

## **TALENTI SPRECATI. UN QUADRO QUANTITATIVO SU GIOVANI DONNE E UOMINI NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA**

*Emanuela Sala, Roberta Bosisio*<sup>1</sup>

### **1. Introduzione**

L'università dovrebbe essere il regno della meritocrazia: in teoria, i processi di selezione e promozione dovrebbero essere governati da valutazioni in merito alla produttività scientifica e le capacità didattiche dei singoli accademici. La realtà sembra essere ben diversa; le carriere delle donne e degli uomini che lavorano in università sono spesso regolate da processi sociali che poco hanno a che vedere con il merito individuale ma che, invece, sembrano basarsi su criteri che direttamente o indirettamente finiscono con il favorire gli uomini. In un nostro precedente lavoro abbiamo tracciato un quadro quantitativo della presenza di docenti donne e uomini nell'accademia italiana, focalizzandoci sui ruoli di professore ordinario, associato e ricercatore a tempo indeterminato (Sala e Bosisio, 2007). In questo scritto poniamo invece l'accento su una specifica categoria di quel mondo eterogeneo dei cosiddetti "precari della ricerca", i ricercatori a tempo determinato. Nella prima parte dello scritto, facendo riferimento alla normativa che regola tali figure professionali, illustreremo le caratteristiche dei diversi tipi di ricercatori mentre nella seconda parte forniremo un quadro quantitativo della presenza femminile nell'accademia di oggi. Come accennato in precedenza, l'enfasi è sulla figura dei ricercatori precari; ciò nonostante, verrà comunque inquadrato il fenomeno di studio ragionando anche sulla composizione dell'intero corpo accademico.

### **2. Le disuguaglianze di genere nei ruoli precari della ricerca: un argomento ancora poco studiato**

Gli accademici italiani hanno manifestato uno scarso interesse nei confronti dello studio di tematiche afferenti le disuguaglianze di genere nei percorsi professionali di giovani scienziate e scienziati che lavorano nelle nostre università. In merito al precariato in università, in particolare, si sa ancora poco, anzi, pochissimo. In questo senso progetti come il progetto GARCIA (*Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*), che pone l'accento alle prime fasi della carriera scientifica, costituiscono senza dubbio esempi da imitare.

L'analisi degli articoli pubblicati nelle principali riviste di sociologia italiana ha messo in luce un quadro a dir poco allarmante: da una prima analisi della letteratura sembrerebbe che dal 2010 a oggi non siano stati pubblicati articoli sulle disuguaglianze di genere in università nelle tre riviste da noi consultate, ovvero Polis, Rassegna Italiana di Sociologia e Quaderni di Sociologia. Sorprendentemente, anche la rivista *About*

---

<sup>1</sup> Una versione rivista di questo saggio è stata pubblicata nel numero monografico della rivista *Femminismo/s* (Sala e Bosisio 2017).

*Gender* che, come suggerisce il titolo, si occupa principalmente di questioni di genere, non risulta aver ospitato articoli su queste tematiche<sup>2</sup>.

Diversa appare la situazione se si considera la cosiddetta “letteratura grigia”. Lavoce.info ospita spesso riflessioni sulla situazione delle donne in università, soprattutto in merito a questioni afferenti la recente Abilitazione scientifica nazionale (Asn). De Paola, Ponso e Scoppa hanno pubblicato una serie di articoli in cui hanno valutato le conseguenze, in termini di genere, dell’Asn; gli autori hanno dimostrato che le donne manifestano una minor propensione a fare domanda di partecipazione all’Asn (2014a) e documentato che non esistono differenze di genere nella probabilità di ottenere l’Asn (2014b). In un loro ultimo contributo, De Paola, Ponso e Scoppa (2015) hanno verificato che le *chance* di un effettivo reclutamento o promozione delle abilitate nei ruoli di professore associato o ordinario sono invece inferiori rispetto a quelle degli uomini. Interessante anche l’intervento di Bagues, Sylos Labini e Zinovyeva (2014): nel loro saggio gli autori hanno dimostrato che la presenza delle donne nelle commissioni dell’Asn riduce la probabilità di promozione delle ricercatrici e delle professoresshe associate. Anche il blog *Return on Academic Research* (Roars) ha dedicato un articolo (fra gli innumerevoli pubblicati sul reclutamento degli accademici) allo studio delle diseguaglianze di genere in università. Nel suo contributo Baccini (2014) si è focalizzato sugli effetti, in termini di genere, dell’Asn e ha concluso che la probabilità di ottenere l’Asn non dipende dal genere dei candidati.

Nel corso degli anni è stata pubblicata una serie di report sulle diseguaglianze di genere in università. Si segnala, in modo particolare, la pubblicazione di Frattini e Rossi (2012) che traccia un quadro quantitativo dettagliato della presenza delle donne nell’università italiana, in riferimento soprattutto ai processi di promozione; tale lavoro, purtroppo, non dedica spazio allo studio delle figure precarie in università. Anche la Società Italiana degli Economisti risulta particolarmente attiva da questo punto di vista: nel 2014 e nel 2016 ha dato alle stampe due relazioni che tracciano un quadro completo del ruolo delle donne nelle discipline economiche (Corsi 2014 e 2016). Nonostante venga proposta una riflessione sul passaggio dal ruolo di dottorando a quello di ricercatore, non è presente un approfondimento su giovani uomini e donne che ricoprono ruoli precari all’interno dell’università, come i ricercatori di tipo A e B. Sono sicuramente da citare, infine, anche le ricerche condotte dall’Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani che, tuttavia, non privilegiano la dimensione di genere nelle loro analisi.

Questa breve rassegna della letteratura non ha pretese di esaustività; tuttavia, risulta utile per dare un’idea dell’interesse (scarso) manifestato dagli accademici nei confronti di tematiche relative alle diseguaglianze di genere nelle posizioni precarie della ricerca.

### **3. Nascita ed evoluzione della figura del ricercatore universitario**

Come noto, il corpo docente e ricercatore all’interno dell’università italiana è costituito da personale cosiddetto strutturato, cioè assunto con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato o indeterminato, e da personale “temporaneo”, di cui l’università si avvale utilizzando svariate modalità contrattuali: collaborazioni occasionali e continuative, borse e assegni di ricerca, docenze a contratto.

---

<sup>2</sup> La ricerca è stata effettuata utilizzando i termini università, *university* e *universities* come parole chiave nel campo “titolo” e “abstract”.

A partire dagli anni '80, il personale strutturato è composto, partendo dal più elevato livello, da professori ordinari (PO) e associati (PA) e da ricercatori. Sulla base della normativa allora vigente, al ruolo di PA e PO si accedeva attraverso valutazioni comparative che, previa valutazione positiva dei titoli, prevedevano una lezione e la discussione dei titoli medesimi.

Fino all'emanazione della L. 230/2005 (legge Moratti) i ricercatori – al pari dei professori associati ed ordinari – erano assunti con contratto a tempo indeterminato, previa conferma in ruolo a distanza di tre anni dall'assunzione. Il loro reclutamento e lo status giuridico sono definiti dal D.P.R. 382/80 e dalla L. 210/1998.

La L. 230/2005 ha stabilito il termine ultimo del 30 settembre 2013 per la copertura dei posti di ricercatore secondo le procedure previste dalla L. 210/1998 e ha introdotto la figura del ricercatore a tempo determinato (RTD). Su questa legge è a sua volta intervenuta l'ultima riforma universitaria, la L. 240/2010 (Legge Gelmini), che ha modificato ulteriormente lo status dei ricercatori universitari.

Il termine ricercatore sottende dunque una variegata “popolazione” le cui prerogative non sono sempre chiare. Dall'introduzione di questa figura nel 1980 (D.P.R. 382/80) si sono infatti susseguiti, come abbiamo accennato, interventi normativi che hanno da un lato modificato la procedura di reclutamento e i compiti per i ricercatori a tempo indeterminato e dall'altro introdotto figure di ricercatore a tempo determinato con diversi profili.

Attualmente all'interno delle università italiane quindi convivono ricercatori a tempo indeterminato (RTI, D.P.R. 382/80 e successiva L. 210/1998); ricercatori a tempo determinato (RTD, istituiti con la L. 230/2005, cosiddetta Legge Moratti); ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD A) e di tipo B (RTD B) (L. 240/2010, cosiddetta Legge Gelmini).

Vediamo quali prerogative, diritti e doveri competono a queste diverse figure (si veda la Tabella 1).

### **3.1 Ricercatori a tempo indeterminato o di ruolo (RTI)**

Secondo il DPR 382/1980 i concorsi per accedere al ruolo di ricercatore erano banditi a livello locale e la commissione giudicatrice, composta da un PO nominato dalla facoltà (membro interno) e da un PO e un PA sorteggiati da una rosa di designati dal Consiglio universitario nazionale (CUN), valutava i candidati sulla base di due prove scritte e una orale finalizzate a verificare le attitudini di ricerca del candidato e la sua competenza scientifica e didattica. Prove, criteri di valutazione e punteggi erano definiti dal CUN.

Con la L. 210/1998 (Riforma Berlinguer) la composizione della commissione per il reclutamento dei ricercatori cambia vedendo tra i suoi membri un PO, un PA e un ricercatore. Resta alla facoltà la prerogativa di nominare un membro interno (un PO o un PA), mentre gli altri due componenti vengono eletti dai colleghi di pari grado.

La valutazione è anch'essa cambiata nel corso del tempo: da una valutazione attuata sui titoli e sulle pubblicazioni, a cui si aggiungevano prove scritte e orali (D.P.R. 382/80 e successiva L. 210/1998), si passa ad una “effettuata sulla base dei titoli, illustrati e discussi davanti alla commissione, e delle pubblicazioni dei candidati, ivi compresa la tesi di dottorato, utilizzando parametri, riconosciuti anche in ambito internazionale, individuati con apposito decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca” (art. 7, L. 1/2009).

Rispetto ai compiti, se originariamente era previsto che i ricercatori si dedicassero prevalentemente alla ricerca, con il tempo il loro impegno didattico ha via via occupato una porzione sempre più ampia del loro lavoro. Se infatti inizialmente erano loro affidati solo incarichi di didattica integrativa e compiti di tutorato, a partire dal 2010 “sono affidati, con il loro consenso e fermo restando il rispettivo inquadramento e trattamento giuridico ed economico, corsi e moduli curriculari” (art. 6, L. 240/2010)<sup>3</sup>. La progressiva riduzione del personale docente<sup>4</sup> e la rilevanza dell’attività didattica per la progressione di carriera hanno inoltre reso scontata l’accettazione da parte dei ricercatori dell’affidamento di corsi e moduli curriculari.

Il passaggio a professore associato di norma avviene mediante la partecipazione a valutazioni comparative secondo le modalità stabilite dalla L. 210/1998 e dal DPR 117/2000, nonché dai regolamenti in materia adottati da ciascuna Università.

Tuttavia, la legge Gelmini ha previsto, fino al 31 dicembre del sesto anno successivo all’entrata in vigore della medesima legge, che l’università possa chiamare nel ruolo di professore associato (secondo la procedura di cui al comma 5, art. 24, L. 240/2010) i ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell’università medesima che abbiano conseguito l’abilitazione scientifica nazionale.

### **3.2 Ricercatori a tempo determinato (‘RTD Moratti’) (L. 230/2005)**

La legge Moratti, oltre a portare ad esaurimento la figura del ricercatore a tempo indeterminato, ha introdotto per la prima volta quella del ricercatore a tempo determinato. All’art. 14 si prevede infatti che per lo svolgimento delle attività di ricerca e didattica integrativa, prerogativa del RTI, gli atenei instaurino “rapporti di lavoro subordinato tramite la stipula di contratti di diritto privato a tempo determinato” (di durata massima triennale e rinnovabili per un massimo complessivo di sei anni), mediante procedure di valutazione comparativa disciplinate sulla base di propri regolamenti, soggetti con “elevata qualificazione scientifica”: “Il possesso del titolo di dottore di ricerca o del diploma di specializzazione, ovvero l’espletamento di un insegnamento universitario mediante contratto stipulato ai sensi delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, costituisce titolo preferenziale”.

Per questa figura di ricercatore a tempo determinato è prevista una retribuzione pari al 120% del trattamento economico iniziale dei ricercatori a tempo indeterminato confermati in ruolo (art. 2, Decreto interministeriale 94/2009).

Anche questa figura di ricercatore, come quella a tempo indeterminato, è ad esaurimento poiché la riforma Gelmini ha abrogato l’art. 1 della L. 230/2005.

---

<sup>3</sup> “Ciascuna università, nei limiti delle disponibilità di bilancio e sulla base di criteri e modalità stabilite con proprio regolamento, determina la retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai quali, con il loro consenso, sono affidati moduli o corsi curriculari” (art. 6, L. 240/2010).

<sup>4</sup> Secondo il Rapporto della Fondazione Res (Viesti, 2016), tra il 2008 e il 2015 il numero dei docenti universitari (ricercatori e professori ordinari e associati) sarebbe diminuito di oltre 7.800 unità.

### **3.3 Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD A ‘Gelmini junior’) e di tipo B (RTD B ‘Gelmini senior’) (L. 240/2010)**

A distanza di pochi anni una nuova riforma dell’università ha apportato ulteriori modifiche al reclutamento e allo status dei ricercatori. Come nella legge precedente, anche nella legge Gelmini per lo svolgimento di attività di ricerca, didattica, didattica integrativa e di servizio agli studenti si prevede la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con soggetti selezionati mediante procedure pubbliche di valutazione. L’art. 24 della L. 240/2010 definisce criteri e procedure in base ai quali selezionare i candidati. È importante sottolineare come tra i suddetti criteri siano menzionati l’esperienza didattica, il coordinamento di gruppi di ricerca nazionali e internazionali.

Tali contratti possono essere di due tipi. Nel primo (RTD A) si prevedono contratti triennali prorogabili per altri soli due anni (3+2), con una retribuzione pari a quella dei ricercatori a tempo indeterminato confermati.

Nel secondo (RTD B) il contratto è triennale ma non rinnovabile. A tale posizione possono concorrere soggetti che abbiano usufruito: a) di un contratto di ricercatore di tipo A; b) di almeno tre anni di assegni di ricerca (anche non consecutivamente) ex art. 51, L. 449/1997 e successive modifiche, c) di borse post-dottorato ex art. 4, L. 398/1989. Possono accedere ai concorsi per questo tipo di contratto coloro che per almeno tre anni siano stati RTD A o titolari di una posizione equivalente, anche se non in possesso di dottorato di ricerca (Redazione ROARS, 2016).

Nel caso il ricercatore abbia conseguito entro il terzo anno di contratto l’abilitazione scientifica nazionale al ruolo di professore associato l’università valuterà il suo curriculum “ai fine della chiamata nel ruolo di professore associato” alla scadenza del contratto di RTD B (art. 24, comma 5, L. 240/2010)<sup>5</sup>.

Per gli RTD B la remunerazione è pari a quella dei ricercatori a tempo indeterminato confermati, elevabile fino a un massimo del 30%.

---

<sup>5</sup> Per un’analisi critica di tale procedura si veda: Bellavista A., Il reclutamento dei professori e dei ricercatori universitari dopo la legge “Gelmini” , <http://www.roars.it/online/>, 21-10-2012

**Tabella 1 Caratteristiche dei ricercatori a tempo determinato e indeterminato**

Caratteristiche	RTI	RTD Moratti	RTD A Gelmini	RTD B Gelmini
Norme di riferimento	D.P.R. 382/80; L. 210/1998	L. 230/2005	L. 240/2010	L. 240/2010
Durata del contratto	A tempo indeterminato	3 anni, rinnovabile per altri 3	3 anni, rinnovabile per altri 2	3 anni, non rinnovabile
Tenure track	Conferma in ruolo dopo 3 anni	Non prevista. Possono accedere ai concorsi per RTD B	Non prevista. Possono accedere ai concorsi per RTD B	Passaggio al ruolo di PA (L. 240/2010), previo conseguimento ASN al ruolo di PA entro il termine
Progressione di carriera	a) Partecipazione a valutazioni comparative per PA (L. 210/1998). b) Chiamata diretta (L. 240/2010), entro il 2016, previo conseguimento ASN al ruolo di PA	a) Partecipazione a valutazioni comparative per PA (L. 210/1998), previo conseguimento ASN al ruolo di PA b) Partecipazione a concorsi per RTD B	a) Partecipazione a valutazioni comparative per PA (L. 210/1998), previo conseguimento ASN al ruolo di PA. b) Partecipazione a concorsi per RTD B	a) Passaggio al ruolo di PA (L. 240/2010), previo conseguimento ASN al ruolo di PA entro il termine b) Partecipazione a valutazioni comparative per PA (L. 210/1998).

## 4. Donne e uomini nell'accademia italiana

### 4.1 La situazione attuale

La tabella 2 riporta la composizione del corpo accademico italiano nel 2016. La struttura del corpo docente assume una forma ancora piramidale: il 23,7% è costituito da professori ordinari, il 36,8% da professori associati e il 39,5% da ricercatori, di cui solo una minoranza assunti a tempo determinato. Se si confrontano le distribuzioni di uomini e donne separatamente, si osservano delle forti differenze di genere; la distribuzione degli uomini assume una forma a cono, con i professori associati che costituiscono il 36,8% del corpo docente, mentre quella delle donne manifesta un'accentuata forma piramidale, il cui vertice è ricoperto dal 14,1% dalle professoresse di prima fascia. L'analisi dei tassi di femminilizzazione, calcolati come la percentuale di donne sul totale degli accademici, permette di completare il quadro qui abbozzato. Le donne costituiscono ancora una minoranza del corpo accademico; solo il 37,2% degli scienziati italiani è costituito da donne. Tale percentuale non è costante ma varia fra i diversi ruoli accademici, passando dal 22,1% degli ordinari, al 37,1% degli associati e al 47,9% dei ricercatori a tempo indeterminato.

Se ci si focalizza sui ricercatori a tempo determinato si evince che questi costituiscono il 9,6% del corpo accademico; i giovani ricercatori precari costituiscono il 9% del corpo accademico contro il 10,7% delle colleghe. Anche in questo caso, l'analisi dei tassi di femminilizzazione permette di mettere meglio a fuoco la condizione delle giovani scienziate nell'università. Sorprende rilevare che, anche fra le nuove generazioni, la

presenza delle donne risulta sottorappresentata rispetto a quella degli uomini; alla fine del 2016 le donne costituiscono il 41,6% dei ricercatori a tempo determinato (come si discuterà nel paragrafo conclusivo, non esistono differenze di genere nella composizione per sesso degli assegnisti). Inoltre, la presenza delle donne si concentra soprattutto fra i ricercatori di tipo A, il cui futuro accademico risulta più incerto rispetto ai colleghi con un contratto di ricercatore di tipo B. Anche se, ad oggi, la presenza maschile è di poco superiore rispetto a quella femminile, non è escluso che nei prossimi anni tali differenze possano accentuarsi ulteriormente. Infatti, alla scadenza del contratto i ricercatori di tipo A torneranno probabilmente nel circuito del precariato. In sintesi, l'accademia italiana è ancora caratterizzata da una forte segregazione verticale.

**Tabella 2 La composizione del corpo accademico italiano (percentuali e tassi di femminilizzazione)**

Ruolo accademici	Sesso		Totale	TF
	Uomini	Donne		
Ordinario	29,4	14,1	23,7	22,1
Associato	36,8	36,7	36,8	37,1
Ricercatore a tempo ind.	24,8	38,5	29,9	47,9
Ricercatore a tempo det. B	3,2	3,5	3,3	39,8
Ricercatore a tempo det. A	5,5	6,7	5,9	42,1
Altro ricercatore TD	0,3	0,5	0,4	48,5
N	34009	20118	54127	37,2

Fonte: Cineca. Consultazione: 8/12/2016.

#### 4.2 Uno sguardo all'interno delle diverse aree disciplinari

La Tabella 3 offre uno sguardo dettagliato sulla presenza delle donne accademiche all'interno delle diverse aree disciplinari. Dall'analisi dei dati riportati nella tabella si evince una forte eterogeneità nella presenza femminile fra le varie aree disciplinari; ciò nonostante, ci pare comunque possibile ricondurre tale eterogeneità a tre modelli principali. Il primo è caratterizzato da una bassa presenza femminile; è il modello delle cosiddette "scienze dure" ovvero l'area delle Scienze Fisiche (area 2) e dell'Ingegneria industriale e dell'informazione (area 9). All'estremo opposto troviamo il modello che si contraddistingue per gli elevati tassi di femminilizzazione del corpo accademico che, per la maggior parte dei docenti associati ed ordinari, supera addirittura il 50%; a questo modello appartengono le discipline che afferiscono alle Scienze chimiche (area 3), alle scienze biologiche (area 5) e alle discipline appartenenti all'area 10, ovvero le Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche. Per le altre aree disciplinari la presenza femminile si attesta fra i due modelli discussi in precedenza.

Se ci si focalizza sui ricercatori a tempo determinato si ritrova una simile varietà nei tassi di femminilizzazione all'interno delle diverse discipline scientifiche. Ad esempio, fra i

RTD di tipo B, la presenza femminile varia dal 18,2% dell'area 9 al 58,9% dell'area 10. Analogamente, anche fra i ricercatori a tempo indeterminato si ritrovano gli stessi modelli di presenza femminile descritti nel paragrafo precedente. Ad esempio, le giovani ricercatrici sono maggiormente presenti nelle discipline afferenti alle aree 3, 5 e 10. Anche il quadro che emerge dal paragone dei differenziali nei tassi di femminilizzazione fra i RTD di tipo A e di tipo B appare molto variegato. È possibile comunque affermare che in 9 dei 14 settori disciplinari le donne sono sottorappresentate fra i RTD di tipo B. Fanno eccezione l'area 1 (Scienze Matematiche e Informatiche), 4 (Scienze della Terra), 8 (Ingegneria Civile ed Architettura), 10 e 12 (Scienze Giuridiche). Nell'area 14, quella delle Scienze Politiche e Sociali, e nell'area 3, area a cui afferiscono le Scienze Chimiche, le differenze di genere nella presenza femminile fra gli RTD di tipo B e A risultano in assoluto le più pronunciate, con una differenza nei tassi di femminilizzazione rispettivamente di 20,8 e 16,9 punti percentuali. Sorprendentemente si tratta, come accennato in precedenza, di discipline in cui la presenza femminile è ben consolidata. Nelle aree 2 e 9, contraddistinte tradizionalmente da bassi tassi di femminilizzazione, non si rilevano significative differenze di genere. Sulla base di questi dati è possibile prevedere che nei prossimi anni le disegualianze di genere in alcune aree disciplinari tenderanno ad accentuarsi. In sintesi, l'università italiana è ancora caratterizzata anche da un forte grado di segregazione orizzontale.

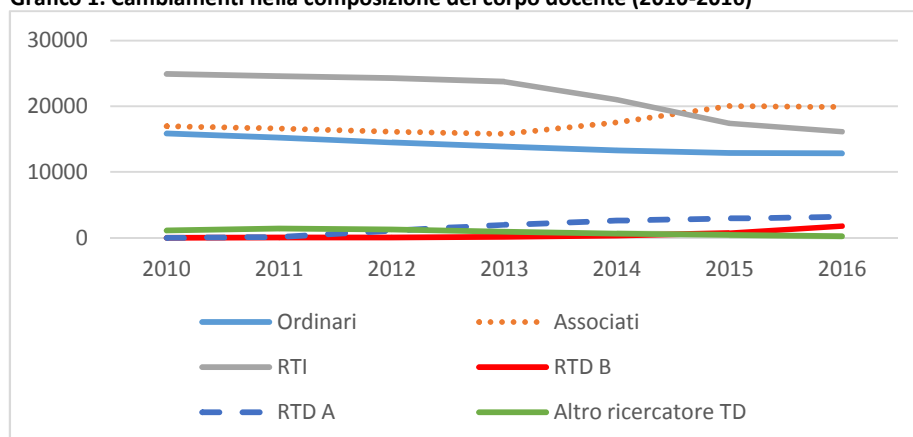
### 4.3 Cambiamenti nel tempo

Per analizzare i cambiamenti temporali più recenti, ci focalizziamo sugli ultimi 6 anni (si veda anche Pavolini e Viesti 2016). L'analisi del Grafico 1 e della tabella 4 rivelano innanzitutto una progressiva contrazione numerica del corpo docente: si è passati infatti dalle 58.884 unità nel 2010 alle 54.127 del 2016. Tale contrazione non ha riguardato indistintamente tutti i ruoli ma ha coinvolto soprattutto i professori ordinari e i ricercatori a tempo indeterminato. Diverse sono le cause alla base di questa contrazione del corpo accademico; la riduzione dei professori ordinari è probabilmente associata ai pensionamenti, quella dei ricercatori è da attribuirsi a interventi del legislatore (facciamo riferimento al Piano Straordinario per assunzione dei professori di II fascia) che ha favorito le loro progressioni di carriera, riducendone indirettamente la numerosità.

Negli ultimi sei anni non emergono cambiamenti di rilievo nella presenza femminile all'interno delle tre fasce considerate; è possibile comunque rilevare un trend costante e crescente della presenza delle donne fra gli ordinari, gli associati e i ricercatori a tempo indeterminato. Anche in questo caso, tale incremento è attribuibile a diversi fattori; per i docenti di prima fascia le ragioni sono attribuibili, come già accennato, al pensionamento dei professori ordinari, in prevalenza uomini; per gli associati, al fatto che una parte delle nuove posizioni da professore di seconda fascia siano state ricoperte da docenti donne. Diversa è la situazione per la posizione del ricercatore; la maggior presenza femminile non è da interpretarsi come una riduzione delle disegualianze di genere in università, anzi, essa è dovuta probabilmente al fatto che i ricercatori hanno beneficiato in misura maggiore rispetto alle ricercatrici delle recenti possibilità di progressione di carriera, passando più facilmente al ruolo di professore di II fascia e, di conseguenza, la presenza femminile fra i ricercatori si è rafforzata.



**Grafico 1. Cambiamenti nella composizione del corpo docente (2010-2016)**



Nell'arco di tempo qui considerato si registra un incremento della presenza dei ricercatori a tempo determinato, la cui incidenza risulta quintuplicata, passando da 1.138 unità a 5.215. È da notare, inoltre, che nonostante le posizioni da RTD di tipo A siano sempre di gran lunga superiori rispetto a quelle da RTD di tipo B, tale divario appare gradualmente attenuarsi nel tempo. Va aggiunto infine che le posizioni di RTD "Moratti" si stanno progressivamente riducendo nel tempo (ricordiamo che si tratta di un ruolo ad esaurimento).

Data la scarsa numerosità dei RTD di tipo B, focalizziamo il confronto dei tassi di femminilizzazione esclusivamente sugli anni che vanno dal 2013 al 2016. L'analisi temporale conferma il quadro tracciato in precedenza: per ognuno degli anni qui presi in considerazione, le donne sono meno presenti fra i RTD di tipo B. Il divario fra i tassi di femminilizzazione dei RTD di tipo A e B risulta soprattutto significativo nel 2014 e nel 2015, anni in cui la differenza percentuale risulta pari a 4,2 e 5,2 punti percentuali. Come discusso in precedenza, nel 2016 tale divario si è ridotto ed attualmente ammonta a 2,3 punti percentuali. L'analisi dei tassi di femminilizzazione dei ricercatori "Moratti" rivela un trend ben definito: questa categoria professionale tende ad un riequilibrio di genere, che, tuttavia non è interpretabile come un miglioramento della condizione professionale delle giovani ricercatrici. Molto probabilmente si tratta infatti di ricercatori "ingabbiati" in questo ruolo, che non sono riusciti a ottenere un contratto da ricercatore di tipo A o B.

**Tabella 3 Tassi di femminilizzazione per ruolo accademico e area disciplinare**

Ruolo accademici	Area disciplinari														Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Ordinario	19,5	11,4	22,3	18,7	31,7	14,5	17,1	18,4	8,5	42,0	35,1	23,0	21,9	26,3	22,1
Associato	36,2	21,5	47,4	31,2	52,4	27,2	40,1	30,1	17,8	55,0	46,5	40,0	39,1	38,7	37,1
RTI	43,4	26,4	61,3	33,6	65,1	43,2	48,7	40,6	22,4	62,2	53,3	49,1	49,3	49,1	47,9
RTD B	35,1	19,6	39,8	35,3	50,3	41,1	39,7	45,3	18,2	58,9	45,0	48,1	39,7	27,1	39,8
RTD A	25,8	19,9	56,7	25,0	59,5	48,1	47,6	43,3	19,0	52,6	50,6	42,1	45,8	47,9	42,1
Altro ricercatore TD	50,0*	16,7*	0,0*	0	55,6*	33,3*	33,3*	44,4*	34,8	82,6	67,4	31,0	45,8	50,0	48,5
Totale	33,2	20,2	47,1	29,4	53,1	32,3	38,1	31,9	16,5	54,3	46,0	37,5	36,8	39,9	37,2
N	3.016	2.153	2.789	997	4.607	8.970	2.954	3.342	5.307	4.698	4.405	4.540	4.703	1.646	54.127
Differenza nei tassi di femminilizzazione RTD	9,3	-0,3	-16,9	10,3	-9,2	-7	-7,9	2	-0,8	6,3	-5,6	6	-6,1	-20,8	-2,3

Fonte: Cineca. Consultazione: 8/12/2016. Nota: \* meno di 20 casi

**Tabella 4 Tassi di femminilizzazione per ruolo accademico (2010-2015).**

Ruoli accademici	Anni													
	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	TF	Tot	TF	Tot	TF	Tot	TF	Tot	TF	Tot	TF	Tot	TF	Tot
Ordinari	20,1	15852	20,7	15243	20,9	14521	21,1	13888	21,4	13264	21,6	12879	22,1	12831
Associati	34,3	16958	34,6	16628	34,9	16146	35,0	15814	35,6	17548	36,5	20045	37,1	19912
RTI	45,3	24936	45,3	24589	45,5	24262	45,6	23740	46,4	21030	47,6	17434	47,9	16169
RTD B	33,3	9	33,3	15	30,0	30	41,7	127	38,8	309	38,1	704	39,8	1782
RTD A	0,0	3	49,0	149	43,3	1116	43,5	1967	43,0	2609	43,3	2969	42,1	3206
Altro ricercatore TD	40,2	1126	42,2	1413	43,2	1233	44,2	920	45,9	636	46,6	444	48,5	227
Totale	35,2	58.884	35,7	58.037	36,1	57.308	36,5	56.456	36,8	55.396	37,0	54.475	37,2	54.127

Fonte: Cineca. Consultazione: 8/12/2016 Nota: TF=Tasso di femminizzazione

## 5. Conclusioni

In questo lavoro abbiamo illustrato le caratteristiche delle diverse figure del ricercatore universitario, con particolare riferimento alle figure precarie, ovvero i cosiddetti ricercatori “Moratti” e i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B, e tracciato un quadro quantitativo della presenza delle giovani donne nell’università italiana, focalizzandoci, soprattutto, sui ricercatori assunti a tempo determinato. I principali risultati dell’analisi condotta nei paragrafi precedenti possono essere così sintetizzati:

- ad oggi, le giovani scienziate non sono presenti in egual misura fra i tre ruoli di ricercatore a tempo determinato e sono sottorappresentate fra i ricercatori *tenure track*; la presenza femminile si concentra soprattutto fra i ricercatori il cui ruolo è ormai ad esaurimento, ovvero i ricercatori “Moratti”. Alla fine del 2016, si rileva una differenza di 2,3 punti percentuali nella presenza di uomini e donne fra i ricercatori di tipo A e B;
- negli ultimi anni, la presenza femminile nel ruolo dei ricercatori “Moratti” è andata costantemente aumentando; nel 2014 e 2015, si registra un significativo divario fra uomini e donne nelle posizioni di ricercatore A e B, divario che sembra essersi ridotto nel 2016;
- esistono profonde differenze fra le diverse aree disciplinari in merito ai tassi di femminilizzazione nei ruoli precari della ricerca; sorprendentemente, le discipline in cui la presenza delle donne è più contenuta, ovvero le Scienze Fisiche (area 2) e dell’Ingegneria industriale e dell’informazione (area 9) sono quelle in cui gli scienziati e le scienziate sono più equamente distribuiti nei ruoli di RDT A e B. Le Scienze Politiche e Sociali, invece, risultano quelle in cui la presenza di giovani ricercatori e ricercatrici all’interno di questi due ruoli è maggiormente sbilanciata, con un divario di ben 20,8 punti percentuali.

Il quadro emerso nelle pagine precedenti non è sicuramente roseo: tranne poche eccezioni, giovani donne e uomini all’inizio della loro carriera accademica tendono ad essere reclutati attraverso canali differenti che finiranno, sul medio periodo, con il rafforzare ulteriormente e amplificare tali disparità di genere nelle possibilità di crescita professionale. Per essere più chiari, una volta ottenuta l’abilitazione scientifica nazionale, i ricercatori di tipo B (in maggioranza uomini) saranno chiamati a ricoprire il ruolo di professore associato, mentre i ricercatori di tipo A (per la maggior parte donne) si troveranno ancora ingabbiati in posizioni precarie. La situazione delineata per il contesto italiano è comunque analoga a quella delle altre nazioni europee, come documentato nel rapporto dell’Unione Europea *She figures* (EU, 2015).

Indagare empiricamente le cause che hanno portato a questa situazione prescinde dall’obiettivo nella nostra ricerca. Facendo riferimento alle teorie economiche, ci sentiamo comunque di affermare che, se la scelta della forma contrattuale fosse lasciata alle giovani ricercatrici, queste difficilmente opterebbero per la scelta di contratti che non garantiscono un futuro accademico, come, appunto, quelli dei RTD di tipo A o dei ricercatori “Moratti” (prima che fossero aboliti). Molto probabilmente le cause vanno ricercate altrove.

Dato che gli RTD di tipo B sono ricercatori “senior” si potrebbe argomentare che gli uomini abbiano un’anzianità accademica più elevata rispetto a quella delle giovani donne o che le donne siano sottorappresentate all’interno del “bacino di reclutamento” dei ricercatori, ovvero gli assegnisti di ricerca. Per verificare questa ipotesi abbiamo preso in considerazione la composizione per sesso degli assegnisti, che riportiamo nella tabella 5. Dall’analisi dei tassi di femminilizzazione si evince chiaramente che il “bacino di reclutamento” della futura classe accademica italiana è costituito per il 50% da donne. I dati rivelano inoltre un trend costante nel tempo (Sala e Bosisio, 2017).

**Tabella 3 La composizione per sesso degli assegnisti di ricerca italiani (tassi di femminilizzazione)**

Anno	TF	Totale
2015	50,6	20668
2014	50,2	22093
2013	50,7	20894
2012	50,8	20078
2011	50,5	18300
2010	50,6	17940

Fonte: Banca Dati del Personale Docente a Contratto e Tecnico Amministrativo (MIUR). Consultazione: 17/12/2016.

Probabilmente le ragioni delle diseguaglianze di genere in tutte le posizioni precarie della ricerca – e soprattutto in quelle più garantite – documentate in questo saggio vanno ricercate all'interno dell'università stessa, nei meccanismi di reclutamento che ancora sembrano favorire il reclutamento sulla base del sesso dei giovani scienziati, piuttosto che sulla base del merito. In assenza di politiche in grado di interrompere questo circolo vizioso e di una presa di coscienza, da parte della comunità scientifica, dello spreco di talenti che tali meccanismi di selezione comportano, non possiamo far altro che continuare a documentare questo fenomeno. La disponibilità di micro dati a livello individuale, magari di natura longitudinale, permetterebbe di meglio comprendere le dinamiche che governano i processi di reclutamento e promozione della classe accademica italiana. Il nostro è quindi un duplice appello volto, da un lato, a sollecitare la conduzione di ricerche su questi argomenti e, dall'altro, a richiedere al Ministero l'organizzazione di un tavolo di lavoro finalizzato alla predisposizione di un dataset longitudinale, basato su dati amministrativi (già esistenti) e che possa essere analizzato con tecniche di analisi sofisticate; ci auguriamo che le nostre richieste non rimangano inascoltate.

## **Bibliografia**

Bagues, M. F., Sylos Labini, M., N. Zinovyeva. (2014). "Le quote rosa non superano l'abilitazione", 24.06.2014. Testo disponibile al sito: <http://www.lavoce.info/archives/20626/quote-rosa-non-superano-labilitazione/> (ultima consultazione 20-12-2016).

Baccini A. (2014). "Le donne sono state discriminate dall'abilitazione scientifica nazionale?", Roars, 28 Ottobre 2014. Testo disponibile al sito: <http://www.roars.it/online/le-donnesono-state-discriminate-nellabilitazione-scientificazionale/> (ultima consultazione 20-12-2016).

Corsi M. (2014). "Soci SIE: uno sguardo di genere", Commissione di genere, Società Italiana degli Economisti. Testo disponibile al sito: <http://www.ingenero.it/ricerche/soci-sie-uno-sguardo-di-genere> (ultima consultazione 20-12-2016).

Corsi M. (2016). "Soci SIE: uno sguardo di genere", Commissione di genere, Società Italiana degli Economisti. Testo disponibile al sito: <http://www.siecon.org/online/wpcontent/>

uploads/2014/10/SIE\_-report-di-genere\_151014\_MC.pdf (ultima consultazione 20-12-2016).

De Paola M., Ponzo M., V. Scoppa. (2014a). "Donne sull'orlo di una crisi di competizione", 29.07.14, Testo disponibile al sito: <http://www.lavoce.info/archives/29143/donne-competizione-universita/> (ultima consultazione 20-12-2016).

De Paola M., Ponzo M., V. Scoppa. (2014b). "Chi sale in cattedra", 11.03.14, Testo disponibile al sito: <http://www.lavoce.info/archives/18070/profilo-nuovi-professori-concorso-gelmini/> (ultima consultazione 20-12-2016).

EC (European Commission). (2014). *She Figures 2013*. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, Luxemburg: Publication Office of The European Union. Testo disponibile al sito: [http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf) (ultima consultazione 20-12-2016).

Frattoni R., Rossi P. (2012) "Report sulle donne nell'università italiana", *Meno di zero*, Anno III, numero 8-9.

Herschberg C., Benschop Y., van den Brink M. (a cura di) (2015) *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, Garcia Working Papers 2.

Pavolini E., Viesti G. (2016). "Università: ricercatori in bilico", 15.04.2016. Testo disponibile al sito: <http://www.lavoce.info/archives/40642/sempr-meno-docenti-alluniversita/> (ultima consultazione 20-12-2016).

Redazione ROARS (2016), I "ricercatori Moratti" non possono essere esclusi dai concorsi per RTD B, 09-09-2016. Testo disponibile al sito: <http://www.roars.it/online/i-ricercatori-moratti-non-possono-essere-esclusi-dai-concorsi-per-rtd-b/> (ultima consultazione 20-12-2016).

Sala E., Bosisio R. (2007) The Role of Formal and Informal Rules in Italian Academics' Careers. Are there Equal Opportunities for Men and Women? in R. Siemienka R., A. Zimmer (a cura di) *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross National Perspective*, Warsaw: Wydawnictwo Naukowe Scholar, pp. 129-160.

Sala E., Bosisio R. (2017) Gender inequalities in Italian academia. What future for female academics? in *Feminismo/s*, 29.

Viesti G. (2016) *Università in declino. Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud. Rapporto Fondazione Res*, Roma: Donzelli.