

Early Career Academics *in Italia*: *scenari in divenire delle riforme del pre-ruolo*

Marialuisa Villani*

1. *Introduzione*

Negli ultimi decenni, lo spazio universitario italiano ed europeo ha subito profonde trasformazioni che hanno ridefinito la professione accademica (Normand, 2016). In questo contesto, il processo di reclutamento accademico, noto anche come *pre-ruolo*, ha subito significative modifiche che hanno contribuito alla crescente precarizzazione degli early career academics (ECA) in Italia. L'obiettivo di questo contributo è analizzare tali trasformazioni, evidenziando le implicazioni per i giovani ricercatori e il loro inserimento nella carriera accademica.

Le politiche universitarie di tipo top-down hanno favorito l'introduzione di isomorfismi organizzativi tra i diversi sistemi nazionali, pur mantenendo le specificità dei mercati del lavoro (Neave e Maassen, 2007). Al centro di questi cambiamenti si collocano i ricercatori e i docenti, in particolare le nuove generazioni di studiosi, che si confrontano con un contesto caratterizzato da crescente incertezza e precarietà. L'adozione di nuovi modelli di governance e accountability ha avuto un impatto diretto sulla professione accademica, ridefinendo i percorsi di carriera e le competenze richieste agli ECA. L'introduzione delle nuove logiche di governance (Neave e Maassen, 2007) ha comportato una progressiva managerializzazione delle università, le quali sono sempre più orientate all'efficienza e alla competitività. Questo ha trasformato il ruolo accademico, che non si limita più all'eccellenza in ricerca e insegnamento, ma richiede anche competenze imprenditoriali, come la capacità di attrarre finanziamenti e costruire reti internazionali (Deem e Brehony, 2005; Normand, 2016). Tale cambiamento si inserisce nel quadro più ampio dell'adozione del New Public Management nelle istituzioni accademiche. A partire dagli anni

* RTDa, Dipartimento Scienze Politiche e Sociali Unibo.

'90, iniziative come il Processo di Bologna (Neave e Maassen, 2007) e la Strategia di Lisbona hanno promosso l'eccellenza e la standardizzazione della qualità nell'istruzione superiore europea, con l'obiettivo di costruire un'Europa della conoscenza competitiva (Balaban e Wright, 2017).

In questo scenario, gli ECA si trovano in una posizione altamente precaria all'interno delle istituzioni accademiche, con prospettive di stabilizzazione strettamente legate al numero e all'impatto delle pubblicazioni (Van Dalen e Henkens, 2012). La crescente competizione nella ricerca, influenzata dalle gerarchie accademiche (Bourdieu, 1984), spinge molti giovani studiosi a iper-specializzarsi per accelerare la pubblicazione di articoli, a discapito dell'interdisciplinarietà. Un fenomeno diffuso è il *salami slicing*, in cui un'unica idea di ricerca viene frammentata in più articoli per aumentare la produzione scientifica (Van Dalen e Henkens, 2012). Anche una volta ottenuta una posizione stabile, gli ECA continuano a subire pressioni legate alla produttività scientifica, spesso a scapito dell'insegnamento e della collaborazione interdisciplinare (Van Dalen e Henkens, 2012).

Nell'ambito accademico italiano ed europeo, il riconoscimento della produzione scientifica d'eccellenza rimane un obiettivo centrale, sebbene i criteri di valutazione risultino spesso invisibili e soggettivi (Van Dalen e Henkens, 2012). Per i giovani ricercatori, le aspettative accademiche risultano particolarmente gravose, imponendo eccellenza simultanea in ricerca, insegnamento, leadership e finanziamenti, in quello che viene definito il modello del *sheep with five legs*. La gestione del tempo e la scarsità di risorse, tra cui fondi e network, rappresentano ulteriori ostacoli alla costruzione di una carriera stabile (Van Dalen e Henkens, 2012; Djerasimovic e Villani, 2020). In particolare, l'accesso a reti internazionali, ormai imprescindibile per la progressione accademica, richiede un investimento pluriennale ed è spesso limitato per coloro che non appartengono a circoli accademici influenti (Djerasimovic e Villani, 2020).

Le nuove dinamiche professionali hanno inoltre messo in evidenza le persistenti disuguaglianze di genere, già osservabili nel fenomeno del *tetto di cristallo* (Bozzon et al., 2018; Van den Brink e Benschop, 2012). Parallelamente, l'introduzione di logiche di accountability ha modificato l'identità dei ricercatori, influenzando la formazione sin dalla fase dottorale. Negli ultimi venticinque anni, i programmi di PhD hanno adottato criteri di valutazione sempre più selettivi, aumentando le richieste di produttività individuale già nel percorso dottorale (Musselin, 2005, 2018; Enders e Musselin, 2008). Questa tendenza ha anticipato la competizione accademica, che in passato caratterizzava principalmente la fase post-doc (Enders e Musselin, 2008; Baker e Pifer, 2011), accentuando ulteriormente

la pressione sugli ECA e contribuendo alla precarizzazione della carriera accademica.

2. *L'Italia e i cambiamenti degli ultimi 25 anni*

Le trasformazioni avvenute nel primo quarto di secolo hanno portato tre grandi riforme che hanno modificato profondamente la professione accademica e il processo di reclutamento in Italia: la Legge 230/2005 (Riforma Moratti), la Legge 240/2010 (Riforma Gelmini), e il Decreto-legge n. 36/2022 legato al PNRR (Riforma del pre-ruolo). Tali riforme sono state inserite in un contesto di cambiamenti legati all'implementazione del processo di Bologna (Legge 509/99), che ha ristrutturato l'architettura del sistema di istruzione terziaria in Italia.

La Riforma Moratti del 2005 ha segnato un cambiamento radicale, introducendo nuove forme contrattuali, come il *ricercatore a contratto* (art. 1, comma 14), avviando un processo di precarizzazione nel mondo accademico (Colarusso e Giancola, 2020). Questa riforma, insieme ai cambiamenti del mercato del lavoro, ha promosso l'uso di contratti a termine, agevolando la flessibilizzazione delle posizioni accademiche e aprendo la strada alle successive riforme (Falcinelli e Guglielmi, 2014).

La Legge 133/2008, antecedente alla Riforma Gelmini, ha comportato una riduzione dei fondi destinati alle università e ha limitato il turnover del personale, permettendo la sostituzione solo del 50% dei pensionamenti, con un impatto negativo sul rinnovamento generazionale e sulle opportunità di carriera (Donina et al., 2015). La Legge 240/2010 ha poi eliminato la figura del Ricercatore a Tempo Indeterminato (RTI), introducendo due nuove tipologie: il Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A (non-tenured) e di tipo B (tenured), che offre un percorso di tenure-track (Colarusso e Giancola, 2020). Questo sistema richiede il conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), necessaria per accedere alle posizioni di professore associato o ordinario (Giancola et al., 2016).

Nonostante la promessa di stabilizzazione tramite l'RTDb, il numero limitato di posizioni disponibili rispetto al numero di candidati ha creato un *collo di bottiglia* nel percorso di carriera (Borrelli e Stazio, 2018). Inoltre, l'incertezza legata alla valutazione finale e alle politiche di bilancio degli atenei ha reso precario il passaggio a professore associato, aumentando la pressione sui ricercatori per produrre pubblicazioni di alto livello in tempi brevi (Coin et. al, 2017). Questa situazione ha accentuato le disuguaglianze

tra le università, con un impatto diretto sulla qualità della didattica e della ricerca (Viesti, 2016). La differenziazione tra le istituzioni universitarie si è progressivamente strutturata in termini di dotazioni finanziarie, consistenza del corpo docente afferente ai diversi dipartimenti e atenei, entità del personale amministrativo impiegato e numero di studenti iscritti. Tale processo ha determinato una stratificazione verticale del sistema universitario, dando origine a una distinzione tra università di “serie A” – caratterizzate da corsi di laurea e programmi di dottorato di elevato prestigio, nonché da attività di ricerca avanzata – e università di “serie B”, costituite prevalentemente da atenei periferici, il cui focus è orientato alla didattica di base e con una presenza marginale di attività di ricerca (Viesti, 2016). Già nel 2016, Viesti evidenziava come questa differenziazione non derivasse da un incremento selettivo di risorse ministeriali a favore delle università di *serie A*, bensì da una riduzione sistematica dei finanziamenti assegnati alle università di *serie B*. La stratificazione verticale si è ulteriormente consolidata a seguito della riforma introdotta dalla Legge Gelmini (L. 240/2010) e del decreto attuativo Profumo (D.M. 49/2012), con un impatto significativo anche sulle modalità di reclutamento del personale accademico nei diversi atenei. A partire dall’entrata in vigore del decreto Profumo, il reclutamento è stato vincolato alla disponibilità di *punti organico* assegnati a ciascun dipartimento. Tuttavia, l’attribuzione di questi punti organico non segue criteri equi tra gli atenei, poiché è influenzata da indicatori di indebitamento e di spesa per il personale, entrambi con valenza negativa. Nel tempo, il sistema di attribuzione si è ulteriormente articolato, portando alla definizione di tre tipologie di punti organico che incidono sulle possibilità di reclutamento del personale accademico, in particolare degli ECR:

- Punti organico da cessazioni: determinati sulla base del numero di cessazioni (pensionamenti, trasferimenti, dimissioni o decessi) registrate.

- Punti organico base: quota garantita per ciascun ateneo, indipendentemente dalle sue performance, calcolata come percentuale dei punti organico derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente (20% nel 2014, 30% nel 2015 e 2016, 50% dal 2017 al 2020).

- Punti organico premiali: assegnati sulla base di criteri di *virtuosità* dell’ateneo, definiti attraverso specifici decreti attuativi del Ministero dell’Università e della Ricerca.

L’introduzione di queste misure ha rafforzato le disuguaglianze strutturali tra gli atenei, contribuendo a un’ulteriore polarizzazione del sistema universitario nazionale.

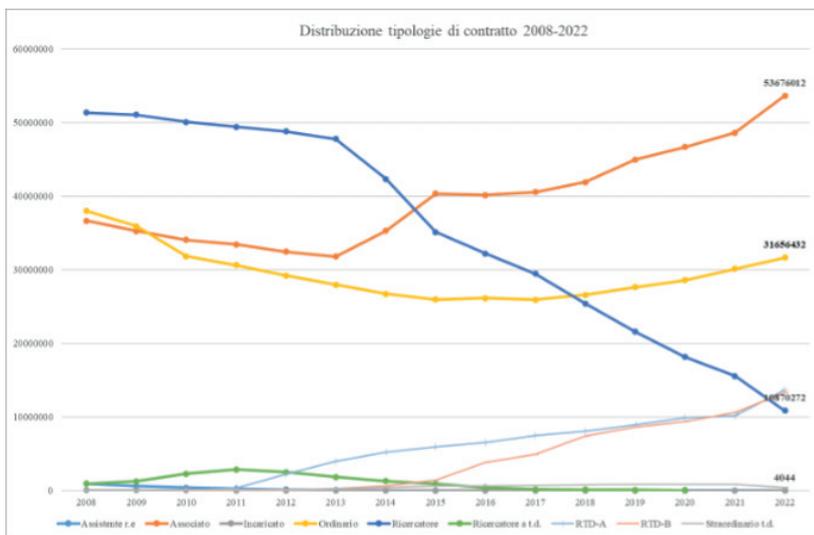


Fig. 1 Distribuzione delle diverse forme contrattuali dal 2008-2022
elaborazioni autrice (Dati UNRest¹ fonte MIUR-Cineca)

Nei primi anni successivi all'entrata in vigore della Legge Gelmini, il sistema di reclutamento accademico italiano si è articolato in due percorsi paralleli, accentuando la competizione all'interno di un contesto caratterizzato da regole asimmetriche per i diversi partecipanti. Da un lato, i ricercatori a tempo indeterminato (RTI) potevano contare su un curriculum consolidato, un numero più elevato di pubblicazioni e una maggiore esperienza di ricerca. Dall'altro, i giovani studiosi provenienti dal dottorato e dal post-dottorato si trovavano in una posizione svantaggiata, dovendo competere con i colleghi più esperti all'interno del sistema dell'Abilitazione Scientifica Nazionale. Entrambe le categorie erano dunque chiamate a sottoporsi a un processo di valutazione che, pur formalmente unitario, di fatto penalizzava chi si trovava nelle fasi iniziali della carriera accademica, contribuendo a una dinamica di stratificazione e consolidamento delle disuguaglianze nel reclutamento universitario.

La prima tornata dell'Abilitazione Scientifica Nazionale svolta nel 2014, pur se concepita per rendere la valutazione più oggettiva e trasparente, nella pratica ha continuato a favorire i candidati con più anni di esperienza accademica e quelli già inseriti in reti consolidate, attraverso diversi meccanismi di cooptazione (Marini, 2017).

¹ UnRest-Net è una piattaforma collaborativa per la ricerca sull'università.

Questo fenomeno sembra emergere nelle discipline non bibliometriche, come giurisprudenza ed economia, dove la valutazione della produzione scientifica si basa ancora su criteri tradizionali, come monografie e pubblicazioni in riviste selezionate, piuttosto che su indicatori quantitativi come il numero di citazioni (Marini, 2017). Di conseguenza, i candidati più anziani hanno mantenuto un vantaggio rispetto ai più giovani, confermando che, almeno nelle prime edizioni, il sistema ha mostrato una forte resistenza al cambiamento (Harley et al., 2004).

Le riforme del sistema accademico hanno prodotto una frammentazione delle carriere, con effetti negativi non solo sugli individui, ma anche sull'intero funzionamento del sistema universitario (Viesti, 2016; Baccini et al., 2019; ANVUR, 2023). La contrazione delle posizioni stabili ha causato una competizione tra ricercatori strutturati e non-strutturati per la stabilizzazione, generando iniquità nel processo di reclutamento (Toscano et al., 2014). I ricercatori non stabilizzati, nonostante spesso abbiano una produzione scientifica rilevante, affrontano maggiori difficoltà rispetto agli RTI, che beneficiano di percorsi più sicuri (Murgia e Poggio, 2018).

Le riforme non solo hanno aumentato l'insicurezza lavorativa, ma hanno reso difficile la pianificazione a lungo termine delle attività accademiche. La dipendenza da contratti a termine ha compromesso la creazione di team di ricerca stabili e ha ostacolato la qualità delle ricerche di lungo termine, riducendo la capacità delle università di competere a livello internazionale (Bozzon et al., 2018). Inoltre, la scarsità e l'incertezza dei finanziamenti alla ricerca, aggravate da una frequente rotazione del personale, rendono difficile garantire continuità e sostenibilità progettuale (Kinman, 2014). Questa instabilità ha contribuito alla fuga di talenti verso l'estero, aggravando ulteriormente la carenza di risorse umane qualificate nel sistema accademico italiano (Murgia e Poggio 2018; Djerasimovic e Villani, 2020).

Le riforme introdotte, quindi, hanno accentuato la precarizzazione del lavoro accademico, frammentato i percorsi di carriera e ridotto la stabilità del personale universitario. Le conseguenze di queste trasformazioni non riguardano solo le carriere individuali, ma influiscono sulla qualità complessiva dell'università italiana, limitandone la capacità di innovare e di svolgere efficacemente il proprio ruolo strategico nella società (Coin et al., 2017).

3. *La stabilizzazione della precarizzazione: un ossimoro che caratterizza la professione accademica italiana*

Le trasformazioni del reclutamento accademico hanno accentuato i livelli di disuguaglianza già presenti all'interno del sistema universitario, riproducendo e amplificando meccanismi discriminatori. Oltre ai tradizionali fattori di discriminazione sociale, quali genere, origine socioeconomica e background migratorio, si sono aggiunti nuovi fattori di disuguaglianza specifici del contesto accademico italiano (Giancola e Toscano, 2017; Bozon et. al 2018; Djerasimovic e Villani, 2020; Colarusso e Giancola, 2020).

Come anticipato all'interno del testo, i cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro italiano e nel sistema contrattuale accademico hanno fatto registrare nel corso del tempo un aumento di posizioni non strutturate come collaborazioni a progetto, contratti occasionali e consulenze a partita IVA, che sfuggono alle statistiche ufficiali (Coin et. al., 2017). Questo fenomeno, definito da alcuni studiosi come *lavoro invisibile* (Ferri e Murgia, 2017) e di conseguenza un *preariato invisibile*, ha contribuito a creare un sottobosco di lavoro accademico difficilmente quantificabile e regolamentabile. Tale dinamica ha ulteriormente compromesso le prospettive di stabilizzazione degli ECA, aumentando il rischio di loro esclusione dal sistema accademico. Tra le diverse forme di lavoro sommerso a oggi includono:

- a) *Assegnisti di ricerca*: Pur essendo una figura riconosciuta, gli assegnisti spesso svolgono funzioni equivalenti a quelle dei ricercatori strutturati, ma con minori tutele e prospettive di carriera (Bellè et al., 2017).
- b) *Docenti a contratto*: Professionisti esterni che tengono corsi universitari con compensi spesso inadeguati e senza prospettive di stabilizzazione (Busso e Rivetti, 2014). La figura del docente a contratto esiste dal 1980², ma il sistema universitario italiano ha iniziato a farne ricorso maggiormente dopo il 2003 (De Angelis e Grüning, 2020). La managerializzazione della governance universitaria ha fatto sì che la connessione tra mercato e università crescesse con l'affidamento di docente temporanee a figure non accademiche, ma con esperienza nel mondo del mercato privato e allo stesso tempo ha mantenuto il personale non strutturato all'interno del sistema con contratti non adeguati alla prestazione offerta (De Angelis e Grüning, 2020, Villani et. al, 2021).
- c) *Collaboratori di ricerca*: Figure che lavorano su progetti specifici con contratti a termine, spesso rinnovati ripetutamente senza una chiara progressione di carriera (Murgia e Poggio, 2018).

² La figura del professore a contratto è stata istituita attraverso la legge n°. 382/1980.

d) *Borsisti e stagisti*: Giovani ricercatori che lavorano con borse di studio o tirocini, spesso non retribuiti o sotto-retribuiti (Armano e Murgia, 2013). Tutte queste figure sono state influenzate dagli effetti della riforma Gelmini e dalle precarizzazioni del mercato del lavoro, sperimentando una condizione di insicurezza economica e professionale che perdura dal 2010 fino a oggi (Toscano et al., 2014).

Nel corso degli ultimi 15 anni, a partire dall'implementazione della Legge Gelmini, si è assistito a una riorganizzazione significativa dei meccanismi di valutazione, accesso e consolidamento della carriera accademica. Questo processo ha generato strategie adattive eterogenee e frammentate, con ricadute non solo sulle pratiche lavorative, ma anche sulle traiettorie biografiche di ricercatrici e ricercatori (Villani et al., 2021). In particolare, il restringimento dell'accesso alle carriere accademiche è evidente nell'analisi delle diverse tipologie contrattuali all'interno del sistema universitario, come mostra la distribuzione illustrata nella Figura 1. Numerosi studi (Giancola e Toscano, 2017; Colarusso e Giancola, 2020; Djerasimovic e Villani, 2020) hanno documentato una significativa riduzione del numero di posizioni disponibili per i giovani ricercatori, accompagnata da un aumento della competizione per le opportunità rimaste.

La letteratura evidenzia un declino costante nelle nuove assunzioni e una crescente precarizzazione dei contratti di ricerca (Giancola e Toscano, 2017). Tali dinamiche hanno consolidato forme di disuguaglianza, riconducibili sia a fattori strutturali di tipo macroeconomico sia alla carenza di risorse a disposizione dei dipartimenti per stabilizzare il personale di ricerca. Ciò ha determinato disparità geografiche e disciplinari nella distribuzione delle opportunità, con alcune aree del paese e settori disciplinari particolarmente colpiti (Colarusso e Giancola, 2020).

Le disuguaglianze di genere costituiscono un ulteriore elemento discriminatorio prodotte nel mondo accademico e che aumentano il livello di difficoltà affrontato dagli ECA. Diversi studi hanno rilevato una sottorappresentazione delle donne in specifici ambiti scientifici (De Vita e Giancola, 2017; Bozzon et al., 2018; De Angelis e Grüning, 2020), che non si limita alle difficoltà di stabilizzazione, ma si estende agli avanzamenti di carriera (Anzivino e Vaira, 2017; Cannito et al., 2023), con una scarsissima presenza femminile nei ruoli decisionali dell'accademia. All'interno del contesto accademico, le donne tendono a essere maggiormente coinvolte in attività di insegnamento e amministrative, che sono spesso meno valorizzate rispetto alla ricerca nei processi di promozione (Cannito et al., 2023). Questo scenario si aggrava ulteriormente per coloro che decidono di intraprendere un percorso di maternità, le quali sono esposte a dinamiche di penalizza-

zione (Lutter e Schröder, 2019; Cannito et al., 2023), aumentando così il rischio di discriminazioni lungo la loro carriera, specialmente per le ricercatrici precarie (Bozzon et al., 2018; Cannito et al., 2023).

Non meno rilevante è il fenomeno delle asimmetrie di genere nei processi di valutazione (Van den Brink e Benschop, 2012), particolarmente evidente nei settori STEM, dove le ricercatrici devono confrontarsi con pregiudizi di genere radicati in criteri di eccellenza modellati su standard maschili. A ciò si aggiunge l'effetto delle reti professionali maschili *old boys networks*, che avvantaggiano gli uomini nei processi di reclutamento e avanzamento di carriera (Murgia e Poggio, 2018). Il reclutamento tende infatti a privilegiare i candidati interni al dipartimento, riducendo ulteriormente le opportunità per le donne di accedere a posizioni di leadership accademica. Anche a parità di merito, le donne si trovano spesso a dover affrontare maggiori ostacoli nel percorso di promozione (Cannito et al., 2023).

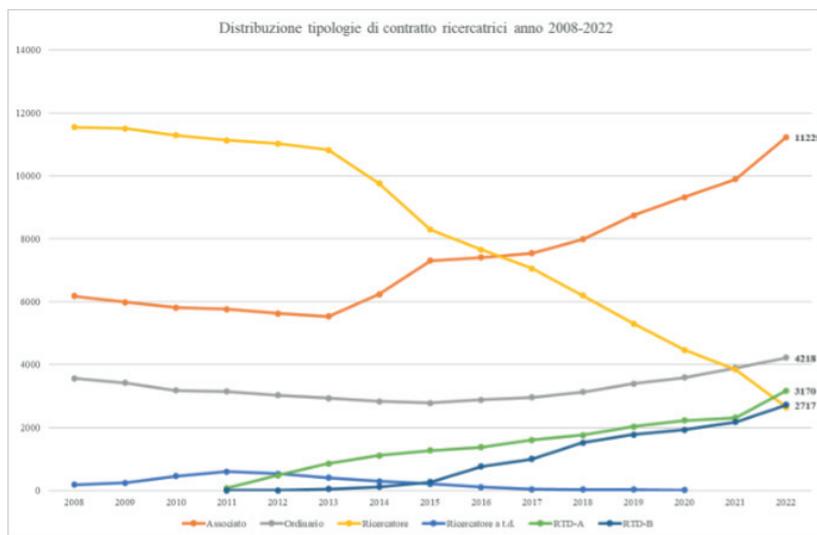


Fig. 2 Distribuzione delle diverse forme contrattuali per le ricercatrici dal 2008-2022 elaborazioni autrice (Dati UNRest fonte MIUR-Cineca)

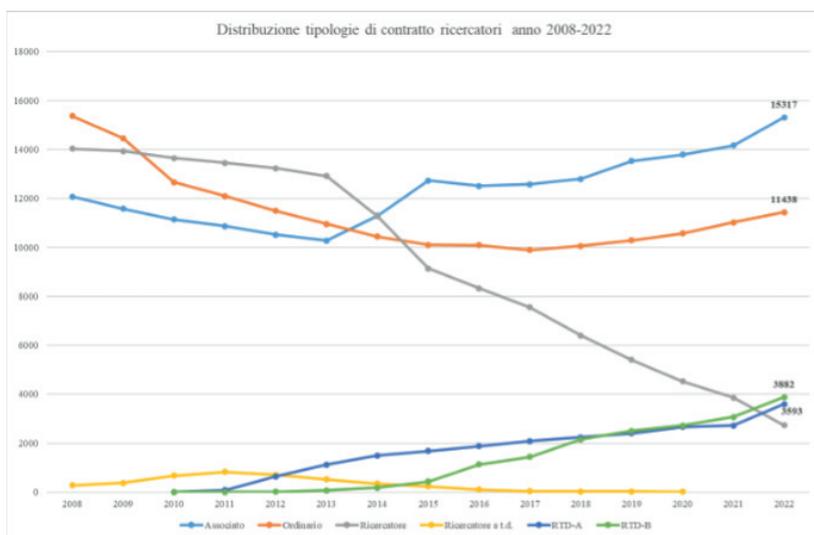


Fig. 3 Distribuzione delle diverse forme contrattuali per i ricercatori dal 2008-2022 elaborazioni autrice (Dati UNRest fonte MIUR-Cineca)

Dallo scenario della precarietà accademica esistono delle figure completamente invisibili, ovvero le ricercatrici e i ricercatori con disabilità o con background migratorio di cui a oggi non è possibile avere contezza, se non attraverso pochi lavori (Peruzzo, 2020; AlmaLaurea, 2024).

4. Ultime trasformazioni del preruolo e futuro incerto

Negli anni successivi all'emergenza COVID-19, il contesto accademico italiano ha subito trasformazioni significative e repentine. Sulla base degli elementi attualmente disponibili, è possibile individuare tre principali effetti derivanti da tali cambiamenti: un'accelerazione nel cambiamento del processo del reclutamento accademico, il quale sembrava aver raggiunto una fase di relativa stabilizzazione attraverso la riforma del pre-ruolo; una crescente stratificazione verticale delle carriere accademiche, con un conseguente aumento della competizione; un impatto recessivo sul sistema universitario, determinato dai tagli previsti dalla legge di bilancio 2024. Esaminiamo nel dettaglio questi tre meccanismi, analizzandone le implica-

zioni all'interno del quadro accademico contemporaneo.

Il sistema di reclutamento del personale accademico in Italia ha subito una trasformazione significativa con l'introduzione del Decreto PNRR2, in particolare con l'articolo 14 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36. Tale riforma ha l'obiettivo di ristrutturare il percorso pre-ruolo universitario, apportando rilevanti modifiche alle figure professionali e ai contratti destinati ai giovani ricercatori.

Uno degli interventi più significativi riguarda le borse di ricerca, ora riservate esclusivamente agli studenti pre-dottorali. Questa misura sembra orientata a concentrare le risorse sui primi stadi della formazione accademica, incentivando l'avvio alla ricerca fin dalle fasi iniziali del percorso universitario. Parallelamente, gli assegni di ricerca, tradizionalmente considerati uno dei primi passi della carriera accademica post-dottorato, vengono aboliti e sostituiti dal contratto di ricerca, caratterizzato da una durata biennale, rinnovabile. Questa innovazione rappresenta un cambiamento sostanziale nella struttura della carriera accademica, potenzialmente offrendo maggiori garanzie di stabilità e progressione a medio termine per i giovani ricercatori. Tuttavia, emergono alcune criticità: sebbene il contratto di ricerca preveda diritti e tutele non garantiti dagli assegni di ricerca, il suo costo per i dipartimenti risulta significativamente più elevato, oscillando tra i 36.000 e i 40.000 euro annui, avvicinandosi a quello di un contratto RTDa. In assenza di un adeguato incremento dei fondi ordinari, questa riforma potrebbe ridurre le opportunità di accesso per un numero maggiore di giovani ricercatori, determinando un effetto paradossale di esclusione.

Un ulteriore intervento riguarda l'abolizione delle figure di RTDa (Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A) e RTDb (Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B), sostituite dalla nuova figura del RTT (Ricercatore a Tempo Tenured). Questa figura sarà finanziata attraverso i fondi ordinari, ma la redistribuzione delle risorse potrebbe accentuare il divario tra i grandi atenei e i piccoli centri, intensificando la competizione sia tra gli atenei stessi sia tra i dipartimenti e i singoli ricercatori.

Il decreto introduce, inoltre, due nuove figure professionali: il tecnologo ricercatore e il ricercatore AFAM. Il primo potrebbe fungere da ponte tra la ricerca accademica e le applicazioni tecnologiche, favorendo il trasferimento di conoscenze e innovazioni. Il secondo, invece, riconosce la specificità del settore dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica, integrandolo pienamente nel contesto della ricerca accademica.

All'entrata in vigore del Decreto PNRR2 si è auspicato che il nuovo sistema di reclutamento potesse stabilizzarsi, garantendo, almeno in linea

teorica, un maggiore livello di tutela contrattuale per i ricercatori. Tuttavia, nella fase iniziale di applicazione, le indicazioni relative alle modalità di attivazione dei nuovi contratti si sono rivelate poco chiare, lasciando agli atenei un ampio margine di discrezionalità. Fino a dicembre 2024, è stato ancora possibile attivare assegni di ricerca e contratti RTDa e RTDb, contribuendo a una transizione graduale ma potenzialmente confusa.

L'insieme di questi interventi ha portato alla creazione di un sistema di reclutamento duale, fenomeno già osservato negli anni successivi all'implementazione della legge Gelmini. Ciò ha determinato un'ulteriore stratificazione verticale tra le figure accademiche emergenti (ECA), con la conseguenza di accentuare la competizione tra nuovi dottori di ricerca, ex-assegnisti e RTDa, tutti caratterizzati da esperienze di ricerca e insegnamento differenti. Questo assetto rischia di generare disparità competitive tra i candidati, compromettendo l'equità nei processi di selezione e avanzamento accademico.

Con l'insediamento del governo Meloni nel settembre 2022, è stata manifestata la volontà di introdurre ulteriori modifiche al percorso pre-ruolo, accelerando così il processo di trasformazione già in atto. In questo contesto, il decreto ministeriale del 5 ottobre 2023, n. 1310, firmato dalla ministra dell'Università e della Ricerca Anna Maria Bernini, ha istituito un gruppo di lavoro incaricato di analizzare la normativa vigente e di formulare proposte per il riordino, il coordinamento e la razionalizzazione delle disposizioni relative ai contratti e agli assegni di ricerca.

Successivamente, il 20 settembre 2024, la ministra Bernini ha presentato al Senato un disegno di legge sulla valorizzazione e promozione della ricerca, che modifica il decreto PNRR2 introducendo nuove tipologie contrattuali: i contratti post-doc, le borse di assistente all'attività di ricerca (senior e junior) e i contratti di professore aggiunto. Nello specifico, il contratto post-doc sostituisce il contratto di ricerca previsto dal PNRR2, con una durata variabile tra 1 e 3 anni e la possibilità per i ricercatori di svolgere attività di didattica, ricerca e terza missione. La figura del professore aggiunto (PA), esterna all'ateneo, avrà invece un contratto di durata variabile tra tre mesi e tre anni, con funzioni analoghe. Tuttavia, il PA sarà reclutato senza una valutazione da parte dei dipartimenti e delle commissioni accademiche, con un parere del senato accademico non vincolante. Questa disposizione solleva dubbi sulla trasparenza e sull'equità delle procedure di selezione, mentre entrambe le nuove figure contrattuali sembrano confermare la volontà di mantenere elevata la quota di precarietà nel percorso pre-ruolo.

Attualmente, il sistema di reclutamento degli ECA si trova in una fase di forte incertezza, con ricadute significative sulla capacità del sistema accademico di garantire stabilizzazione ai ricercatori precari, che costituiscono una parte essenziale del panorama della ricerca e dell'insegnamento universitario. È inoltre rilevante sottolineare che il DDL 1240 non prevede alcun onere di spesa per il ministero, scaricando interamente la responsabilità finanziaria sui singoli atenei e dipartimenti.

A oltre due anni dall'avvio delle trasformazioni del pre-ruolo, la condizione dei ricercatori precari rimane incerta. I fondi straordinari del PNRR si stanno progressivamente esaurendo, mentre le nuove forme contrattuali introdotte dal PNRR2 sono state implementate solo parzialmente dagli atenei, in particolare per quanto riguarda la figura del RTT. Allo stesso tempo, i contratti di ricerca non sono stati ancora attivati, mentre gli atenei cercano di mantenere in vita il maggior numero possibile di assegni di ricerca e RTDa prima della loro definitiva disattivazione.

Queste trasformazioni rischiano di avere un impatto recessivo sull'intero sistema accademico italiano. Sebbene l'aumento dei finanziamenti PNRR tra il 2022 e il 2024 abbia facilitato l'attivazione di numerosi contratti a tempo determinato, la legge di bilancio 2024 prevede una riduzione dei Fondi di Finanziamento Ordinari (FFO). Questo comporterà un effetto di bolla speculativa nel reclutamento accademico, favorendo una nuova ondata di fuoriuscita di giovani ricercatori dal sistema universitario. La contrazione delle risorse non solo penalizza coloro che aspirano a entrare nel mondo accademico, ma incide negativamente anche su chi è ancora in una condizione di instabilità e su chi, dopo anni di precarietà, ha ottenuto una posizione permanente, subendo tuttavia un rallentamento nelle progressioni di carriera. Questa situazione accentuerà ulteriormente la frammentazione tra atenei di grandi e piccole dimensioni, amplificando le disparità e ostacolando la stabilizzazione del personale precario. Parallelamente, il mancato turn over (ANVUR, 2023) penalizzerà anche il personale strutturato, rallentando le progressioni di carriera e aumentando il carico di lavoro in ambito didattico, di ricerca e di accountability. La progressiva riduzione del numero di professori associati e ordinari comporterà pressioni crescenti in termini di produzione scientifica e valutazione della performance, con conseguenze inevitabili sulla qualità della ricerca e dell'insegnamento (ANVUR 2023, p. 73).

5. Conclusioni

Le trasformazioni del sistema di reclutamento accademico in Italia hanno ridefinito profondamente il percorso professionale degli *Early Career Academics*, generando un contesto segnato da precarietà, competizione e incertezza. Le riforme introdotte nell'ultimo ventennio, dalla Legge Moratti alla Legge Gelmini, fino ai più recenti interventi legati al PNRR2 e al DDL 1240, hanno contribuito a creare un sistema sempre più segmentato, in cui l'accesso alla stabilità lavorativa è regolato da criteri selettivi stringenti e da vincoli finanziari che penalizzano le università meno dotate di risorse (Giancola e Toscano, 2017; Colarusso e Giancola, 2020).

Dall'analisi degli scenari emergono tre tendenze particolarmente critiche. In primo luogo, si è consolidata una forma di precarietà istituzionalizzata, con percorsi di carriera frammentati che rendono l'ingresso nella professione accademica sempre più incerto e selettivo (Bozzon et al., 2018). A questo si aggiunge una crescente competizione e l'accentuarsi delle disuguaglianze tra atenei di diversa capacità economica e geografica, così come tra ricercatori con opportunità di carriera diseguali (Viesti, 2016). L'effetto recessivo dell'università non solo limita le opportunità di ingresso nel mondo accademico, ma ha anche conseguenze dirette su chi già vi opera in condizioni di precarietà. I ritardi nella stabilizzazione e le difficoltà nelle progressioni di carriera colpiscono in particolare coloro che sono entrati nel sistema dopo anni di incertezza contrattuale. Infine, il rischio di un impatto regressivo sulla qualità della ricerca e della didattica appare sempre più concreto: la pressione sulla produttività scientifica, unita all'assenza di prospettive di stabilizzazione per le figure più giovani, compromette la possibilità di sviluppare progetti di ricerca a lungo termine e di garantire continuità nell'insegnamento universitario (Van Dalen e Henkens, 2012).

Per evitare un'ulteriore polarizzazione e la perdita di ricercatori e docenti altamente qualificati, è necessario intervenire con strategie mirate. Una delle azioni più urgenti riguarda la revisione delle politiche di finanziamento, attraverso un incremento strutturale dei Fondi di Finanziamento Ordinari (FFO) che consenta di sostenere le nuove figure contrattuali senza compromettere l'accesso alle carriere accademiche (Donina et al., 2015). Parallelamente, sarebbe fondamentale rivedere i percorsi di tenure track, riducendo la frammentazione contrattuale e garantendo prospettive di stabilizzazione più chiare e accessibili per i giovani ricercatori (Borrelli e Stazio, 2018).

Anche le modalità di valutazione del merito necessitano di un riequilibrio: l'attuale sistema, fortemente orientato alla produttività scientifica,

dovrebbe riconoscere con maggiore equità il valore della didattica, del lavoro amministrativo e della terza missione, evitando di incentivare logiche di iper-specializzazione che rischiano di penalizzare l'innovazione e la multidisciplinarietà (Harley et al., 2004; Marini, 2017). Inoltre, l'adozione di politiche più incisive in materia di equità e inclusione potrebbe contribuire a ridurre le discriminazioni di genere, razziali e abiliste, facilitando l'accesso alla carriera accademica per categorie tradizionalmente svantaggiate (Bozzon et al., 2018; Cannito et al., 2023, Peruzzo, 2020; AlmaLaurea, 2024).

Tuttavia, nessuna di queste misure può prescindere da un ripensamento complessivo del modello di governance universitaria. Superare l'attuale paradigma competitivo e promuovere un sistema più sostenibile e collaborativo rappresenta una sfida cruciale per il futuro dell'università italiana. Solo attraverso un approccio integrato e multidimensionale sarà possibile costruire un sistema accademico più equo, capace di valorizzare il contributo delle nuove generazioni di studiosi e di garantire continuità e innovazione nella produzione di conoscenza (Murgia e Poggio, 2018; Djerasimovic e Villani, 2020).

Riferimenti bibliografici

- AlmaLaurea (2024). *Profilo dei Dottori di ricerca 2023*. Report 2024
https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-07/dottori_profilo_report2024.pdf
- ANVUR. (2023). *Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca—2023*. ANVUR. <https://doi.org/10.20367/9788832041040>
- Anzivino, M., Vaira, M. (2017), Gender gap e dinamiche di carriera accademica delle donne nell'università italiana, in Murgia, A., Poggio, B. (a cura di), *Saperi di genere: prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, Trento, Università degli studi di Trento: 382-401.
- Armano, E., e Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: A subject-oriented approach. *Global Discourse*, 3(3), 486–501. <https://doi.org/10.1080/23269995.2013.865313>
- Baccini, A., Petrovich, E., & De Nicolao, G. (2019). Evaluating Italy's ranking boom. *Nature*, 576(7786), 213–213. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03808-6>
- Baker, V. L., e Pifer, M. J. (2011). The role of relationships in the transition from doctoral student to independent scholar. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 5–17. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515569>
- Balaban, C. Wright, S. (eds)(2017). *European Governance and Doctoral Education: The 'Knowledge Worker' in the EU*. UNIKE Notes on Doctoral Education No. 4. Available at:<https://eurodoc.net/sites/default/files/attachments/2017/202/4europeangovernanceanddoctoraleducationtheknowledgeworkerintheeu2017.pdf>
- Bellavista, A. (2013), Il reclutamento dei professori e dei ricercatori universitari dopo la legge Gelmini, in Carinci, F., Brollo, M. (a cura di), *Abilitazione scientifica per i professori universitari*, Milano, Wolters Kluwer Italia.
- Bellè, E., Bozzon, R., Murgia, A., Peroni, C., Rapetti, E. (2017), Inside/Out Storie di precarietà nell'università italiana, i Coin, F., Giorgi, A., & Murgia, A. (eds) *In/discipline: Soggettività precarie nell'università italiana*. Università Ca' Foscari Venezia, Italia. <https://doi.org/10.14277/978-88-6969-136-2n>
- Borrelli, D., e Stazio, M. (2018). La grande trasformazione dell'università Italiana. *Rivista Trimestrale Di Scienza Dell'amministrazione*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.32049/RTSA.2019.1.1>

- Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*, Paris. Minuit.
- Bozzon, R., Murgia, A., and Poggio, B. (2018) Gender and Precarious Careers in Academia and Research: Macro, Meso and Micro Perspectives. In: Murgia, A. and Poggio, B. (eds.) *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, pp. 15–49. UK: Routledge.
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., e Rapetti, E. (2017). Work-life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 332–351. <https://doi-org.ezproxy.unibo.it/10.1177/1474904116669364>
- 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. <https://doi.org/10.4000/rso.1243>
- Cannito, M., Naldini, M., e Santero, A. (2023). Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women's Strategies and Barriers to Career Advancement. *Sociologica*, 93-114 Pages. <https://doi.org/10.6092/ISSN.1971-8853/17592>
- Coin, F., Giorgi, A., & Murgia, A. (2017). *In/disciplinate: Soggettività precarie nell'università italiana*. Università Ca' Foscari Venezia, Italia. <https://doi.org/10.14277/978-88-6969-136-2>
- Colarusso, S., Giancola, O. (2020) *Università e nuove forme di valutazione. Strategie individuali, produzione scientifica, effetti istituzionali*, Rome, Sapienza Università.
- De Angelis, G., e Grüning, B. (2020). Gender Inequality in Precarious Academic Work: Female Adjunct Professors in Italy. *Frontiers in Sociology*, 4, 87. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00087>
- De Vita, L., e Giancola, O. (2017). Between Education and Employment: Women's Trajectories in STEM Fields. *Polis*, 1, 45–72. <https://doi.org/10.1424/86079>
- Deem, R., & Brehony, K. J. (2005). Management as ideology: The case of 'new managerialism' in higher education. *Oxford Review of Education*, 31(2), 217–235. <https://doi.org/10.1080/03054980500117827>
- Djerasimovic, S., e Villani, M. (2020). Constructing academic identity in the European higher education space: Experiences of early career educational researchers. *European Educational Research Journal*, 19(3), 247–268. <https://doi.org/10.1177/1474904119867186>
- Donina, D., Meoli, M., e Paleari, S. (2015). Higher Education Reform in Italy: Tightening Regulation Instead of Steering at a Distance. *Higher Education Policy*, 28(2), 215–234. <https://doi.org/10.1057/hep.2014.6>

- Enders, J., Musselin, C. (2008). Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century. In *OECD, Higher Education to 2030*, Volume 1, Demography (pp. 125–150). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264040663-5-en>
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Falcinelli, D., Guglielmi, S. (2014), “Genere, precarietà e carriere scientifiche”, in Armano E., Murgia A. (eds), *Generazione precaria. Nuovi lavori e processi di soggettivazione*, Bologna, Odoya.
- Ferri, D., e Murgia, A. (2017). Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell’università italiana. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*, 145, 184–201. <https://doi.org/10.3280/SL2017-145011>
- Giancola O, Grüning B., Toscano E. (2016) L’università dei precari: la destrutturazione di un ruolo e le strategie individuali di risposta in Pellegrino V. (a cura di) *(R)esistenze Precarie*, Ombre Corte, Verona, pp. 88-98.
- Giancola, O., Toscano, E. (2017). “Tra passione e sopravvivenza. Prospettive, condizioni e aspettative dei lavoratori della conoscenza negli atenei italiani”, F. Coin, A. Giorgi, A. Murgia, *In/disciplinate: soggettività precarie nell’università italiana*, Culture del lavoro, 4, 25-41.
- Harley, S., Muller-Camen, M., e Collina, A. (2004). From academic communities to managed organisations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 329–345.
- Harley, S., Muller-Camen, M., e Collina, A. (2004). From academic communities to managed organisations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 329–345. [10.1016/j.jvb.2002.09.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.09.003)
- Kehm, B. M., & Teichler, U. (eds). (2013). *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4614-5>
- Kinman, G. (2014). Doing more with less? Work and wellbeing in academics. *Somatechnics*, 4(2), 219-235.
- Lutter, M., e Schröder, M. (2019). Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications (MPIfG Discussion Paper No. 19/2). *Max Planck Institute for the Study of Societies*. <https://hdl.handle.net/21.11116/0000-0003-009A-F>
- Maassen, P., Stensaker, B. (2011), The knowledge triangle, European higher education policy logics and policy implications, *Higher Education*, 61 (6), 757–69. [10.1007/s10734-010-9360-4](https://doi.org/10.1007/s10734-010-9360-4)

- Marini, G. (2017). New promotion patterns in Italian universities: Less seniority and more productivity? Data from ASN. *Higher Education*, 73(2), 189–205. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0008-x>
- Moscato, R. (2020). Academics Facing Unpredictable Changes, in *Scuola Democratica*, 3, pp. 405-15.
- Murgia, A., Poggio, B. (a cura di, 2018). *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*. London: Routledge.
- Musselin, C. (2005). European academic labor markets in transition. *Higher Education*, 49(1–2), 135–154. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-2918-2>
- Musselin, C. (2018). New forms of competition in higher education1. *Socio-Economic Review*, 16(3), 657–683. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy033>
- Neave, G., & Maassen, P. A. M. (2007). The Bologna Process: An Intergovernmental Policy Perspective. In P. Maassen, & J. P. Olsen (Eds.), *University Dynamics and European Integration* (pp. 135-153). (Higher Education Dynamics; No. 19). Springer.
- neoliberal European academic framework, in *Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica “Reinventing Education”*, VOL. 3, Pandemic and Post-Pandemic Space and Time, 271-283.
- Normand, R. (2016). *The Changing Epistemic Governance of European Education: The Fabrication of the Homo Academicus Europeanus?* Cham, Springer International Publishing.
- Peruzzo, F. (2020). “I am not disabled: Difference, ethics, critique and refusal of neoliberal academic selves”. In N. Brown e J. Leigh(Eds.), *Ableism in academia* (pp. 31–50). UCL Press.
- Toscano E., Coin F., Giancola O., Grüning, B., Pontecorvo E., e Vitucci, F. M. (2014), *Ricercarsi. Indagine sui percorsi di vita e di lavoro del precariato universitario*, disponibile al seguente link: http://www.ricercarsi.it/images/Ricercarsi2014_Indagine_sui_percorsi_di_vita_e_di_lavoro.pdf
- Van Dalen, H. P., e Henkens, K. (2012). Intended and Unintended Consequences of a Publish-or-Perish Culture: A Worldwide Survey. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1983205>
- Van den Brink, M. and Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Viesti, G. (2016). *Università in declino: Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud*. Donzelli editore.

Villani, M., Djerasimovic, S., Giancola, O. (2021). The hard path of academic stabilisation into a Neoliberal European Academic Framework, in Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica “Reinventing Education”, Vol. 3, *Pandemic and Post-Pandemic Space and Time*, 271-283