

*Università, accelerazione, processi di ri-soggettivazione.
Note critiche per un'agenda di ricerca*

Orazio Giancola*, Martina Visentin**

L'accademia è un mondo psicotico
affetto da una grave dispercezione della realtà,
popolato da individui dotati di fama estremamente limitata (..)
che operano in un settore marginale e assolutamente indigente
come quello della cultura, e che nondimeno si sentono delle rockstar,
e hanno ego e comportamenti commisurati a questa loro convinzione.

Dario Ferrari, *La ricreazione è finita*, 2023, pag.154

1. Accelerazione sociale e Accademia: dimensioni critiche

Nel 2007, un curioso saggio di Thomas Hylland Eriksen mostrava alcuni elementi in comune fra diversi aspetti della cultura pop, la vita quotidiana, la società dell'informazione e l'Accademia. La logica comune che caratterizza questi ambiti è la stessa (in un'epoca in cui non si parlava ancora di accelerazione sociale): siamo tutti vittime dell'affastellamento verticale. Prima di essere finalmente pronti a sedersi a lavorare a qualcosa che può fare la differenza, c'è sempre qualcos'altro che deve essere fatto. Nella quotidianità di ogni studioso, sempre più frequentemente, le azioni che compiamo, sembrano accodarsi vicendevolmente come mattoni diversamente colorati che compongono torri giganti di Lego. Senza dimenticare che ogni mattone non ha nulla in comune con l'altro, tranne il fatto che si incastrano tra loro. Questo è l'idea che sta alla base dell'affastellamento verticale e fonda la tirannia del momento e dell'istante che tutti subiamo nel nostro 'ampio presente' (Eriksen 2001; Gumbrecht 2019).

In molti campi la tendenza all'estrema compressione del tempo è evidente, basti pensare all'ambito dei consumi, del lavoro, fino ad arrivare alla formazione dell'identità personale. Qualche anno più tardi il tema diven-

* Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Università La Sapienza, Roma.

** Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, Università degli Studi di Padova.

terà sempre più dibattuto prendendo il nome di “accelerazione sociale” (Rosa 2013) o “società surriscaldata” (Eriksen 2016). Nel diagnosticare l’esperienza sociale dell’accelerazione, Rosa e Scheuerman (2009) affermano che la crescente pressione all’accelerazione sta gradualmente smantellando il mondo della vita soggettiva.

Senza dubbio le culture accademiche contemporanee richiedono un comportamento rapido e veloce, spesso espresso in metafore come “*publish-or-perish*” (pubblicare o morire) o “*racine*” (gareggiare) con un’ enfasi su prestazioni, risultati ed efficienza come postulato dall’ideologia neoliberista del New Public Management (Colarusso e Giancola, 2020). La caduta del valore marginale dell’acquisizione lenta di conoscenza all’interno del mondo accademico ci mostra sempre di più un’Università del mondo occidentale dominata dall’accelerazione sociale, che diventa sinonimo di un adattamento costante alle richieste del mercato della conoscenza (Piromalli, 2023). E invece potrebbero affermarsi come Istituzioni capaci di produrre una controcultura fondata sulla lentezza, la profondità e la riflessione, recuperando così la loro vocazione originaria.

All’opposto, spesso, i prodotti accademici (su tutti i libri e le curatele, ma anche i capitoli in volume e altre forme di diffusione della produzione scientifica) sembrano sempre più dei collage di taglia-incolla con stralci di paper di conferenze e pezzi di articoli per riviste. Ciò che accomuna la quotidiana esperienza degli accademici è il paradossale fatto che hanno sempre cinque minuti da impegnare in qualche mansione (Giancola et al. 2016), spesso intere ore, ma mai cinque anni per ricerche di ampio respiro (Eriksen 2019, 70). La questione diventa più ampia ancora se entriamo dentro la valutazione della ricerca. Vale la pena segnalare, anche se riguarda più il contesto anglofono, la recente critica di Saltelli (2023) al lavoro di Pardo-Guerra (2022). Saltelli sostiene che, nonostante Pardo-Guerra riconosca i problemi della quantificazione, la sua soluzione di “solidarietà riflessiva” non sia sufficiente a contrastare l’influenza del neoliberismo nell’ambiente accademico. Saltelli suggerisce che una maggiore consapevolezza politica e un’azione collettiva siano necessarie per contrastare la tendenza alla standardizzazione e alla competizione che caratterizza il sistema di valutazione della ricerca. A fronte di questo scenario di accelerazione e frammentazione, si è sviluppato un dibattito sempre più acceso sulle alternative possibili, tra cui il movimento Slow Academic, che propone un modello accademico basato su ritmi di ricerca più lenti, riflessività e resistenza alle logiche produttivistiche dominanti.

1.1. *La vita accademica: dal Fast allo Slow Academic. Un dibattito aperto*

Le più note ricerche sulla vita accademica individuale sembrano mostrare due narrazioni polarizzate in cui, in un punto troviamo lo studio sulla cosiddetta ‘accelerazione accelerata’ in Accademia, vista essenzialmente come qualcosa di negativo o comunque raramente positivo. Dall’altra parte, vi è un polo – estremamente positivo – rappresentato dal cosiddetto *Slow Academic* (Berg et al. 2016), che viene presentato come l’alternativa possibile agli effetti di una Accademia vittima dei processi di accelerazione sociale. In tal senso, vale la pena sottolineare il noto e più recente lavoro di Vostal che sembra muoversi fra queste due polarizzazioni. L’analisi dell’esperienza vissuta e descritta nei primi contributi di Vostal sull’accademia (2015; 2016) rivela che, nonostante l’accelerazione sociale sia un fenomeno ambivalente e ricco di contraddizioni, l’accelerazione dei ritmi della vita accademica appare sufficientemente contenuta e non drammaticamente subita. Ciò è dovuto al fatto che ha intervistato principalmente accademici senior e di ruolo che perciò godono di una certa autonomia temporale all’interno di istituzioni di eccellenza¹. Non ha quindi considerato l’esperienza, ad esempio, di dottorandi/e e il processo di socializzazione al ruolo accademico, né di titolari di posizioni post-doc o, ancora, ricercatori/trici nei primi anni di carriera (i cosiddetti *Early Career Researcher*)². I risultati sarebbero stati molto diversi se in queste ricerche fossero stati inclusi ricercatori giovani e in condizione precaria (vedi il lavoro svolto in Giancola et al. 2016; Giancola Toscano 2017). In ogni caso, il suo studio merita attenzione perché prova a inquadrare il vissuto di alcuni accademici rispetto all’accelerazione sociale. Vostal delinea una tipologia, con qualche eco weberiano, in cui tipologizza l’accelerazione accademica nella quotidianità rispetto all’uso del tempo (Vostal 2016, 124-141). Emergono così quattro categorie con precise caratteristiche.

La prima, la cosiddetta, *Acceleration embraced.*, parte dal presupposto che i piaceri della vita accademica, “i vantaggi e le opportunità della velocità “sono raro oggetto di indagine” (Rosa e Scheuerman, 2009), gli accademici intervistati riportano che l’esperienza dell’accelerazione nella vita accademica può essere deliberatamente e attentamente abbracciata e ricercata. Alcuni accademici hanno suggerito di sperimentare positivamente

¹ Vostal ha intervistato membri del cosiddetto ‘Russell Group institutions’, ossia le principali Università di eccellenza in Gran Bretagna.

² Si veda ad esempio, fra i più recenti: Receveur et al. 2024; Boyinton 2021; Osbaldiston, N., Cannizzo, F., e Mauri, C. 2019; Martell 2020.

te l'accelerazione, anche se non si tratta di un'accelerazione fuori dai limiti e dal controllo, ma piuttosto un ritmo e un'accelerazione su cui sentono di avere il pieno controllo.

La seconda è la cosiddetta *Acceleration juggled*. Gli accademici che trasmettono questo tipo di esperienza riconoscono un'accelerazione dei cambiamenti legati alla loro vocazione come nel posto di lavoro, nei riassetto istituzionali, nei cambiamenti della burocrazia universitaria, nella natura degli insegnamenti erogati, nel rapido sviluppo del settore universitario sotto gli imperativi dell'economia della conoscenza, della competitività e dell'eccellenza. E non trovano particolari problemi significativi legati a implicazioni personali o psicologiche.

La terza tipologia è la *Acceleration wrestled*. Questa categoria si differenzia dalla precedente perché l'accelerazione è vissuta come una situazione di disagio. Tuttavia, anche in questo caso, gli accademici sembrano disporre di strategie e tattiche esplicite che li aiutano a mantenere e sostenere le loro agende e i loro tempi in modo tale da non soccombere del tutto ai tempi dettati dal ritmo di lavoro. Inoltre, rispetto alla categoria precedente, gli accademici non trovano l'accelerazione un evento naturale. Riconoscono che sta accadendo nel loro ambiente e la sperimentano direttamente. Ciò che differisce sono le loro reazioni e gli effetti, nonché i 'costi' percepiti dell'accelerazione.

Infine, si trova l'*Acceleration resented*. Gli accademici di questa categoria hanno espresso una notevole preoccupazione per il lato accelerato della vita accademica derivante dai cambiamenti sopracitati. Anche se in minima parte, questo gruppo di intervistati riporta frustrazione, insoddisfazione e segni di estraneità e risentimento rispetto al vissuto quotidiano in un costante clima di massima performatività.

Lo studio rimane plasmato su una dimensione di piena soggettività che ci porta comunque a riflettere sull'accelerazione come a un fenomeno ambivalente. Per questo non possiamo limitarci a criticare la velocità in quanto tale. A volte è un bene fare le cose in fretta. Quando si va a una conferenza, ci si diverte ad ascoltare le presentazioni che vanno al sodo e lo fanno in modo strutturato.

Nel mondo accademico sta però nascendo un movimento di lentezza più costruttiva, che è simile al movimento sullo *slow food* avviato da Carlo Petrini. La motivazione è identica. Pensare a una *Slow science* non è un segnale di pigrizia, ma appare più come una rivolta contro un regime di produzione che rende (noi) più competitivi che profondi e le nostre pubblicazioni superflue. Così come cucinare un ossobuco succoso e tenero

può richiedere mezza giornata, capire Bourdieu o analizzare le relazioni etniche alle Mauritius non è qualcosa che si può fare velocemente senza perdere la sostanza (Eriksen e Visentin, 2023). C'è ancora qualcosa da dire sugli effetti dannosi dell'accelerazione nel mondo accademico. Ciò che sta accadendo nell'editoria è solo un altro sintomo. Bisognerebbe anche studiare, con metodi qualitativi, la qualità degli articoli che oggi vengono vomitati con una frequenza così spaventosa dalle riviste, vecchie e nuove. Dobbiamo anche interrogarci sul fatto che la lingua inglese è diventata improvvisamente l'unico elemento con cui giocare realmente nel campo accademico. Questo è positivo per gli indicatori quantitativi che abbiamo ereditato dal mondo anglofono, ma è molto negativo per l'originalità, l'eloquenza, la diversità e la giustizia. Molti di noi sono costretti a pubblicare nella loro seconda o terza lingua: se tutte le tue pubblicazioni sono in italiano, semplicemente si è invisibili nella scena internazionale. Una crescita della quantità, una perdita della diversità: questo è l'effetto più palpabile del surriscaldamento performativo del mondo accademico (*Ibidem*, rielaborazione nostra). Cercando quindi di trarre una conclusione (per quanto necessariamente provvisoria), il dibattito sulla velocità e la lentezza nell'Accademia non può essere ridotto a una semplice dicotomia tra Fast e Slow Academic. L'analisi di Vostal evidenzia come l'esperienza dell'accelerazione sia vissuta in modi differenti, a seconda del grado di controllo percepito dagli accademici stessi. Tuttavia, resta il fatto che l'attuale ritmo produttivo rischia di compromettere la profondità della ricerca e la diversità culturale del sapere accademico. La crescita esponenziale della produzione scientifica, unita alla pressione della pubblicazione (in inglese e con collocazioni editoriali ad alto fattore di impatto), solleva interrogativi critici sulla qualità della ricerca e sulla giustizia epistemica. In questo scenario, il movimento per una Slow Science appare non come una resistenza nostalgica, ma come una necessaria riflessione sulla sostenibilità del lavoro intellettuale.

2. Un'ipotesi interpretativa: spinte contrapposte alla prova

Dal nostro punto di vista, si definisce quindi un campo caratterizzato da tre elementi. Il primo pertiene alla sfera delle riforme valutative dell'università. La spinta (iper)valutativa tocca sia gli atenei, che i dipartimenti, per arrivare ai singoli ricercatori o docenti (Lumino et al. 2017). Tale pressione valutativa si riflette, innanzitutto, su scala istituzionale, andando a influen-

zare l'organizzazione e l'allocazione delle risorse all'interno degli atenei.

A livello dipartimentale, l'intensificazione dei processi valutativi diventa un filtro che condiziona la progettualità accademica e la definizione delle priorità didattiche e di ricerca. A cascata, a questa accelerazione sono corrisposti enormi mutamenti nei processi di selezione, ingresso e stabilizzazione (Colarusso e Giancola, 2020), con una crescente spinta all'iper-produzione e alla competizione. I ricercatori e i docenti si trovano quindi non solo a dover rispondere agli standard imposti dalle politiche universitarie, ma anche a una pressione sociale che esige sempre più risultati visibili e quantificabili. Questo clima, dominato dalla logica del *publish-or-perish*, non lascia spazio alla ricerca esplorativa o alle collaborazioni meno produttive a breve termine, incentivando invece una competizione continua.

Allo stesso tempo, gli adempimenti valutativi indotti da processi quali la VQR, le Abilitazioni, ma anche le varie valutazioni ANVUR sui corsi di laurea (per esempio l'implementazione del sistema AVA "Autovalutazione – Valutazione – Accreditamento"; Torrigiani 2023) producono un enorme surplus lavorativo che ricade sul corpo docente. I docenti devono spesso destinare una parte significativa del loro tempo a redigere documenti e a partecipare a procedure valutative, sottraendo risorse preziose alla didattica e alla ricerca vera e propria. Questo surplus burocratico, lungi dall'essere una misura temporanea, si configura come un tratto strutturale del sistema accademico contemporaneo.

Alla spinta (iper)valutativa, al binomio che lega la spinta all'iper-produzione al sovraccarico valutativo imposto dalle nuove politiche, si legano poi le strategie individuali. Queste, in una sorta di bipolarità indotta, conducono o a strategie di accelerazione (*fast academia*) o di rallentamento volontario (*slow academia*). La *fast academia* porta alla ricerca di pubblicazioni rapide e frequenti, sacrificando spesso la qualità per la quantità. Questa pressione costante verso l'accelerazione e la produzione influisce non solo sulla qualità del lavoro accademico, ma anche sul benessere psicologico dei ricercatori e dei docenti, che si trovano frequentemente in uno stato di stress cronico (Martell, 2020). Tale stress può derivare dall'ansia di non soddisfare le aspettative produttive imposte, dalla paura di non essere abbastanza "competitivi" rispetto ai colleghi o di compromettere le proprie prospettive di carriera. L'intensità del lavoro e l'assenza di momenti di pausa, legate a questo modello accelerato, portano infatti a fenomeni di *burnout* (Padilla-González e Londoño, 2022), che compromettono non solo la qualità della vita, ma anche l'efficacia delle stesse attività di ricerca e insegnamento (Maisano et al. 2023). In questa cornice, la *slow academia* rappresenta una risposta più

riflessiva e selettiva, ma è spesso vista come una scelta controcorrente che comporta sacrifici in termini di visibilità e competitività. Entrambe le strategie rappresentano dunque risposte divergenti alla stessa pressione sistemica, delineando un panorama accademico in cui la resistenza e l'adattamento si manifestano in forme eterogenee, ma entrambe sintomatiche dello stesso clima di iper-competizione e delle sue ricadute psicologiche (Berg et al. 2016). A partire da queste dinamiche generali, il caso italiano si distingue per una combinazione peculiare di ostacoli all'ingresso e incertezze sulla stabilizzazione, che ne accentuano le criticità.

3. La specificità italiana: fra un difficile accesso e un incerto punto di arrivo

Le riforme valutative dell'università si sono sostanziate in varie forme. Per un verso si è andata rafforzando la valutazione delle istituzioni a vari livelli (Dipartimenti, Atenei), passando per la valutazione della produzione scientifica (o di parte di essa) degli accademici appartenenti alle varie istituzioni.

Un esempio di questo tipo di valutazione nel caso italiano è la VQR. Accanto a questa forma aggregata (ma che passa necessariamente attraverso i singoli) si è consolidato un sistema di valutazione in relazione alle carriere dei docenti, introducendo criteri che in principio hanno spiazzato la comunità accademica e che sono man mano stati metabolizzati andando poi a condizionare (in modo spesso eteronomico) il lavoro dei ricercatori e dei professori.

Nel complesso, queste riforme hanno come obiettivo dichiarato quello di migliorare la qualità dell'insegnamento, della ricerca e del contributo accademico complessivo dei docenti, nonché a fornire riconoscimento e incentivi adeguati al loro lavoro.

Le riforme valutative possono coinvolgere diversi aspetti delle carriere dei docenti. Ad esempio, possono essere introdotte revisioni dei criteri e dei meccanismi di valutazione della ricerca, con l'adozione di standard più rigorosi e l'inclusione di indicatori di impatto e produttività scientifica. Allo stesso modo, possono essere implementate misure per valutare e migliorare l'insegnamento, come strumenti di valutazione dei corsi da parte degli studenti, promozione di buone pratiche didattiche e riconoscimento della formazione continua dei docenti.

Le attività di servizio, come la partecipazione a comitati e la consulenza

accademica, possono anche essere valutate e considerate come parte delle riforme valutative. Inoltre, possono essere apportate modifiche ai criteri di promozione, con l'obiettivo di renderli più trasparenti, obiettivi ed equi, e di promuovere l'equità e la diversità nelle opportunità di avanzamento di carriera.

In definitiva, le riforme valutative dell'università si propongono di creare un sistema di valutazione e promozione dei docenti che favorisca l'eccellenza accademica, stimoli l'innovazione e contribuisca al miglioramento complessivo dell'istruzione superiore. I processi valutativi nelle università, sebbene abbiano l'obiettivo di migliorare la qualità e l'efficienza del sistema accademico, possono anche comportare alcuni effetti negativi. Ecco alcuni degli effetti negativi che possono derivare da tali processi:

1. *Standardizzazione e perdita di diversità*: L'enfasi sui criteri di valutazione può portare a una maggiore standardizzazione delle carriere accademiche, favorendo la conformità rispetto alla diversità di approcci e stili di ricerca. Ciò può ridurre la libertà accademica e l'innovazione, limitando la creatività e l'originalità dei docenti e degli studenti.
2. *Focalizzazione sull'output quantitativo*: I processi valutativi possono spingere verso una maggiore enfasi sull'output quantitativo, come il numero di pubblicazioni scientifiche, i finanziamenti ottenuti o le citazioni ricevute. Ciò può incoraggiare una mentalità orientata alla quantità anziché alla qualità della ricerca, e può penalizzare le ricerche di carattere più sperimentale, interdisciplinare o a lungo termine.
3. *Effetti sulla salute mentale e benessere*: I processi valutativi intensi, come le valutazioni periodiche o le revisioni dei contratti, possono mettere i docenti sotto una pressione significativa. La competizione per ottenere risultati misurabili può aumentare lo stress e l'ansia, minando il benessere mentale degli accademici e compromettendo il loro equilibrio tra lavoro e vita privata.
4. *Disuguaglianze e discriminazioni*: I processi valutativi possono esacerbare le disuguaglianze già presenti nel sistema accademico. Le valutazioni basate su indicatori oggettivi possono non tener conto del contesto e delle sfide che alcuni ricercatori possono affrontare. Ciò può portare a discriminazioni nei confronti di gruppi svantaggiati, come le donne, le minoranze etniche o i ricercatori provenienti da paesi in via di sviluppo.
5. *Effetti sulla cultura accademica*: L'attenzione eccessiva alle valutazioni può influenzare negativamente la cultura accademica, promuovendo

una mentalità di “produttività a tutti i costi”. Ciò può portare a una minore collaborazione e condivisione delle conoscenze tra i ricercatori, poiché l’accento è posto sull’individualismo e sulla competizione.

È importante riconoscere che questi effetti negativi non si verificano necessariamente in tutti i contesti e possono variare a seconda delle politiche e delle pratiche specifiche adottate. Tuttavia, è essenziale considerare attentamente gli impatti potenziali dei processi valutativi e adottare misure per mitigare tali effetti negativi.

In relazione a questi cambiamenti, anche i processi di selezione dei ricercatori all’università sono cambiati nel corso degli anni, con alcune tendenze comuni osservate. Una delle principali evoluzioni riguarda l’aumento dell’importanza attribuita all’eccellenza accademica nella selezione dei ricercatori. Le istituzioni accademiche valutano attentamente il curriculum accademico dei candidati, tra cui il livello di istruzione raggiunto, eventuali master o dottorati conseguiti, le pubblicazioni scientifiche realizzate e la partecipazione a conferenze o progetti di ricerca. Oltre all’eccellenza accademica, vi è una crescente considerazione delle competenze trasversali. Le istituzioni accademiche cercano ricercatori che abbiano competenze come la capacità di comunicazione efficace, la collaborazione, la leadership, il pensiero critico e la risoluzione dei problemi. Questo è importante per favorire la collaborazione interdisciplinare e il lavoro di squadra. Un altro aspetto che influenza la selezione dei ricercatori è l’esperienza di ricerca pregressa. Le istituzioni accademiche valutano l’esperienza dei candidati nella ricerca, come ad esempio la partecipazione a progetti di ricerca durante il percorso di studi, borse di studio o contratti di ricerca, e collaborazioni con altri ricercatori. Alcune istituzioni accademiche prendono in considerazione anche l’impatto della ricerca dei candidati. Oltre alle pubblicazioni scientifiche, valutano le citazioni ricevute, i finanziamenti di ricerca ottenuti e le collaborazioni internazionali. Inoltre, è stato un obiettivo diffuso quello di rendere i processi di selezione più trasparenti e inclusivi.

Le istituzioni accademiche cercano di promuovere un accesso equo alle opportunità di lavoro, adottando criteri di selezione obiettivi e favorendo una maggiore diversità e rappresentanza all’interno della comunità accademica. Tuttavia, va sottolineato che le tendenze nei processi di selezione dei ricercatori possono variare a seconda del campo di studio e delle politiche specifiche di ogni istituzione accademica.

Il sistema universitario è caratterizzato da una forte precarietà per diversi motivi che variano da paese a paese. Una delle ragioni principali è rappresentata dalle politiche di finanziamento governativo, che spesso non

forniscono risorse sufficienti per garantire una stabilità lavorativa agli accademici. I tagli di bilancio, l'aumento della competizione per le sovvenzioni e i finanziamenti limitati possono portare a una riduzione dei posti di lavoro a tempo pieno e all'aumento delle posizioni precarie. Inoltre, la struttura spesso gerarchica del sistema accademico contribuisce alla precarietà e amplifica gli effetti delle politiche nazionali. Le posizioni di docenza e ricerca a tempo pieno sono limitate, generando una forte competizione e lasciando molti accademici senza un'occupazione stabile. A ciò si aggiungono le pressioni per la produttività: la cultura accademica moderna enfatizza la quantità di pubblicazioni, i finanziamenti e l'impatto accademico, spingendo i ricercatori a inseguire costantemente opportunità di finanziamento e pubblicazioni, spesso attraverso contratti a breve termine o precari. Infine, la natura stessa del lavoro accademico, che richiede flessibilità e mobilità geografica, contribuisce ulteriormente alla precarietà. Gli accademici possono essere costretti a spostarsi da un istituto all'altro o da un paese all'altro per trovare opportunità di lavoro o per seguire progetti di ricerca. Questo può portare a un senso di instabilità e precarietà nella vita professionale e personale degli accademici. Infine, i cambiamenti nelle politiche educative possono influenzare la struttura e la stabilità del sistema universitario. Ad esempio, l'aumento delle università private o l'introduzione di modelli di finanziamento basati sulle tasse possono portare a una maggiore competizione e a una riduzione della sicurezza lavorativa. Affrontare la precarietà richiede interventi sia a livello individuale che sistemico. Ciò include politiche di finanziamento più sostenibili, riforme strutturali e un cambiamento culturale nella valutazione accademica, che tenga conto di una visione più ampia di successo accademico oltre alla mera produttività.

Dalla Legge Gelmini (L. 240/2010) in poi, l'accesso alla carriera accademica in Italia è notevolmente cambiato. Sono state introdotte numerose riforme che hanno modificato i processi di selezione, stabilizzazione e valutazione dei docenti e dei ricercatori che hanno avuto un impatto non trascurabile. Con l'eliminazione del ruolo di ricercatore a tempo indeterminato e il diffondersi di contratti temporanei, è aumentata la precarietà del personale accademico. Questo ha portato molti giovani ricercatori a percorsi di carriera frammentati e incerti, con conseguenze psicologiche e professionali spesso sfavorevoli. La legge ha istituito due nuovi tipi di contratti a termine per i ricercatori, chiamati RTD-A (tempo determinato di tipo A) e RTD-B (tempo determinato di tipo B), sostituendo in gran parte il precedente ruolo di ricercatore a tempo indeterminato. Questo sistema prevede un percorso di precarietà iniziale: solo il contratto RTD-B

permette, infatti, l'accesso al ruolo di professore associato al termine di un periodo valutativo positivo, ma la selezione resta comunque altamente competitiva. A complicare la situazione, in tempi molto recenti e cioè con Legge di Bilancio 2023, le figure di RTD-A e RTD-B sono soppresse (anche se al momento della stesura di questo capitolo ci sono ancora bandi in corso secondo questa modalità di inquadramento) con l'introduzione della figura ricercatore a tempo determinato di tipo tenure track (RTT): gli effetti di questa nuova riforma sono al momento difficili da prevedere, anche se plausibilmente ci sarà una continuità con gli andamenti registrati negli ultimi anni. La legge ha poi introdotto l'ASN, un sistema di abilitazione per l'accesso alle posizioni di professore associato e ordinario, basato su una valutazione nazionale delle pubblicazioni scientifiche e degli indicatori bibliometrici. L'ASN ha aggiunto un ulteriore livello di selezione, richiedendo ai candidati di soddisfare specifici parametri di produzione scientifica per poter aspirare a un avanzamento di carriera. Uno degli effetti è quindi stato quello dell'intensificazione della competizione e cultura dell'iper-produzione (Colarusso e Giancola, 2020), poiché le nuove regole hanno aumentato la pressione sui giovani accademici per produrre pubblicazioni di alto impatto in tempi brevi.

L'enfasi sulle metriche e sugli indicatori quantitativi ha incentivato una "corsa alla pubblicazione", portando a una cultura accademica in cui quantità e visibilità della ricerca sono diventati criteri cruciali di valutazione. Si è registrato un costante ampliamento dei poteri dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), la quale valuta periodicamente gli atenei e i loro corsi di laurea. Il focus sulla valutazione come criterio per l'assegnazione delle risorse ha aumentato la pressione sugli accademici, influenzando le scelte di ricerca e le prospettive di carriera. In sostanza le politiche universitarie degli ultimi 15 anni hanno prodotto un sistema in cui il percorso di accesso e avanzamento nella carriera accademica è diventato più lungo, incerto e caratterizzato da una competizione intensa e da un'enfasi sulla produttività. Questo ha avuto implicazioni rilevanti per il benessere dei giovani ricercatori, favorendo una cultura dell'"accademia veloce" e spesso penalizzando la qualità e la libertà della ricerca. In conclusione, le riforme valutative hanno trasformato profondamente il sistema universitario, incidendo sulla selezione, la carriera e la stabilità lavorativa degli accademici. Sebbene l'introduzione di criteri di valutazione più strutturati abbia avuto l'obiettivo di migliorare la qualità della ricerca e dell'insegnamento, questi cambiamenti hanno anche comportato effetti collaterali rilevanti, tra cui la precarizzazione del lavoro

accademico, la pressione sulla produttività e il rischio di standardizzazione della ricerca. La sfida principale per il futuro sarà trovare un equilibrio tra meritocrazia e inclusione, tra eccellenza e sostenibilità, affinché il sistema universitario possa valorizzare al meglio il contributo dei ricercatori senza penalizzarne il benessere e la libertà scientifica.

4. Conclusioni: per un'agenda di ricerca fra lo slow e il fast

Negli ultimi anni, il dibattito sulla trasformazione dell'università ha evidenziato una crescente tensione tra produttività e qualità della ricerca. L'accelerazione dei ritmi accademici ha imposto modelli di lavoro sempre più esigenti, spingendo studiosi e istituzioni a massimizzare la produzione scientifica a scapito della riflessione e della sostenibilità. Questo scenario ha dato origine a una critica diffusa, che si è concretizzata nell'alternativa della *slow academia*, un approccio che invita a ripensare tempi e modalità del lavoro accademico. Al contempo, il mondo accademico ha subito quindi un'accelerazione senza precedenti, trasformandosi in un contesto iper-competitivo e orientato alla produttività, fenomeno noto come *fast academia* (di cui abbiamo parlato in precedenza). In questo sistema, gli accademici sono costantemente spinti a pubblicare articoli in rapida successione, a ottenere finanziamenti e a mantenere alti livelli di produttività, in una dinamica di competizione continua. Il modello della *fast academia* favorisce la crescita della cosiddetta "scienza veloce", in cui il valore della ricerca viene giudicato in base a parametri numerici (come il numero di pubblicazioni o le citazioni) piuttosto che sulla sua profondità o rilevanza. Questo approccio ha l'effetto di penalizzare la riflessione, la ricerca creativa e collaborativa, la salute mentale e la qualità della vita dei ricercatori. In contrapposizione, è emerso il movimento della *slow academia*, che propone un modello alternativo, volto a recuperare tempi di lavoro più umani e una ricerca più sostenibile, meno legata alla produttività immediata e più concentrata sul valore della conoscenza.

Nel contesto accademico, la *slow academia* cerca di contrapporsi alla cultura del "*publish-or-perish*" (pubblica o perisci), che pone un'enfasi eccessiva sulle pubblicazioni scientifiche e sulla produttività a scapito di altri aspetti importanti come la riflessione, la collaborazione, la cura di sé e la qualità della vita. I sostenitori della *slow academia* promuovono valori come la lentezza, la riflessione, la collaborazione, la creatività e la qualità nella

ricerca e nell'insegnamento. Cercano di creare un ambiente accademico più sostenibile e salutare, in cui gli studiosi possano dedicare il tempo necessario per sviluppare idee originali, approfondire le proprie conoscenze e godersi il processo di apprendimento senza le pressioni e le aspettative eccessive.

Nella pratica, la *slow academia* può tradursi in scelte individuali, come prendersi il tempo per riflettere su un argomento, dedicarsi alla lettura piuttosto che cercare continuamente di pubblicare, privilegiare la qualità sulla quantità, trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata e creare una comunità accademica più inclusiva e collaborativa. È importante notare che la *slow academia* non rigetta completamente l'importanza della produttività o del progresso scientifico, ma cerca di ristabilire un equilibrio e di promuovere un approccio più sano e sostenibile all'accademia. Allo stesso tempo la questione della precarietà nel mondo accademico è certamente una sfida significativa quando si parla di *slow academia*. La precarietà può manifestarsi attraverso contratti a breve termine, mancanza di stabilità lavorativa e pressioni per produrre risultati rapidamente. Tuttavia, molti sostenitori della *slow academia* cercano di affrontare anche queste problematiche, promuovendo una cultura che metta in primo piano il benessere degli studiosi e la qualità della ricerca. In letteratura (riprendendo i già citati Berg e Seeber, 2016), si lanciano alcune possibili strategie per conciliare la *slow academia* con la precarietà:

- *Creazione di comunità di supporto*: Gli studiosi possono cercare di costruire reti di sostegno all'interno dell'ambiente accademico, collaborando con colleghi che condividono gli stessi valori e sostenendosi a vicenda. Queste comunità possono offrire supporto emotivo, condivisione di risorse e opportunità di collaborazione.

- *Bilanciare il tempo*: Nonostante le pressioni esterne, gli studiosi possono cercare di bilanciare il loro tempo dedicato alla ricerca, all'insegnamento e alla cura di sé. Questo può richiedere una gestione attenta delle priorità e delle aspettative, nonché la capacità di dire "no" a progetti o richieste che possono compromettere il benessere personale.

- *Valorizzare la qualità sulla quantità*: Invece di concentrarsi esclusivamente sulla quantità di pubblicazioni o sulla produttività a breve termine, gli studiosi possono cercare di valorizzare la qualità della ricerca e del lavoro svolto. Ciò può significare dedicare più tempo alla fase di ricerca e scrittura, lavorando su progetti che abbiano un impatto significativo e investendo nella loro crescita professionale a lungo termine.

- *Sostenere il cambiamento sistemico*: I sostenitori della *slow academia* possono lavorare per promuovere un cambiamento sistematico nel mondo

accademico, cercando di affrontare le questioni strutturali che contribuiscono alla precarietà. Ciò può implicare attivismo, partecipazione a movimenti per i diritti dei lavoratori accademici e il sostegno a politiche che favoriscano la stabilità e la sostenibilità nella carriera accademica.

È importante riconoscere che le sfide della precarietà e dell'iper-accelerazione non possono essere risolte solo a livello individuale, ma richiedono anche interventi a livello istituzionale e politico. Tuttavia, adottare principi della *slow academia* può comunque fornire uno spazio personale e professionale più sostenibile all'interno delle circostanze esistenti. Ciò non significa né muoversi nella direzione di un "appiattimento" degli standard di produzione scientifica né favorire le dinamiche di una "sana" competizione accademica. Quello che sosteniamo è che le tendenze iper-accelerate possano (noi riteniamo che debbano) essere mitigate o perlomeno dovrebbero mescolarsi o ibridarsi con pratiche di lavoro sostenibili tanto sul piano del lavoro accademico quanto su quello del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, a beneficio tanto delle persone che lavorano nel vasto mondo della ricerca quanto della qualità aggregata della produzione scientifica. Di fronte alle sfide imposte dalla fast academia, il ripensamento delle pratiche di ricerca e insegnamento non può essere ridotto a una scelta individuale, ma dovrebbe coinvolgere istituzioni, politiche accademiche e comunità scientifiche. Un modello che integri produttività e sostenibilità, competizione e collaborazione, può contribuire a restituire alla ricerca il tempo e lo spazio necessari per favorire la qualità del sapere e il benessere di chi lo produce.

Riferimenti bibliografici

- Berg, M., e Seeber, B. K. (2016). *The slow professor: Challenging the culture of speed in the academy*. Toronto: University of Toronto Press
- Berg, M., Huijbens, E. H., e Larsen, H. G. (2016). Producing anxiety in the neoliberal university. *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien*, 60(2), 168-180.
- Boyinton, P. (2021), *Being Well in Academia. Ways to Feel Stronger, Safer and More Connected*. London: Routledge.
- Colarusso, S., e Giancola, O. (2020). *Università e nuove forme di valutazione: Strategie individuali, produzione scientifica, effetti istituzionali* (Vol. 59). Roma: Sapienza Università Editrice.
- Ericksen, T. H. (2003). Tempo tiranno. Velocità e lentezza nell'era informatica. Milano: Elèuthera.
- Eriksen T.H. (2016) *Overheating: An Anthropology of Accelerated Change*, Pluto, London; trad.it. Eriksen T.H., Melloni C. (2017), *Fuori controllo: un'antropologia del cambiamento accelerato*, Einaudi, Torino
- Eriksen, T. H., e Visentin, M. (2023). Slow and Fast Academic Life. In *Acceleration and Cultural Change: Dialogues from an Overheated World*. In T.H. Erikson e M. Visentin (a cura di), *Acceleration and cultural change: Dialogues from an overheated world*. 57-67. Cham: Springer International Publishing.
- Giancola, O., e Toscano, E. (2017). Tra passione e sopravvivenza. Prospettive, condizioni e aspettative dei lavoratori della conoscenza negli atenei italiani. In F. Coin, A. Giorgi, e A. Murgia (a cura di), *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana* (Vol. 4, pp. 25-41). Venezia: Edizioni Ca' Foscari.
- Giancola, O., Grüning, B., e Toscano, E. (2016). L'università dei precari: la destrutturazione di un ruolo e le strategie individuali di risposta. In V. Pellegrino (a cura di), *(R)esistenze Precarie* (pp. 88-98). Verona: Ombre Corte.
- Gumbrecht, H. U. (2019). *Il nostro ampio presente*. Milano: Bompiani.
- Lumino, R., Gambardella, D., e Grimaldi, E. (2017). The evaluation turn in the higher education system: Lessons from Italy. *Journal of Educational Administration and History*, 49(2), 87-107.
- Maisano, D. A., Mastrogiacomo, L., e Franceschini, F. (2023). Empirical evidence on the relationship between research and teaching in academia. *Scientometrics*, 128(8), 1-33.

- Martell, J. L. (2020). The Impacts of Fast Academia on Early Career Researchers: A Cultural Analysis of Academic Work and Anxiety. *Higher Education Quarterly*, 74(4), 475-489.
- Osbaldiston, N., Cannizzo, F., e Mauri, C. (2019). 'I love my work but I hate my job'—Early career academic perspective on academic times in Australia. *Time e Society*, 28(2), 743-762.
- Padilla-González, L., e Londoño, D. (2022). Burnout in academia: A systematic review of its prevalence, antecedents, and consequences in higher education institutions worldwide. *Educational Research Review*, 35
- Pardo-Guerra, J. P. (2022). *The quantified scholar: How research evaluations transformed the British social sciences*. New York: Columbia University Press
- Piomalli, L. (2023). *L'università digitale: Uno sguardo sociologico*. Roma: Carocci Editore.
- Receveur, A., Bonfanti, J., d'Agata, S., Helmstetter, A. J., Moore, N. A., Oliveira, B. F., ... e Veytia, D. (2024). David versus Goliath: Early career researchers in an unethical publishing system. *Ecology Letters*, 27(3), e14395.
- Rosa, H. (2013). *Social acceleration: A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Rosa H., Scheuerman W. E. (2009), *High-speed society. Social Acceleration, Power, and Modernity*, Pennsylvania State University Press, Pennsylvania.
- Saltelli, A. (2023). The Impossible Moderation of Pardo-Guerra. A Review of Juan Pablo Pardo-Guerra's *The Quantified Scholar. How Research Evaluation Transformed the British Social Sciences*. *Sociologica*, 17(3), 157-161.
- Torrigiani, C. (2023). Le istituzioni pubbliche della valutazione in Italia. *RIV: Rassegna italiana di valutazione*: 85/86, 1/2, 2023, 36-54
- Vostal, F. (2015). Academic life in the fast lane: The experience of time and speed in British academia. *Time e Society*, 24(1), 71-95.
- Vostal, F. (2016). Acceleration in the academic life-world. In F. Vostal (a cura di), *Accelerating Academia: The Changing Structure of Academic Time*, 115-141. London: Palgrave Macmillan.