

In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana

a cura di Francesca Coin, Alberta Giorgi, Annalisa Murgia

Inside/Out

Storie di precarietà nell'università italiana

Elisa Bellè, Rossella Bozzon, Annalisa Murgia, Caterina Peroni, Elisa Rapetti
(Università degli Studi di Trento, Italia)

Abstract Our contribution focuses on precariousness as experienced in the research sector. The article firstly offers a theoretical framework for precariousness, conceptualized as an interweaving and a co-construction of working and existential conditions. We then describe the most salient regulatory aspects of the academic labour market in Italy, in order to contextualize our research findings within the Italian University system. The research was conducted between 2014 and 2015 in two departments situated in the northeast of the country, the first belonging to the STEM field and the second to SSH disciplines. Thirty-two interviews were conducted with postdoctoral research fellows who, at the time of the research, worked, or had recently ended their collaboration, within the two departments under study. The section dedicated to the presentation of findings is focused firstly on the issue of invisibility of precarious researchers, declined both in terms of gender differences, and of the different level of recognition of postdocs' working activities in the STEM compared to the SSH department. Secondly, attention is paid to the status of postdocs, on their complicated positioning between formal and informal work and on their substantial exclusion from social protection. In the concluding section, our contribution put in dialogue the individual experiences analysed within the case study with recent movements developed at the national level by precarious researchers, which focus precisely on a collective claim about the issues of recognition of work and access to welfare.

Sommario 1 Introduzione. – 2 Trasformazioni delle carriere accademiche in Italia. – 3 Cenni metodologici. – 4 Inside/out University: il caso dell'assegnista di ricerca. – 4.1 In/visibilità del lavoro. – 4.2 Lavoratore/lavoratrice: essere o non essere? – 5 Conclusioni. Dalla solitudine individuale a possibili ricomposizioni collettive?

Keywords Precariousness. Postdocs. STEM. SSH. Gender.

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 sistema accademico italiano. In particolare, la nostra attenzione si concentrerà su uno specifico tipo di figura, l'assegnista, che, come vedremo, si colloca alla base di quella che potremmo definire come 'piramide della ricerca universitaria'. Una figura liminale e ambivalente, perennemente al confine tra dentro e fuori. Dentro e fuori la vita dei dipartimenti universitari, cui partecipa attivamente, spesso senza che il

Culture del lavoro 4

DOI 10.14277/6969-136-2/CultLav-4-3 | Submission 2016-06-20 | Acceptance 2016-09-09
ISBN [ebook] 978-88-6969-136-2 | ISBN [print] 978-88-6969-137-9 | © 2017

lavoro svolto venga formalmente riconosciuto; dentro e fuori la carriera accademica, nella posizione di *ghost-writer* o eterno apprendista (a rischio perenne di espulsione dal sistema); 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 propone una sintesi dei 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 dallo studio di caso, 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 diseguglianze sociali entro il sistema della ricerca. Nella parte conclusiva del contributo, cercheremo infine di porre in dialogo i risultati di ricerca precedentemente illustrati con il più ampio piano delle rivendicazioni collettive e del dibattito pubblico sul tema del lavoro di ricerca.

Come avremo modo di vedere, se le storie raccolte nelle interviste – declinate attorno ai due macro temi dell'invisibilità e del mancato riconoscimento – ci raccontano di traiettorie tendenzialmente atomizzate, non sono mancati tuttavia, a livello nazionale, alcuni recenti tentativi di ricomposizione collettiva, giocati proprio attorno alla rivendicazione di visibilità e riconoscimento (simbolico e materiale). Come se le traiettorie individuali raccolte nelle interviste trovassero echi, rimandi e (alcune) risposte nei percorsi di mobilitazione sviluppatasi negli ultimi anni. 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.

2 Trasformazioni delle carriere accademiche in Italia

Negli ultimi decenni le istituzioni accademiche nella maggior parte dei paesi europei e industrializzati, inclusa l'Italia, sono state investite da 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 conseguente 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 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 (Rapetti 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 - se non visibile negli effetti, 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 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), 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).

Recenti analisi condotte sull'impatto di queste leggi 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).

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 18% 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 la presenza di ben 22.093 assegnisti occupati negli atenei italiani, a fronte di solo 3.858 ricercatori a tempo determinato. Concepite come contratti volti a sostenere i giovani ricercatori nel consolidare le proprie competenze scientifiche, gli assegni di ricerca sono diventati in breve tempo la soluzione alla carenza di personale generata dal blocco del turnover del personale docente. La figura dell'assegnista consente infatti di assumere soggetti altamente specializzati risparmiando sui costi di gestione - in genere un assegno di ricerca costa circa la metà di una posizione da ricercatore. Inoltre, mentre la disponibilità di posizioni da ricercatore è vincolata alle regole di turnover fissate dal Miur, il conferimento di assegni di ricerca è lasciato alla gestione dei singoli dipartimenti 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 - fiscalmente, ma non solo - 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. Si tratta di un'anomalia tutta italiana. Infatti, nella maggior parte dei paesi Europei il dottorato e i contratti di ricerca postdoc (equivalenti alle posizioni di assegnisti) sono generalmente assimilati a rapporti di lavoro dipendente e godono delle connesse tutele di welfare.

3 Cenni metodologici

Nei paragrafi a seguire affronteremo il tema del lavoro di ricerca precario in accademia attraverso due focus di analisi differenti - invisibilità e riconoscimento - 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).¹ I due dipartimenti 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. Inoltre, 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).

Le interviste, realizzate tra settembre 2014 e marzo 2015, sono state condotte allo scopo di identificare le principali difficoltà affrontate da ricercatori e ricercatrici alle prese con la fase iniziale del percorso accademico. Il campione di intervistate/i è composto da: i) assegniste/i di ricerca attualmente impiegate/i presso i due dipartimenti oggetto di studio; ii) ex assegniste/i che hanno lavorato nelle due strutture tra il 2010 e il 2014. Nella tabella 1 viene illustrata nel dettaglio la composizione del campione per dipartimento, posizione e sesso.²

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

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

Le domande che guidano l'analisi del presente contributo possono essere riassunte come segue: quali sono le ambivalenze e le tensioni tra visibilità e invisibilità di chi lavora come assegnista di ricerca? Quali conseguenze o mancate conseguenze provocano queste ambivalenze nella percezione dei soggetti intervistati? Nell'analisi ci concentreremo solo sull'esperienza delle persone all'interno dei dipartimenti in questione, senza seguirne le traiettorie successive in caso di eventuale uscita dagli stessi.

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 nr. 611737).

2 L'età media nel campione è di 36,7 anni per il dipartimento SSH e di 35,6 anni per il dipartimento STEM.

Infine, nel concludere il nostro contributo, riprenderemo le principali criticità emerse dall'analisi delle interviste, mettendo in evidenza come un singolo contesto (due dipartimenti dello stesso Ateneo) si rifletta sui nodi-chiave che hanno portato ad un'ampia mobilitazione nazionale, con echi e rimandi che costruiscono un discorso collettivo rispetto al piano locale, che è invece percepito e vissuto come individualizzato. Nei paragrafi successivi saranno, quindi, ripresi i temi di analisi - invisibilità e riconoscimento - e collegati alle istanze e alle tematiche della campagna per l'estensione della cosiddetta Dis-Coll³ (l'indennità di disoccupazione per i contratti di collaborazione) promossa ad aprile 2015, e il cosiddetto 'Sciopero alla rovescia', promosso nel dicembre 2015. Come vedremo, in una sorta di dialogo a distanza, le due campagne di mobilitazione prese in esame rispondono proprio alle questioni di invisibilità e mancato riconoscimento emerse nelle interviste.

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, in 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 (Chen et al. 2015). Secondo i soggetti intervistati, il coinvolgimento in reti di ricerca internazionali, con le conseguenti possibilità

3 La campagna per l'estensione della cosiddetta Dis-Coll e lo 'Sciopero alla rovescia' sono stati promossi dal Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturati Universitari.

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 io non è che lavoro solo con ***: lavoro con ***, faccio delle cose con *** e abbiamo anche delle robe pregresse, cose che stiamo scrivendo 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 l'inesistenza di 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, attività amministrative e organizzative. A ciò si aggiunge 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, 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 e SSH. Se in entrambi i casi di studio, infatti, gli assegnisti affermano di svolgere le attività che «il proprio docente» non riesce a svolgere, 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 esplicitamente 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 rifiutare lo 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)

Le persone e i colleghi anche all'estero si aspettano che tu supervisioni tesi di dottorato, si aspettano di fare delle robe che io so fare, ma che non mi vengono formalmente riconosciute. Io informalmente sto lavorando con delle dottorande, ma non è possibile fare da co-supervisore secondo il regolamento della Scuola di Dottorato. (Uomo, 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 è legata anche all'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 (Nikunen 2012) e che non stupisce per una serie di ragioni: dai livelli di reddito nettamente superiori nell'ambito delle scienze dure, 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. In questo senso in realtà penso che ci sia molto margine. (Uomo, ex-assegnista, STEM)

A livello di policy, quella del sostegno al reddito sicuramente: mettere il ricercatore nelle condizioni di essere retribuito in maniera continuativa [...]. E anche per far capire in qualche modo che il territorio e le istituzioni non si devono prendere cura solo del pensionato, del cassaintegrato o del dipendente pubblico, ma anche di chi cerca fra mille difficoltà di prendere una strada che è quella della ricerca. (Uomo, ex-assegnista, SSH)

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. Chiaramente quindi si crea una situazione di disparità a prescindere dalla bravura, dalla capacità di ricerca e via dicendo. 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 disegualianze 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 anche senza stipendio, in attesa di trovare la prossima collaborazione 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, sia di settore disciplinare. Uomini e 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, banalmente parlando penso ad una seria azione di sostegno al reddito perché penso che questo sia il principale canale di sofferenza per la gente nella nostra condizione. (Uomo, assegnista, SSH)

Beh, secondo me vanno fatte due robe: 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. La seconda cosa sono i bandi per costruirsi le reti in giro. (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 al fatto che le principali garanzie siano tutt'oggi pienamente accessibili, in Italia, solo per chi ha un rapporto di lavoro di tipo dipendente.

Dal mio punto di vista sarebbe bello che ci fosse un riconoscimento maggiore in termini di contributi pensionistici, quello sicuramente, nel periodo del precariato postdoc, perché è vero che la borsa è esentasse, però alla fine uno comunque lavora, quindi secondo me qualcosa di contributivo sarebbe dovuto, ecco. (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. La maternità e la paternità dovrebbero essere parte del pacchetto. (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, e solo nel caso in cui l'assegnista abbia i requisiti minimi (tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti la 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 Conclusioni. Dalla solitudine individuale a possibili ricomposizioni collettive?

Il lavoro di analisi delle interviste ha evidenziato l'invisibilità e il mancato riconoscimento come i due elementi centrali, nonché strettamente legati tra loro, nell'esperienza professionale e nella percezione riflessiva delle ricercatrici e dei ricercatori non strutturate/i. Le testimonianze raccolte tratteggiano infatti, pur con gradi differenti a seconda dell'ambito disciplinare, uno scenario di progressiva e generalizzata precarizzazione, in cui di fatto si lavora senza un vero e proprio contratto di impiego. Invisibilità e mancato riconoscimento sono 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 anche come strategia di fronteggiamento individuale, il cui esito è la sospensione del progetto di vita 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.

Tale condizione ha prodotto un effetto - probabilmente non incidentale - di neutralizzazione delle possibilità rivendicative e conflittuali da parte del precariato universitario sulle proprie condizioni lavorative e di vita. Un effetto che può apparire paradossale, a fronte del moltiplicarsi negli ultimi anni di ricerche auto-etnografiche e riflessive sulla precarizzazione accademica (Bellè et al. 2015; Busso, Rivetti 2014), che spesso però non sfociano in una più effettiva capacità rivendicativa. L'unica lotta possibile per i ricercatori e le ricercatrici precarie, nel processo di smantellamento e delegittimazione della ricerca pubblica, sembra essere stata infatti fino a tempi recenti quella per la sopravvivenza, appesa al filo sempre più labile di una promessa di carriera e riconoscimento individuale (Bascetta 2015). Tuttavia, nonostante l'atomizzazione prodotta dall'invisibilizzazione

e dal mancato riconoscimento della propria professionalità spesso appaia come un destino ineluttabile, allo stesso tempo si sta radicando la consapevolezza che è proprio a partire da questi elementi atomizzanti che una ricomposizione è possibile.

In questi ultimi due anni diverse iniziative autorganizzate nel mondo della ricerca precaria hanno infatti preso forma proprio attorno ai temi della visibilità e del riconoscimento, alla ricerca tanto di presa di parola, quanto di azione collettiva.⁴ Tra queste iniziative, quella che forse ha avuto maggior richiamo è stata quella del Coordinamento delle Ricercatrici e dei Ricercatori Non Strutturati, una rete autorganizzata di lavoratrici/ori precari della ricerca pubblica, nata nel dicembre 2014, a Firenze, su iniziativa di alcuni assegnisti e assegniste dell'Ateneo. Sin dal primo incontro nazionale, il tema del riconoscimento del lavoro di ricerca, insieme a quello dell'esclusione dalle tutele del welfare, è stato al centro dell'agenda della rete, diventando l'occasione per aprire una riflessione più generale sullo statuto e sulle condizioni del lavoro di ricerca in Italia. Il percorso di mobilitazione che ne è scaturito ha visto due momenti principali. Il primo è stato 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 in quanto non riconosciuti come veri e propri lavoratori. Il problema dell'invisibilità e del non riconoscimento è stato infatti affrontato a partire da una doppia esigenza: da una parte, la necessità di rendersi visibili e quindi riconoscibili tra pari, in un piano di ricomposizione del precariato universitario; dall'altra, quella di rendere visibile, dunque riconoscibile e riconosciuto, il proprio lavoro nei confronti della società e delle istituzioni. Seguendo questa logica, il Coordinamento ha elaborato nel dicembre 2015 la campagna per lo «Sciopero alla Rovescia»⁵ (Dolci 2011), una forma di mobilitazione *online* che si poneva l'obiettivo di rendere visibili in tutte le loro declinazioni le molteplici attività svolte dai precari della ricerca dentro e fuori dalle aule universitarie. Tale mobilitazione prevedeva la pubblicazione su vari *social media* di foto scattate dagli/lle stessi/e ricercatori/trici nei propri luoghi di (non)lavoro, con indosso le magliette rosse con la scritta #ricercaprecaria. Una sorta di ricomposizione collettiva virtuale – in attesa di quella reale: lo 'Sciopero dritto'.

4 Anche la scrittura di questo contributo, così come dell'intero numero monografico di *Culture del lavoro*, prende le mosse dal ciclo di seminari itineranti 'Ricerca precaria. Lavoro quotidiano, affettività, costruzioni di genere, carriere e mobilitazioni', organizzato da ricercatori/trici che condividono la precarietà accademica sia come oggetto che come condizione di lavoro (<https://ricercaprecaria.wordpress.com> 2017-02-15). Si veda a tal proposito anche il contributo di Peroni et al. 2012.

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

Se dunque le interviste raccolte nel corso della ricerca restituiscono un quadro di gestione della precarietà e dell'invisibilità lavorativa tendenzialmente individualizzato (e individualizzante), in cui ciascuna/o fronteggia in paradossale solitudine una condizione comune, i recenti percorsi di mobilitazione nel contesto nazionale sembrano fare da eco e richiamare le voci isolate raccolte nelle interviste, in un tentativo di ricomposizione corale, sospeso tra esiti incerti e ragioni irrinunciabili. 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.

A ciò si aggiungano i processi di infantilizzazione e atomizzazione (Bellè et al. 2015), conseguenti alla riorganizzazione degli Atenei imposta dalla Riforma Gelmini e dalla logica del New Public Management in maniera talmente pervasiva da 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). In questo senso gli/le assegnisti/e di ricerca vivono sul confine tra dentro e fuori, una dimensione che possiamo definire ormai paradossalmente *strutturale* alla figura stessa della ricerca *non strutturata*.

Bibliografia

- Armano, Emiliana; Chicchi, Federico; Fisher, Eran; Risi, Elisabetta (a cura di) (2014). «Free and Unpaid Work, Gratitude, Collaborative Activity and Precariousness. Processes of Subjectivity in the Age of Digital Production». *Sociologia del lavoro*, 133, 42-57.
- Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (2016). «Disuguaglianze precarie». Pellegrino, Vincenza (a cura di), *(R)esistenza precarie. La transizione al capitalismo biocognitivo attraverso le figure dei precari universitari*. Verona: ombre corte.
- Basetta, Marco (a cura di) (2015). *Economia politica della promessa*. Roma: Manifestolibri.
- 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, 143-54.
- Bonatesta, Antonio (2015). «Il reclutamento impossibile. Il precariato nell'università italiana raccontato senza 'casi esemplari'». *ANALYSIS. Rivista di cultura politica scientifica*, 1. URL <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». Le Feuvre, Nicky (ed.), *Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries*. GARCIA working papers, 1. University of Trento, 3-60. URL http://garciaproject.eu/?page_id=52 (2016-04-05).
- Busso, S.; Rivetti, P. (2014). «What's Love Got to Do with it? Precarious Academic Labour Forces and the Role of Passion in Italian Universities». *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 45(2), 15-37.
- 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), 1083-96.
- Coin, Francesca (2011). «La riorganizzazione dell'università contro i saperi dissonanti». *Menodizero*, 2(6). URL <http://menodizero.eu/sape-repotere-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, 35-71.
- Ferri, Daniela; Bozzon, Rossella; Murgia, Annalisa (2016). «Italy». Dubois-Shaik, Farah; Fusulier, Bernard (eds.), *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». 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), 328-51.
- 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.
- Nikunen, Minna (2012). «Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family». *Studies in Higher Education*, 37(6), 713-29.
- O'Neill, Maggie (2014). «The Slow University: Work, Time and Well-Being». *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 15(3), 14. URL <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, 46-84.

- Peroni, Caterina; Giorgi, Alberta; Mattoni, Alice; Firouzi, Omid (2012). «Saperi precari. Appunti da un'inchiesta sulla precarietà nelle università italiane». Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (a cura di), *Mappe della precarietà*. Bologna: Emil, 161-76.
- Rapetti, Elisa; Villa, Paola; Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (2016). «University of Trento, Italy». Finnborg, S. Steinhorsdottir; Thamar, M. Heijstra; Thorgerdur, Einarsdottir; Gyda, M. Petursdottir (eds.), *Gender Budgeting in Academia*, GARCIA working papers, 8. University of Trento, 7-64. URL http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/03/GARCIA_working_papers_8.pdf (2016-04-05).
- Ylijoki, Oili-Helena (2010). «Future Orientations in Episodic Labour: Short-term Academics as a Case in Point». *Time & Society*, 19(3), 365-86.