dipartimento SSH sono state condotte 3 interviste con componenti di commissioni di selezione di assegniste/i (2 donne e 3 uomini) e 5 di RTD (1 donna e 4 uomini). Per quanto concerne invece il dipartimento STEM, sono state condotte 3 interviste a membri di commissione per posizioni da assegnista e due per posizioni da RTD. Sul totale delle persone intervistate in questo secondo caso, una soltanto è donna. Tale sbilanciamento si motiva in ragione della complessiva composizione di genere del dipartimento: su un totale di 45 docenti, vi sono solo 3 donne (Ferri et. al. 2016).

Tab. 1 – Intervistati/e per dipartimento, posizione all'interno della commissione e sesso

N. intervista	Sesso	Dipartimento	Assegno /RTD	Ruolo nella commissione
1	M	SSH	RTD	Componente
2	M	SSH	RTD	Presidente
3	M	SSH	RTD	Presidente
4	W	SSH	RTD	Componente
5	M	SSH	RTD	Presidente
6	M	SSH	Postdoc	Presidente
7	W	SSH	Postdoc	Componente
8	W	SSH	Postdoc	Presidente
9	W	STEM	Post-doc	Presidente
10	M	STEM	Post-doc	Presidente
11	M	STEM	Post-doc	Presidente
12	M	STEM	RTD	Presidente
13	M	STEM	RTD	Presidente

Le procedure formali che regolano il processo di selezione delle due posizioni analizzate sono molto diversi tra loro. Per quanto riguarda la selezione degli/le RTD, la legge nazionale che regola i concorsi stabilisce che la commissione di selezione sia composta da 3 professori/esse ordinari/ie o associati/e. Sono previste diverse fasi: a) una prima di preselezione che consiste principalmente nella comparazione dei CV e delle competenze attestate, nonché nell'esame delle lettere di referenze, il parere di tre revisori esterni, nominati dal Comitato di Reclutamento di Ateneo; b) l'ammissione alla fase successiva del 10-20% delle candidature originarie (comunque non meno di 6 persone); c) un colloquio dei/le candidate/e ammesse/i con la Commissione. Al termine di questo processo, la Commissione individua la candidatura ritenuta più adeguata per l'assegnazione del bando e il Consiglio di Dipartimento delibera la nomina, sulla base di quanto suggerito dalla Commissione (il cui parere, tuttavia, non è vincolante).

Per quanto riguarda invece la valutazione delle candidature per la posizione di assegnista di ricerca (o post-doc), il regolamento dell'università in questione stabilisce che il dipartimento che effettuerà la nomina presenti al Comitato scientifico dell'ateneo un bando, di cui è responsabile scientifico/a un/a professore/essa associato/a o ordinario/a. Il bando deve contenere: una descrizione scientifica del programma di

ricerca; il /la referente scientifico/a del progetto; i metodi di ricerca utilizzati; le risorse finanziarie a disposizione per l'assegnio di ricerca. La selezione delle candidature è pubblica e viene effettuata da una commissione di tre professori/esse (ordinari/ie e associate/e), nominati dal Direttore del dipartimento.

Infine, risulta opportuno fornire qualche dato di fondo circa il totale dei concorsi effettuati nei due casi studio. Tra il 2010 e il 2013⁵, presso il dipartimento SSH, sono state condotte 6 selezioni per la posizione di ricercatore a tempo determinato (al termine delle quali sono state/i assunte/i 3 donne e 3 uomini) e sono state aperte 17 posizioni per assegniste/i (di cui sono risultati vincitori 5 uomini e 12 donne). Inoltre, dal 2011 in poi tutti gli assegni di ricerca banditi sono stati finanziati nell'ambito di specifici progetti di ricerca, sostenuti da fondi europei, nazionali o locali.

Il dipartimento STEM, dal 2010 al 2013, ha aperto due concorsi per la posizione di ricercatore (RTD) (attribuite rispettivamente a una donna e un uomo); inoltre, sempre nello stesso periodo, ha bandito all'incirca 92 posizioni per assegniste/i (di cui sono risultati vincitori 70 uomini e 22 donne). Le posizioni degli assegnisti di ricerca sono state finanziate dalla Commissione Europea (64%) o da imprese e fondazioni locali (circa il 25%).

3. I due contesti organizzativi e la struttura delle opportunità di carriera

Prima di analizzare più specificatamente la costruzione del concetto di eccellenza all'interno dei processi di selezione, è opportuno focalizzare brevemente l'attenzione su alcune, significative caratteristiche organizzative dei due dipartimenti. Si tratta infatti di due contesti molto diversi fra loro, sotto molteplici punti di vista. In primo luogo, in termini di età organizzativa, essi si collocano in una posizione esattamente opposta: il dipartimento STEM è stato fondato all'inizio degli anni 2000 ed è il più giovane dell'ateneo, mentre, il dipartimento SSH, fondato negli anni '60, è il più vecchio. In linea con la diversa età organizzativa, i due dipartimenti sembrano avere al momento un rapporto differente rispetto al dominante paradigma neoliberale, bastato su assunti di competitività, eccellenza, capacità di attrazione di finanziamenti internazionali e simili:

“Questo dipartimento è comunque un posto abbastanza unico anche proprio nel panorama europeo. È gente... sono tutti dei treni, sono bravissimi. È molto basato sul merito. Anche io ogni tanto rido e dico che la carta igienica viene distribuita sul numero degli indicatori. Tutto è diviso sugli indicatori, ogni anno ce li raccontiamo.” (STEM, donna, 11)

“Non c'è una progettualità per fare una strategia, per investire, per indirizzare il dipartimento da una parte piuttosto che dall'altra. Più di una volta ho usato la metafora del condominio: questo non è un dipartimento, è un condominio e ognuno paga in base ai suoi millesimi e riceve in base ai suoi millesimi. E buona notte. Ci litighiamo su dove mettere le biciclette, ma questo è il massimo della progettualità che ha questo Dipartimento. (SSH, donna, 4)

Da una parte, abbiamo un dipartimento giovane, a forte vocazione internazionale, piuttosto dinamico nella sua capacità di attirare fondi di finanziamento su base progettuale: nel 2013 erano attivi al suo interno ben 147 progetti, di cui 106 internazionali. Nel dipartimento SSH, nello stesso anno, erano attivi 39 progetti di ricerca, di cui 29 finanziati a livello locale (Peroni et al. 2015). Dall'altra, un vecchio

“condominio litigioso”, descritto come un’organizzazione priva di una chiara progettualità scientifica. A rafforzare tale dinamica, va aggiunta la questione - certamente non secondaria in termini di struttura delle opportunità - della molto diversa collocazione dei due settori in relazione al mercato. Il dipartimento STEM si presta ad una relazione stretta con il mercato, anche, come vedremo, in termini di assorbimento di una consistente quota di ricercatrici/tori, mentre il dipartimento SSH ha con esso rapporti assai più laschi.

Gli elementi sinora messi in luce si traducono, infine, nei canali di selezione stessi e nella determinazione dello spazio di reclutamento:

Il nostro master ha un 50% di studenti italiani e un 50% di studenti internazionali. Nel dottorato [...] abbiamo addirittura più studenti internazionali. [...] Il nostro è un gruppo di lavoro eterogeneo, internazionale. Tutti i nostri gruppi di lavoro sono quasi tutti gruppi di lavoro con persone che provengono da diversi paesi. (STEM, uomo, 11)

Idealmente penso si avrebbe un misto tra persone cresciute qui e che quindi hanno socializzato nel loro ambito, però anche con una visione di fuori. Un reclutamento esterno facciamo decisamente fatica a farlo qui. Faccio un esempio molto banale. Quando ho fatto il mio PhD [non in Italia] guadagnavo lo stesso salario che ho adesso. [...] Come faccio io a reclutare una persona da un contesto tedesco, inglese, olandese quando li pago la metà?” (SSH, donna, 8)

Nei due contesti, la gestione delle call si muove attraverso canali molto diversi fra loro. Nel caso del dipartimento STEM, la proiezione verso uno scenario internazionale e l’alta mobilità sono incentivate sin dalle prime fasi della formazione, persino nella composizione di master e corsi di dottorato. Per quanto concerne più nello specifico gli assegni di ricerca (che rappresentano la gran parte delle posizioni aperte, poiché, come abbiamo visto, il dipartimento lavora prevalentemente su progetti finanziati esternamente)² la remunerazione è abbastanza competitiva rispetto al contesto europeo, per quanto non equiparabile³. Tale elemento risulta assai significativo in termini di composizione dei gruppi di ricerca, che si caratterizzano per un alto grado di internazionalizzazione e di mobilità.

Nel caso del dipartimento SSH, al contrario, viene sollevato un problema di difficoltà di internazionalizzazione, dovuta all’impossibilità di rendere le remunerazioni degli assegni di ricerca anche solo minimamente competitive rispetto al contesto europeo⁴. Tale elemento si traduce anche in una maggiore difficoltà a rendere misti e mobili i gruppi di ricerca che, in un contesto di scarsità di risorse e di difficoltà di stabilizzazione di

² Tra il 2011 e il 2013 nel dipartimento STEM sono stati banditi 90 assegni di ricerca e 2 posizioni da ricercatore a tempo determinato (RTDa), mentre nel dipartimento SSH sono stati banditi 12 assegni di ricerca e 4 posizioni da ricercatore a tempo determinato (Peroni et al. 2015).

³ A differenza degli stipendi dei ricercatori a tempo indeterminato, che sono fissati a livello nazionale, gli importi degli assegni di ricerca possono essere direttamente fissati dai dipartimenti e dai titolari dei fondi sui quali sono finanziati. L’ultima disposizione normativa fissa il minimo retributivo a 1937 euro.

⁴ Gli importi annuali degli assegni offerti presso il dipartimento SSH sono di solito fissati al minimo di legge o comunque non superiori agli stipendi base dei ricercatori a tempo determinato (indicativamente tra i 1450 e i 1800 euro al mese) (Ferri et al. 2016).

ricercatori/trici nelle prime fasi della carriera, tenderanno a riprodursi allo scopo di garantire il più a lungo possibile l'occupazione della "domanda interna".

Dopo aver tratteggiato alcuni degli elementi di fondo indispensabili per comprendere i due contesti organizzativi in esame, ci concentreremo ora più nello specifico sulla costruzione di processi di selezione "eccellenti".

4. La costruzione di processi di selezione eccellenti

In questa seconda parte il nostro contributo si focalizza più strettamente sull'analisi e sulla decostruzione del concetto di eccellenza all'interno dei processi di selezione a cui gli/le intervistate hanno preso parte. In primo luogo, è opportuno concentrarsi sulle modalità di reclutamento interne ai due dipartimenti:

Una cosa molto diversa [...] sono i cosiddetti concorsi per posizioni di RTDa o soprattutto RTDb. Lì sì che c'è un impegno diciamo, una promessa [...] L'impostazione lì è diversa. È di prendere una persona per tre anni rinnovabile a tre anni, con l'impegno che se la persona, una persona valida, che riesce ad inserirsi bene nell'ambito del gruppo di ricerca e ad essere una persona positiva che porta attività c'è quasi l'impegno poi a farlo diventare professore associato. [...] Mentre gli assegni di ricerca sono legati a progetti contingenti, quindi, quello che andiamo a valutare è la disponibilità e l'impegno per questo periodo, non per un periodo maggiore. (STEM, uomo, 11)

Nel caso RTD io voglio prendere qualcuno che spero aiuti lo sviluppo della mia disciplina. Nel caso di un assegno può essere un bisogno meno generale e più circoscritto, ho bisogno di qualcuno che mi dia una mano [in un progetto]. Per cui voglio dire [che] la competenza di un assegnista può essere senza gravi danni più ristretta di quello di un RTD. [...]. Nel caso dell'RTD sì, non subito, però come dire il ricercatore è un bisogno, tra virgolette, universale nelle discipline. L'assegnista è un bisogno specifico del progetto. (SSH, uomo, 1)

In entrambi i dipartimenti emerge una netta divisione tra le due figure, in termini di aspettative. Nel caso degli assegni, la narrazione formale prevalente è che chi viene selezionato deve essere semplicemente un buon artigiano del sapere, in grado di prestare la propria opera scientifica al progetto in questione, in termini di competenze, profilo di ricerca e raggiungimento degli obiettivi. Il carattere del rapporto richiesto è chiaramente temporaneo e sulla persona in questione non vengono poste aspettative di altra sorta.

Nel caso delle posizioni da RTD, al contrario, la richiesta è quella di essere in grado di contribuire al dibattito e allo sviluppo della disciplina, alla vita del gruppo di ricerca e del dipartimento. Dunque, di costituire 'una promessa', su cui il dipartimento a sua volta scommette, nell'ottica di una futura stabilizzazione. Emerge, dal complesso delle interviste condotte, una linea di demarcazione tra la massa che costituisce 'la manodopera' della ricerca e il ristretto gruppo di coloro che invece possono costituire delle 'vere' promesse scientifiche e tale narrazione corrisponde perfettamente all'attuale, disintegrato, sistema di carriera accademica, nel quale, per sintetizzare con una citazione extra accademica 'uno su mille ce la fa' (Morandi, 1985)

Entrando nel vivo dei criteri di selezione - e, soprattutto, della loro ricostruzione narrativa da parte dei/le reclutatori/trici - per quanto concerne più specificatamente le posizioni da assegnista, le caratteristiche di tali figure 'di manovalanza' sono tendenzialmente condivise presso entrambi i dipartimenti e si riassumono in una generale adeguatezza del profilo scientifico rispetto alle richieste di ricerca:

Formazione vuol anche dire che si sa dove la persona è stata formata. Ad esempio se so che vien fuori dal PhD di Oxford posso contarci che ha una certa formazione e quindi sarei più propensa. Ma si sa qualcosa anche rispetto al supervisore. Un candidato che sa già qualcosa di questo ambito, per non cominciare da zero. [...] Altre competenze più generali sono l'autonomia del lavoro. [...] Quello che serve è una persona molto output-oriented, soprattutto se deve lavorare all'interno di progetti. (SSH, donna, 8)

Prima i titoli, la storia accademica e anche la qualità della storia accademica [...] le istituzioni da dove gli studenti provengono. Una prassi abbastanza utilizzata: su un elenco di istituzioni per cui prendiamo le istituzioni che sono presenti in ranking internazionali [...] La seconda competenza il tipo di ricerca che stiamo svolgendo e lì certo una grossa parte riguarda i titoli, ma un'altra parte riguarda il curriculum vitae, cioè le sue esperienze extra accademiche. Che dipendono da caso a caso. Anche l'aspetto delle pubblicazioni è importante: il numero, dove sono state fatte, gli argomenti. Noi valorizziamo molto le mobilità [...] siamo molto attenti alle competenze linguistiche, per la maggior parte sono competenze di lingua inglese. (STEM, uomo, 11)

Nel caso del dipartimento STEM, vi è una tendenza a restituire una narrazione maggiormente dettagliata di requisiti differenti che, combinati insieme, danno luogo alla scelta (formazione, pubblicazioni, esperienze extra accademiche, mobilità, competenze linguistiche), mentre nel caso del dipartimento SSH viene dato un maggior risalto alle esigenze legate alla ricerca (adeguatezza della formazione rispetto al progetto, autonomia, capacità di pubblicazione, attitudine output-oriented). Al di là degli accenti diversi, nel complesso i criteri condivisi sono legati ad una formazione adeguata (e certificata dalla comunità scientifica di riferimento e dai suoi criteri reputazionali), così come l'orientamento più specifico ai temi di ricerca in questione. In sostanza, si cerca un profilo adeguato, ben formato, che soddisfi vari standard di qualità (più che di eccellenza) per poter svolgere un buon lavoro nel campo di uno specifico progetto.

Le principali differenze che emergono fra i due dipartimenti nella selezione di assegniste/i rispecchiano la loro differente struttura delle opportunità di ricerca e hanno a che fare con il già citato tema dell'internazionalizzazione:

Noi facciamo sempre una call internazionale, sempre, informale, in cui chiediamo delle manifestazioni d'interesse, parliamo con le persone per spiegarli bene [...]. Tenga conto che nel mio gruppo due terzi, tre quarti delle persone non hanno studiato a Trento. È gente che viene da fuori [...] gli italiani saranno il 20%. Quindi noi facciamo sempre una call internazionale, poi la gente applica, tendenzialmente noi facciamo una call con tutti i miei canali degli amici. Dico "Se avete delle persone brave, quello che è, mettetele dentro e dite loro di applicare. (STEM, uomo, 10)

La procedura ufficiale ci obbliga a fare, penso anche giustamente, le selezioni e i concorsi. Però nel nostro caso è una procedura che in moltissime situazioni è abbastanza fittizia [...] L'equipe la costituisco sulla base delle mie conoscenze, delle persone che sono disponibili, nel senso che non hanno altri incarichi che non sono coinvolti in quel momento [...]. Adesso mi stanno arrivando diversi conti terzi e io non ho più l'equipe di prima, perché molti sono andati da altre parti. Adesso non è che posso suonare il tamburo e richiamare la tribù. Quindi dovrò andare a cercare qualcun altro, non è facile andare a cercare qualcun altro. Quindi probabilmente dovrò anche fare qualche scelta al buio. (SSH, uomo, 6)

Nel caso del dipartimento STEM risulta evidente che la comunità scientifica di riferimento a cui si fa appello ha un carattere internazionale, in maniera del resto coerente rispetto al profilo del dipartimento stesso e alla composizione dei gruppi di lavoro. I profili richiesti si muovono su una piazza internazionale, sono però al contempo accompagnati da referenze, attestati dall'appartenenza alla comunità scientifica internazionale di riferimento rispetto al progetto e al gruppo di ricerca responsabile della selezione.

Nel caso del dipartimento SSH, le posizioni da assegnista sono invece prevalentemente finalizzate al prolungamento delle carriere precarie già interne ai vari gruppi di ricerca. Solo nell'eventualità in cui, a causa di periodi relativamente lunghi di assenza di finanziamenti, le risorse interne siano 'migrate' altrove, il gruppo di ricerca ricorre a canali di reclutamento esterni. Tale scelta è tuttavia vista come un 'salto nel buio' rispetto alle consolidate expertise delle/i precarie/i, che rimangono così sospesi in una condizione ambigua, fatta di internità ed esternità al gruppo stesso (Bellè et al. 2015). Anche per quanto concerne invece la figura di RTD, le ricomposizioni narrative raccolte tratteggiano un quadro all'incirca simile:

Le pubblicazioni internazionali, le riviste che appaiono fornite di impact factor valevano un certo punteggio, quelle internazionali in riviste non inserite all'interno di Scopus o di Google Scholar avevano un altro punteggio, quelle italiane un altro ancora [...] Diciamo che ogni prodotto scientifico aveva il suo specifico punteggio. [...] Dunque a me la categoria eccellenza non piace granché. [...] Quelle robe lì non ci credo. Dipende dal significato che vogliamo dare all'eccellente, allora è la stessa differenza che c'è tra geniale ed ingegnoso. (SSH, uomo, 1)

L'impatto scientifico e la qualità dell'attività scientifica che è stata sviluppata, questo è il parametro numero 1. Dopodiché, viene valutata la capacità di sviluppare attività scientifica, anche legata alla partecipazione a progetti di ricerca [...] viene valutata anche l'esperienza didattica [...] è chiaro che se parlo di eccellenza a livello di posizione di RTD la cosa probabilmente si declina nel fatto di avere una persona che ha fatto attività di alto profilo in tutte le varie aree che dicevamo prima. (STEM uomo, 13)

I due stralci possono sembrare opposti, poiché da una parte vi è una certa criticità nei confronti del concetto di eccellenza, mentre nel secondo caso tale categoria non viene messa in questione. Tuttavia, dal punto di vista delle procedure di valutazione che vengono ritenute adeguate, emerge un approccio tendenzialmente condiviso, che è quello che abbiamo definito 'approccio computazionale'. Sulla base principalmente delle

pubblicazioni, del loro numero e della loro qualità, si tratteggiano profili qualitativamente più o meno alti. Al centro di questo approccio vi è la produttività scientifica e, sia detto per inciso, poiché il tema meriterebbe una trattazione assai più estesa, una pressoché totale marginalizzazione della didattica, che anche nel complesso delle interviste viene assai poco tematizzata, venendo messa in secondo piano senza spendere su tale scelta particolari riflessioni.

L'approccio computazionale nel dipartimento STEM sembra essere condiviso in maniera piuttosto diffusa e pare adattarsi bene al generale sistema di lavoro e di carriera di quel contesto organizzativo:

Guardare solo ai numeri sicuramente non è corretto probabilmente, però dalla mia esperienza hai che sono fortemente correlati; è difficile pensare a qualcuno molto noto nel proprio settore e scoprire che non pubblica, non è citato, le cose sono abbastanza correlate nel nostro settore (STEM, uomo, 13)

Avere certe competenze certificate e soprattutto avere un curriculum che certificasse certe competenze e quindi non basate sull'estro della persona. Un numero massimo di pubblicazioni, che garantiva un criterio quantitativo dei criteri che dicevano "la persona ha la sua qualità e viene giudicata sulla base di tot numero di pubblicazioni, giudicata sugli indicatori bibliometrici (STEM, uomo, 12)

Rispetto all'omogeneità narrativa del dipartimento STEM, in quello SSH si insinuano invece maggiori crepe, che mettono in questione due aspetti problematici in particolare:

[...] noi andiamo avanti a indici bibliometrici e l'eccellente è il più abile, che ha saputo piazzare meglio le sue pubblicazioni. Che non è per me una qualità di eccellenza, ma una qualità di abilità. [...] in quel momento emerge semplicemente l'abilità, che è sicuramente una dote, non è certo un difetto, però non è che quella dote mi garantisce l'eccellenza reale. L'eccellenza reale secondo me si riesce a stabilire solamente leggendo materialmente le cose che questi hanno scritto. Bisogna fare la fatica di leggere (SSH, uomo, 3)

Le condizioni base non sono quelle che favoriscono questa trans-multi-pluri disciplinarietà, di sicuro, anzi più uno è puro meglio è proprio, no? È una è una classica riproduzione del mainstreaming, no? Perché uno si può occupare di aspetti che non sono centrali nella disciplina, ma perché soprattutto entra in un campo che può essere rilevante, ma dove contribuiscono altre discipline, no? E queste figure multi composite sono quelle che vengono di sicuro più penalizzate da un sistema del genere. (SSH, uomo, 2)

La prima crepa nella narrazione improntata al paradigma computazionale viene espressa rispetto ai criteri bibliometrici stessi. Qui si apre un tema complesso, che chiama in causa la capacità degli indicatori di approssimarsi e di misurare effettivamente la qualità. Al contempo, non è un caso che l'insoddisfazione verso tali criteri emerga proprio nel dipartimento SSH che, per la collocazione e storia delle riviste della disciplina presenta minore diffusione delle pratiche di indicizzazione delle riviste, base della costruzione degli indicatori bibliometrici.

La seconda crepa si lega in una certa misura alla prima e ha a che fare con la questione della interdisciplinarietà. Viene messo in luce da uno degli intervistati come l'attuale sistema di valutazione dei profili, nonostante i proclami teorici, tenda a penalizzare le

figure ibride, situate ai confini tra settori disciplinari e ambiti di interesse. Tale penalizzazione avviene per varie ragioni, tra cui il più valutato degli elementi concorsuali, vale a dire gli esiti di pubblicazione, che verosimilmente saranno meno lineari, o quantomeno meno linearmente quantificabili, soprattutto perché non legati ad un'unica comunità di riferimento e ai suoi sistemi reputazionali (formali e informali).

Nei due dipartimenti emerge un paradigma di eccellenza dominante, basato sul primato delle pubblicazioni e del loro calcolo, nonché sulla minore importanza della didattica. Tuttavia, come abbiamo visto, gli accenti sono diversi: da un lato, abbiamo un grado di omogeneità e coerenza del paradigma computazionale; dall'altro, si insinuano contraddizioni, crepe, dubbi e ambiguità che rendono il paradigma meno totalizzante. Tali differenze sono da attribuire (benché non esclusivamente), secondo la nostra interpretazione ad una questione di sistemi e modelli di carriera, che rimangono ancora profondamente differenti all'interno dei due contesti:

No, no, l'idea del precario permanente all'università che poi ti fanno un piacere a 40 anni a farti diventare associato è una cazzata. Tu fai il PhD, lo finisci a 27 anni, 3 anni di post doc, da post doc diventi direttamente associato, se sei bravo a 35 anni sei associato. È così in tutti i posti top, e così da noi. (STEM, uomo, 10)

Ci sono due logiche compresenti. Da sempre c'è una logica di tipo protettivo, di tipo oggettivo e garantista che dice [che] le carriere vanno valutate sulla base dell'anzianità della produttività [...]. E dall'altra parte c'è la logica della professione che dice: vorrei poter puntare sulle potenzialità e non sulla carriera, quindi per dire non sull'anzianità. E queste sono due logiche, una professionale e l'altra burocratica, [...] Solo che nella prima posso dire non so, questa persona ha prodotto tot articoli, tot di insegnamento. È quantificabile. Sulle potenzialità chiunque può dire questo è un giovane o una giovane di belle speranze. Ma le speranze come faccio a renderle misurabili e a codificarle? [...] Questa è una contraddizione che rimarrà sempre aperta, perché è vero che c'è una responsabilità per aver utilizzato una persona per lungo tempo. Contemporaneamente non è che se la blocchiamo per non assumerci responsabilità... (SSH, donna, 4).

Le numerose differenze tra i due dipartimenti, che abbiamo diffusamente esplorato nel precedente paragrafo (età organizzativa, rapporto con il mercato del lavoro, presenza di fondi esterni, numero di post doc assunti attraverso progetti di ricerca esterni) trovano preciso rispecchiamento nei due estratti qui riportati che, a loro volta, tratteggiano modelli di carriera differenti. In un caso, vediamo dipinto il modello idealtipicamente neoliberale: rapido, giovane, diretto e, come già più volte emerso rispetto al dipartimento in questione, chiaramente internazionale. Certamente un idealtipo, che dunque sussume la complessità del reale, ma in grado di indicare una direzione verso cui la struttura organizzativa è avviata. Nel secondo caso, viene dipinto un contesto conteso fra logiche differenti (forse un contesto in transizione?). Da una parte, la logica che potremmo sintetizzare nella 'stabilizzazione dopo l'attesa' e, dall'altra, la logica 'della giovane promessa'. Al di là della difficoltà a definire ciò che una 'buona promessa' possa essere, lo stralcio mette in evidenza un problema strutturale che caratterizza il dipartimento in questione: la tensione irrisolta tra il modello di carriera neoliberale,

indiscusso nel dipartimento STEM, e la realtà concreta del dipartimento stesso, fatta di prolungata precarietà e assenza di prospettive di stabilizzazione.

Tutti i concorsi a cui ho partecipato ho la fierezza di poter dire che i candidati ora sono mediamente tutti professori associati, professori ordinari. E nel mondo scientifico [...] sono quelli che hanno H-index molto, molto importanti. Quindi quello è una certificazione che la persona è una persona molto valida. (STEM, uomo, 13)

“Non funziona [il sistema di selezione] perché i concorsi son troppo pochi. Ma quando lei fa un concorso ogni quindici anni, cosa pensa che accada? È chiaro che di fatto la situazione... potrebbe starci un concorso ogni anno. Allora, un concorso ogni anno è normale. Ma se lei comincia a fare un concorso non ogni due anni, ogni cinque anni, ogni sette anni... Ma qui si va alla follia, si va alla follia. Questo naturalmente non avviene a caso, ma è il punto di arrivo di una serie di scontri accademici prolungatisi per decenni e queste sono state le conseguenze.” (SSH, uomo, 3)

Nel caso del dipartimento STEM, si conferma l'adesione organizzativa al paradigma neoliberale (e ai suoi indicatori di merito e qualità), che rispecchia sistemi di reclutamento e carriera effettivamente già in essere. La logica computazionale dice dunque di uno scenario che esiste, nella pratica. Il caso del dipartimento SSH appare decisamente diverso, in primo luogo a causa di un problema strutturale che incombe e influenza pesantemente i processi di selezione: la scarsità di posti disponibili (e di concorsi banditi), entro un sistema che non riesce ad assorbire in maniera anche solo minima la domanda interna. Entro una condizione di assoluta scarsità di risorse e dunque di forte competizione, il quadro è aggravato dalla presenza di “scontri accademici prolungatisi per decenni”, sovente legati all'allocazione di risorse già scarse.

5. Il genere nell'eccellenza: tra neutralità meritocratica e incorporazione neoliberale

Passiamo ora all'analisi dell'intreccio tra costruzione narrativa del concetto di eccellenza e dimensione di genere, a partire dall'illustrazione del discorso dominante all'interno dei testi di intervista, presso entrambi i dipartimenti:

L'equilibrio di genere... spero che non la offenda se le dico che per me non è un criterio, è un qualcosa che deve star fuori dall'Università. Io voglio gente brava [...]. A me interessa che siano bravi. Il problema, per quanto riguarda il genere, secondo me va risolto a monte. [...] Il vero dramma secondo me di questo Paese è che non ci son servizi per i bambini e quindi per le madri [...] Allora alcuni anni fa abbia fatto un'opera molto positiva, almeno sulla carta [...] abbiamo istituito un asilo nido interno. [...] Ora è chiaro che questo non implica una perfetta parità di situazioni tra l'uomo e la donna, questo ci è in qualche modo prevenuta dal nostro essere fisico ecc. ecc. no? (SSH, uomo, 5).

Bè intrinsecamente una donna ha un svantaggio oggettivo, ma non perché ci siano uomini maschilisti nel nostro dipartimento, perché comunque sia se devi fare un figlio puoi metterla come vuoi ma lo devi fare tu. Quindi c'è quello svantaggio lì, che se non fai politiche proattive che in Italia non si

fanno e che purtroppo anch'io stupidamente non ho fatto quando ero direttore di dipartimento... poi alla fine [...] chiaro che poi alla fine pubblici meno, viaggi meno, poiché hai il bambino di 2-3 anni, quindi l'unico vero, l'unico vero svantaggio è strutturale. (STEM, uomo, 11)

Posta di fronte alla questione delle asimmetrie di genere all'interno delle carriere scientifiche (e nei due dipartimenti), la maggior parte delle persone intervistate sembra condividere la medesima interpretazione, riassumibile in tre principali assi argomentativi. In primo luogo, la qualità (e con essa l'eccellenza), sono concetti neutrali, non hanno genere, così come il merito (vale a dire il criterio/principio valutativo che dovrebbe organizzare le selezioni). Dunque, viene rigettata ogni eventualità di collegamento tra costruzione di canoni di merito e genere, in nome di una visione della qualità neutrale, disincarnata, avulsa dal suo concreto contesto di ri/produzione (chi e dove concretamente ha contribuito a costruire il dibattito, la comunità scientifica, le pratiche di selezione ecc.).

In secondo luogo, tutte le ragioni delle disparità attuali (numericamente, dunque discorsivamente innegabili) vengono ascritte al tema della maternità, intesa come una inevitabile, 'intrinseca' fonte di disuguaglianza. Secondo la costruzione lineare e iperproduttivista di carriera che abbiamo visto emergere nel paragrafo precedente l'unica, vera fonte di disagi e problemi è appunto la forzata pausa legata alla nascita e ai primi mesi di vita di un eventuale, ipotetico figlio. Inoltre, la maternità viene costruita in termini estremamente deterministi ed essenzialisti, come un'esperienza che - per natura e radicamento nella sessuazione dei corpi - ha una forte influenza sulla carriera delle donne ma non su quella degli uomini, senza nessuna attenzione ad aspetti di costruzione sociale della maternità e della genitorialità stessa.

La maternità si lega poi al terzo elemento comune, che potremmo definire come 'altrovismo'. Quando si parla di asimmetrie di carriera entro lo specifico contesto in cui le persone intervistate lavorano, nelle argomentazioni il problema sembra sempre essere 'altrove' - nei lacunosi sistemi di welfare aziendale o statale, soprattutto - ma mai nel contesto organizzativo e nella cultura professionale. Così come la maternità in un certo senso diviene l'impedimento principe (incontrovertibile, innegabile, irrimediabile) che sta altrove rispetto alla questione posta ma la condiziona sempre e comunque, anche gli altri elementi di ostacolo sono anch'essi sempre altrove e non chiamano mai in causa le pratiche e i sistemi di reclutamento e carriera interni.

Nel corpus di interviste convivono infine due posizioni tra loro opposte rispetto alle politiche di equità e alle azioni positive volte al ribilanciamento di genere:

Quello che la signora Rettrice ha messo in piedi, questa politica di sostegno al genere meno rappresentato, quello che definisce lei, e va bene, il Dipartimento ha approfittato di questa faccenda. Se mi ricordo bene i primi 4 o 5 nuovi professori associati sono tutte donne e quindi da questo punto di vista le misure di realizzazione di parità di genere ci sono. Se poi la sua domanda è se io condivido questa roba qui? La risposta è no. [...] Perché mi sembrano criteri arbitrari. Nella università che io ho in mente devo essere cieco a tutto quello che non sia qualità scientifica, condizionatamente all'esistenza di condizioni di parità nella più ampia società. (SSH, uomo, 1)

Questa roba qua [l'importanza di misure di riequilibrio di genere nelle selezioni] l'ho capita dopo quando c'era questo professore di Toronto a cui

ho fatto vedere il bando. “Ma come, non fai niente per le donne?”. Ho risposto “Ma per me vince il migliore”. Mi ha detto “No, non vale” [...]. Infatti ho chiamato io *** [una donna], ho chiamato io varie persone, ma se uno va a vedere, secondo me nel mio dipartimento non ci sono abbastanza donne. [...] Ad esempio in Austria c’è il numero minimo fissato [...] Nella misura in cui non è rendita di posizione, ma il numero minimo fissato per le donne diventa un modo per fare una policy [...] Crea vantaggio, anche perché ci sono statistiche che dimostrano che un buon mix di uomini e donne è meglio che solo uomini o solo donne, no? (STEM, uomo,11)

Il primo degli stralci ben esemplifica la posizione maggioritaria tra le persone intervistate e ha il pregio di esprimere con chiarezza ciò che non tutti giungono ad esplicitare così nettamente, vale a dire la contrarietà totale rispetto alle misure che incidono direttamente sul reclutamento. Tale posizione è motivata dalla già discussa concezione ‘oggettiva’ dei processi di selezione stessi, che dalla neutralità del merito, della qualità e dell’eccellenza: valori che, se presenti, si riconoscono, spiccano, emergono. La riconoscibilità del merito non deve accompagnarsi a politiche di alcun tipo, che concorrerebbero solo ad inquinare un processo di valutazione che, nel suo afflato verso l’oggettività, rivela ascendenze marcatamente positiviste. Il secondo stralcio esemplifica invece molto efficacemente l’incorporazione di determinate politiche di equità all’interno del paradigma neoliberale e nella cornice argomentativa dell’eccellenza stessa. Divenire consapevoli del ‘problema’ è segno di innovazione, capacità di stare al passo con il dibattito e le pratiche internazionali, in una logica di competitività, di valorizzazione dei talenti e, soprattutto, di capacità di saperseli assicurare rispetto agli atenei ‘concorrenti’. In questo senso, il cerchio si chiude e il sistema che ha prodotto ‘il problema’ incorpora anche le soluzioni, che rafforzano il modello stesso.

6. Cenni conclusivi: quando il serpente si mangia la coda

Appare infine opportuno richiamare in breve gli elementi salienti emersi dall’analisi. Possiamo affermare che, in un piano di ricomposizione narrativa tendenzialmente condiviso dai due dipartimenti, emergono differenze principalmente legate al loro diverso posizionamento rispetto all’orizzonte neoliberale che informa il contesto della ricerca accademica. Il dipartimento STEM, come abbiamo visto, aderisce ad esso in maniera pressoché completa, anche e soprattutto in termini di modelli di carriera (veloci, giovani, internazionali). Il dipartimento SSH sembra tendere verso tale orizzonte (o, forse, è più appropriato dire che tale orizzonte ingloba il dipartimento), tuttavia con numerosi elementi di contraddizione. Si tratta di un’organizzazione in cui le carriere dei giovani precari (pochi e interni) rimangono a lungo in attesa di una stabilizzazione pressoché impossibile, a causa della scarsità di concorsi.

Il rapporto di maggiore o minore adesione al paradigma neoliberale ha un ruolo fondamentale nelle costruzioni discorsive raccolte. In primo luogo, nel prevalere dell’approccio computazionale che, abbiamo visto, risulta essere l’orizzonte narrativo di riferimento di gran lunga egemonico, con i suoi rilevanti corollari in termini di primato della produttività scientifica e di adeguate modalità di misurazione della stessa (più o meno codificate a seconda della disciplina).

In secondo luogo, l’orizzonte neoliberale influenza non solo il tipo di discorso, ma anche il suo grado di pregnanza. Se, infatti, il paradigma computazionale ha la coerenza di una

narrazione compatta e omogenea nel caso del dipartimento STEM, in quello SSH il discorso perde di compattezza, per lasciar spazio a contraddizioni e balbettii. Contraddizioni che si coagulano attorno a due nuclei principali: la questione delle pubblicazioni (indicatore di abilità strategica o di eccellenza?) e della interdisciplinarietà come elemento penalizzante, poiché generatore di ‘complessità computazionali’ che eccedono le attuali capacità di codifica.

Un altro aspetto di rilievo attiene poi alla questione della separazione, del dualismo discorsivo introdotto a proposito delle figure precarie, suddivise tra ‘manovalanza cognitiva’ – le/gli assegniste/i – impiegata a progetto (in senso temporale e scientifico) e ‘promesse intellettuali’ – i/le ricercatori/trici – il cui orizzonte è la stabilizzazione nel sistema della ricerca, in quanto risorse indispensabili allo sviluppo della disciplina. Una categorizzazione interessante, per diversi ordini di motivi. Innanzitutto, per il suo riproporre implicito di antichissime dicotomie culturali fra alto e basso, pratico e intellettuale, artigianale e artistico (maschile e femminile, potremmo aggiungere, osando nemmeno poi molto). In secondo luogo, per l’introduzione discorsiva, del tutto fittizia rispetto al piano di realtà, di una netta separazione tra le due figure e i due percorsi che al contrario, nella pratica, sono uno propedeutico all’altro, nonché esperienzialmente concatenati. Le narrazioni raccolte non parlano mai del passaggio tra uno stato e l’altro ed è invece proprio lì, nella possibilità di attuare quel passaggio, che si gioca effettivamente la possibilità di restare nel sistema della ricerca universitaria. Dunque le narrazioni di selezionatori e selezionatrici tendenzialmente tacciono ciò che più conta, ma che è al contempo più difficile da catturare. In terzo luogo, perché questo tacere non è casuale, né innocente (come quasi mai lo sono i silenzi del discorso): si tratta infatti di una ricomposizione narrativa nel senso più pieno del termine, che opera distinzioni ex post, che in una certa misura contribuiscono a dare senso al sistema stesso (e alle sue espulsioni).

Infine, emerge una compattezza narrativa dal sapore giustificatorio anche per quanto concerne l’intreccio tra eccellenza e genere. La narrazione egemone, come abbiamo visto, si gioca su tre assi. La neutralità del ‘buon sapere’ che, ancora una volta seguendo profonde radici, è neutrale e disincarnato. Neutrale è la buona scienza, così come ciechi alle ‘piccolezze’ della vita incarnata devono essere i criteri per misurarla e riconoscerla. Unico elemento di corporeità ammesso (e necessario) nell’ordine del discorso è la maternità: ‘fatto’ corporeo incontrovertibile, che incombe e condiziona la vita delle donne, con la nuda forza che è propria di tutto ciò che è inciso nei corpi (corpi che sono tempio discorsivo del naturale e oggettivo e punto di torsione del discorso stesso, che lì pone la barriera dell’indicibile).

Il problema è sempre altrove: dall’altrove del corpo, all’altrove delle organizzazioni, che non sono mai in gioco nei discorsi, non sono mai parte in causa dell’analisi, non sono mai dentro il quadro ma sempre fuori, sullo sfondo, al limite anch’esse vittime di un problema le cui responsabilità e possibilità di risoluzione sono altrove (soprattutto nei sistemi di welfare, che infatti ‘non aiutano le donne’).

Unica crepa in un discorso altrimenti condiviso in maniera pressoché corale, la visione delle politiche e delle azioni di riequilibrio, che sono molto legate al tema delle selezioni (e poco, ad esempio, a quello della costruzione dei percorsi di carriera, coerentemente con un ordine narrativo lontano dalle pratiche). Le posizioni tendono in questo caso a polarizzarsi tra sostenitori di un *laissez-faire* delle selezioni, in nome della neutralità del merito e il sostegno alle misure stesse, lette in chiave di modernizzazione,

internazionalizzazione, vantaggio competitivo nel raggiungimento di standard di eccellenza e nell'accaparramento di risorse. E qui il cerchio si chiude, nel punto di contatto tra la testa e la coda del serpente, ovvero nell'atto di incorporazione narrativa delle soluzioni nello stesso paradigma – quello dell'accademia neo liberale – che, se il problema non lo ha generato, di certo contribuisce a mantenerlo in essere.

Bibliografia

- Addis E. (2008) "Genere ed eccellenza", *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2: 199-230.
- Bellè, E., Bozzon, R., Murgia, A., Peroni, C. and Rapetti, E. (2015) "Fare ricerca in e su l'Accademia. Vecchie questioni metodologiche e nuove pratiche di osservazione riflessiva", *AIS Journal of Sociology*, 5: 143-154.
- Bozzon, R.; Donà, A.; Villa, P.; Murgia, A.; Poggio, B. (2015). Background Policy Report on Italy. In Le Feuvre, N. (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 (http://garciaproject.eu/?page_id=52)
- Bozzon R., Murgia A., Poggio B. (2015) Quantitative report on Leaky Pipeline phenomenon in Italy. In Dubois-Shaik F. e Fusulier B. (a cura di) *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*, GARCIA working papers n. 5, University of Trento, pp. 7-31. (http://garciaproject.eu/?page_id=52)
- European Commission (EC) (2016), *She figures 2015*. (https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)
- Ferri, D., Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B. (2016) Italy, in Dubois-Shaik, F. and Fusulier B. (eds.) *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*. GARCIA working paper, n. 11, University of Trento, pp. 12-66 (http://garciaproject.eu/?page_id=52)
- Knights, D. e Richards, W. (2003) "Sex discrimination in UK academia", *Gender, Work & Organization*, 10, 2: 213– 38.
- Morandi, G. (1985) *Uno su mille*. RCA Records, Roma.
- Musselin, C. (2005) "European academic labor markets in transition", *Higher Education*, 49, 1-2: 135-154
- O'Neill, M. (2014) "The Slow University: Work, Time and Well-Being", *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 5(3)14. (<http://www.qualitativeresearch.net/index.php/fqs/article/view/2226/3696>)
- Peroni, C. Murgia A., Poggio B. (2015) Italy, in Herschberg, C., Benschop, Y. e Van den Brink M. (a cura di) "Constructing excellence: the gap between formal and actual

selection criteria for early career academics”, *GARCIA working papers*, n. 2, University of Trento, pp. 5-42 (http://garciaproject.eu/?page_id=52)

Van den Brink, M. e Benschop, Y. (2012), “Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs”, *Organization*, 19, 4: 507-524.

Ylijoki O.H. (2010) “Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point”, *Time & Society*, 19, 3: 365-86.

Ylijoki, O.H. e Mäntylä, H. (2003) “Conflicting time perspectives in academic work”, *Time & Society*, 12, 1: 55-78.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE
Centro Studi Interdisciplinari di Genere (CSG)

Edita dall'Università degli Studi di Trento
Licenza CC BY-NC-ND
ISBN: 978-88-8443-747-1

www.garciaproject.eu
www.unitn.it/csg/