

Università degli studi di Napoli “Federico II”



Dipartimento di Sociologia “Gino Germani”

Dottorato in Sociologia e Ricerca sociale- XXIII ciclo

**Percorsi occupazionali, scelte di carriera e rischi di precarietà dei  
dottori di ricerca:  
Il caso del dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale  
dell’Università di Napoli Federico II**

Tutor:  
Ch.ma Prof.ssa  
Enrica Morlicchio

Candidato:  
Dott.  
Alessandro Sansone

ANNO ACCADEMICO 2009/10

## **Indice**

# **Percorsi occupazionali, scelte di carriera, e rischi di precarietà dei dottori di ricerca: il caso del dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Napoli Federico II**

Introduzione

## **Capitolo 1 L'Università italiana nella società dell'incertezza:**

### **instabilità del mercato del lavoro e limitazione delle risorse**

- 1.1 Società dell'incertezza: precarietà e legami con l'alta formazione
- 1.2 Caratteristiche e ruolo dell'Università nella società della conoscenza
- 1.3 Legislazione universitaria in materia di reclutamento
- 1.4 Docenti a contratto e figure precarie
- 1.5 Le recenti disposizioni (D.d.l Moratti e Gelmini )e movimento dei ricercatori precari
- 1.6 Le carriere accademiche e il fenomeno della “fuga dei cervelli”

Considerazioni conclusive

## **Capitolo 2: I dottorati di ricerca in Italia**

Premessa

- 2.1 Legislazione in materia di dottorato
  - 2.2 I dottorati dalle prime attivazioni ad oggi
  - 2.3 Aspetti di valutazione ed internazionalizzazione dei dottorati
  - 2.4 I legami con il mondo della ricerca e mercato del lavoro
  - 2.5 Le principali ricerche sugli sbocchi professionali dei dottori di ricerca
    - 2.5.1 Le ricerche sui primi cicli
    - 2.5.2 Le ricerche recenti: sbocchi professionali e aspettative
    - 2.5.3 Le ricerche ISTAT
- Osservazioni conclusive

## **Capitolo 3: Il profilo ed il percorso formativo dei dottori di ricerca in Processi di Innovazione del Mezzogiorno e in Sociologia e Ricerca Sociale**

- 3.1 Nascita ed evoluzione del dottorato
- 3.2 Descrizione della ricerca
- 3.3 Il questionario

- 3.4 Fase di pre-test e fase di rilevazione
- 3.5 Risultati su profilo e percorso formativo
  - 3.5.1 Informazioni sul dottorato
  - 3.5.2 Caratteristiche del dottore di ricerca
  - 3.5.3 Formazione e attività di ricerca svolta durante il dottorato
- Conclusioni

#### **Capitolo 4: I percorsi occupazionali dei dottori di ricerca**

- 4.1 Attività lavorativa attuale
  - 4.1.1 Attività lavorativa all'interno dell'Università
  - 4.1.2 Attività lavorativa in altro settore
  - 4.1.3 Altre informazioni comuni
- 4.2 Attività lavorative precedenti a quelle attuali
- 4.3 Associazionismo e valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato
- 4.4 Osservazioni generali
- 4.5 Un esercizio di Network

Conclusioni

Appendice metodologica: Traccia questionario

Bibliografia

### **Introduzione**

Il mio lavoro di tesi, attraverso l'analisi dei principali cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro e nell'Università dalla seconda metà degli anni '90 ad oggi, ha l'obiettivo di ricostruire e studiare l'esperienza dei dottorati di ricerca in Italia, focalizzando l'attenzione sul caso del Dottorato di ricerca in Sociologia e Ricerca sociale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. Più nel dettaglio il fine dello studio è quello di analizzare i percorsi lavorativi dei dottori di ricerca dal VI al XX ciclo.

Nell'impostare il mio lavoro di tesi sono partito dal dibattito contemporaneo sui cambiamenti avvenuti nella nostra società: una società in cui non sono più presenti i caratteri del *welfare capitalism* e dell'organizzazione fordista ma sono presenti elementi, diversamente definiti, di insicurezza (Castel 2004), rischio (Beck 2000) e liquidità della realtà (Bauman 2000).

Inoltre il superamento della società fordista ha portato, già da tempo, a ragionare in termini di una società definita “società della conoscenza” (Bell 1973) in cui centrale è l’intreccio tra economia, conoscenza e produzione dei servizi. La richiesta di maggiori competenze ha generato così l’espansione dei sistemi formativi. La relazione, tra ampliamento dei mercati del lavoro e ampliamento dei sistemi formativi, non è però così netta, in quanto andando ad analizzare maggiormente in profondità il legame causale, ci si trova di fronte a meccanismi sociali e politici come la competizione geopolitica, la ricerca di legittimità delle élite (Ballarino, 2007). Dunque, come è stato evidenziato dalle teorie delle credenziali educative, l’acquisizione di un titolo è legata maggiormente al prestigio e alla competizione piuttosto che alla reale spendibilità di esso (Collins 1988, Parkin 1979). Tale spinta all’espansione formativa è evidente anche nel settore post-laurea, dove sono sempre di più i laureati che vi sono coinvolti. Una formazione post-laurea, che ha assunto un maggior grado di formalizzazione e articolazione in seguito all’attuazione della riforma degli ordinamenti didattici (D. M. 509/99 e successivamente il 270/04). Infatti i master sono stati suddivisi in primo e secondo livello ai quali si accede rispettivamente con la laurea triennale e con la laurea specialistica/magistrale, al dottorato si accede con il possesso di una laurea di vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale. I dati ISTAT sull’inserimento professionale dei laureati relativi al 2004 indicano che circa l’80% dei laureati del vecchio ordinamento ha iniziato un’attività formativa nei tre anni successivi alla laurea. A tre anni dalla laurea circa la metà dei laureati ha concluso un’attività formativa mentre un quarto vi è ancora impegnato. In generale nei tre anni successivi alla laurea il 15% dei laureati si è iscritto a master o corsi di perfezionamento universitari, il 17% a un corso di specializzazione e il 6% ha iniziato un corso di dottorato di ricerca.

Principalmente ci si può domandare qual è il reale grado di spendibilità del titolo di dottorato anche alla luce delle nuove funzioni dell’Università nella società della Conoscenza e dunque se effettivamente i dottori di ricerca possono diventare un fattore di collegamento tra Università, industria e settore dei servizi. In parte questa prospettiva è stata istituzionalizzata dieci anni fa dalla Strategia di Lisbona (Moscati, 2010). Con tale Strategia ci è posto l’obiettivo di fare dell’Unione

europea (UE) l'economia più competitiva del mondo. Sviluppata nel corso di diversi Consigli europei successivi a quello di Lisbona, questa strategia si fonda su tre pilastri: un pilastro economico, un pilastro sociale e un pilastro ambientale. In particolare per il primo pilastro l'accento è stato posto sull'investimento in conoscenza adattandosi all'evoluzione della società e dell'informazione e incoraggiando le iniziative in termini di ricerca e sviluppo. Per il pilastro sociale gli Stati membri sono stati invitati a investire nell'istruzione e nella formazione e a condurre una politica attiva per l'occupazione onde agevolare il passaggio all'economia della conoscenza. Alla luce di questo la formazione di dottorato è dunque cresciuta sensibilmente puntando sempre più agli sbocchi extra universitari. Ciò risulta anche dal numero di titoli prodotti, che in tutta Europa si sono attestati intorno ai 680.000 con incrementi esponenziali, infatti nel 2005 l'Europa a 27 aveva prodotto circa 100.000 dottori contro 53.000 negli Usa e 15.000 in Giappone (Eurodoc 2009). Il dottorato in Europa ha sempre avuto un maggiore sviluppo rispetto all'Italia. Infatti, riprendendo i dati Eurostat relativi all'anno 2001, si nota come con riferimento alla popolazione di età compresa tra 25 e 34 anni, l'Italia presenta la quota più bassa di dottori di ricerca: 4 su 10.000 (in Svezia essa è di 28 su 10.000). Il ritardo dell'Italia nell'adeguarsi al Processo di Bologna e ai dieci principi di Salisburgo<sup>1</sup> è stato evidenziato anche da Dino Pedreschi. La Missione del dottorato viene identificata con l'avanzamento della conoscenza attraverso la ricerca e il trasferimento delle competenze alle industrie e alle pubbliche amministrazioni. Per quanto riguarda la Diversità in Italia, come vedremo, vi è il ritardo sui vari modelli di Scuole di dottorato, Consorzi, dottorati congiunti ecc.

Sulla base di queste considerazioni preliminari e di questi dati mi sono dunque chiesto in quali settori professionali possono trovare sbocchi i dottori di ricerca del settore delle scienze sociali. Inoltre quanto e come gli elementi di insicurezza e precarietà, presenti nella nostra società entrano anche nei percorsi di alta formazione, e quali sono le strategie, le risorse che – nel mio caso di studio - i dottori di ricerca intraprendono nei loro percorsi di ricerca e carriera.

---

<sup>1</sup> Tali principi sono: Missione, Responsabilità istituzionale, Diversità, Status dei dottorandi, Supervisione e valutazione, Massa critica, Durata, Multi-disciplinarietà e competenze trasferibili, Mobilità, Risorse.

La tesi è strutturata in quattro capitoli. Nel primo capitolo, dal titolo “L’università italiana nella società dell’incertezza: instabilità del mercato del lavoro, autonomia e limitazione delle risorse”, l’attenzione è posta sui legami tra Università, conoscenza e mutamenti nel mercato del lavoro. Partendo proprio dai cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, si evidenzia quanto i processi di flessibilizzazione e precarietà, entrano pienamente in gioco anche nei percorsi di alta formazione. Sono state così riprese le riflessioni di Luciano Gallino sui costi umani della flessibilità: mancanza di progettualità, carenza di reddito, difficoltà nella gestione dei tempi di lavoro e tempo libero. Ci si domanda allora quali strategie personali e quali risorse possono mettere in campo nella costruzione delle loro carriere soggetti provenienti dall’alta formazione. A questo scopo abbiamo ripreso le considerazioni di Laura Balbo sulle *life skills*.

Al fine di analizzare le carriere accademiche però è stato necessario ripercorrere i cambiamenti avvenuti nell’Università in cui i caratteri di Autonomia e Managerialismo creano differenti dinamiche rispetto al passato nella vita accademica.

La difficile situazione strutturale dell’Università è stata analizzata anche dal punto di vista legislativo a partire dalla Legge 210/98 fino ai contestati provvedimenti degli ultimi anni come il D.d.l. Moratti e D.d.l. Gelmini e Leggi di attuazione. La Legge 210/98 ha favorito il reclutamento interno a favore dei nuovi ingressi per i più giovani, ed infatti secondo i dati del MIUR tra il 1997 e il 2005 la categoria dei ricercatori è aumentata solo dell’ 8%. Tali dinamiche hanno un’influenza sulla struttura dell’età e sulle dinamiche di pensionamento. Per tal motivo è stata data attenzione alla legislazione sul pensionamento che è attualmente in evoluzione.

Sono state poi analizzate le figure dei docenti a contratto, assegnisti di ricerca, i borsisti post dottorato, personale occupato in attività di tutorato che segnano le tappe iniziali di carriera dei dottori di ricerca, soprattutto all’interno dell’Università, la cui incidenza è fortemente aumentata negli anni.

In conclusione del capitolo è stato fatto un confronto delle carriere accademiche con i principali Paesi d’Europa da cui è emersa la maggiore definizione dei ruoli per i giovani non strutturati. Il tema delle maggiori possibilità all’estero si lega a quello della cosiddetta Fuga dei Cervelli: sono stati ripresi dati sulle migrazioni

qualificate e analizzati le principali politiche di rientro dei Cervelli attuate dal Ministero della Ricerca negli ultimi anni.

Il secondo capitolo pone l'attenzione sui molteplici aspetti dei dottorati: dallo loro istituzioni alle recenti ricerche sugli sbocchi professionali. In merito all'istituzione sono stati descritti i principali provvedimenti legislativi o singoli articoli che hanno riguardato i dottorati: dal D.P.R. 382/80 "Riordinamento della docenza universitaria", con il quale il dottorato è stato istituito quale titolo valutabile per la ricerca, fino al recente Schema di regolamento recante "disposizioni generali in materia di dottorato del 2007 in cui il dottorato è definito terzo livello di formazione e sono state istituite le Scuole di dottorato.

Per l'analisi dello sviluppo dei dottorati sono stati ripresi i dati dalle prime attivazione ad oggi relativamente ai posti banditi e titoli rilasciati con particolare riferimento al Sud d'Italia e all'area disciplinare delle scienze sociali.

Per i primi cicli la ricostruzione è stata possibile attraverso la banca dati del CINECA. Dei primi cicli è stata evidenziata l'esponenziale crescita del numero dei posti banditi dai 2.000 dei primi tre cicli ai 4.000 dell'ottavo, con l'aumento anche di facoltà e dipartimenti autorizzati a divenire sede di dottorato. Complessivamente fino al 1998 sono stati attivati circa 49.000 e rilasciati 27.000 titoli.

Dal 2000 in poi, l'aumento di iscritti ai Corsi di Dottorato di ricerca è ancora più evidente: 21.290 nell'a.a 2000/01 a 39.829 nell'a.a 2006/07, ed il numero di coloro che hanno conseguito il titolo dal 1998 al 2006 è più che triplicato, da 2.919 a 10.099. Nel periodo 1998-2006 l'Università italiana ha prodotto 53.795 dottori di ricerca. (Fonte MIUR). Per un ulteriore affondo è stato ripreso il Rapporto CNVSU 2009 sull'Università relativo agli anni accademici 2007/08 e 2008/09 in cui si fa riferimento al numero di posti banditi per aree disciplinari e tipologie di finanziamento evidenziando la scarsa mobilità e la difficoltà di accedere ad una borsa per gli esterni.

Una parte del capitolo è stato dedicato agli aspetti di valutazione ed internazionalizzazione dei dottorati. L'attività di valutazione dei dottorati è di rilevante importanza ai fini dei finanziamenti ai quali le Scuole possono accedere. Tra i criteri della qualità rientrano anche gli aspetti dell'internazionalizzazione.

Per l'internazionalizzazione sono state riprese le linee guida del CONVUI (Coordinamento dei Nuclei di Valutazione d'Ateneo). Nel rapporto sono indicati i principali criteri di internazionalizzazione (l'inserimento di docenti stranieri sia nei Collegi di dottorato e nei comitati di Valutazione, promuovere la mobilità dei dottorandi ed anche la scrittura della tesi in lingua inglese). Inoltre si evidenzia la scarsa attrattività dei dottorati italiani per gli studenti stranieri dovuta alla disaggregazione dei corsi di dottorato, alle procedure poco chiare di ammissione e alla carenza di corsi in lingua inglese benché siano aumentati i corsi di dottorato congiunti e le tesi in co-tutela.

Successivamente si è passati poi ad analizzare i problemi della ricerca problemi delle opportunità di fare ricerca in Italia al di fuori dell'Università. Da momento che gli stessi finanziamenti tradizionali per l'Università sono diminuiti e dunque vi è la necessità per i docenti di aprirsi all'esterno. Le maggiori difficoltà si registrano proprio per il settore delle scienze umane e sociali, la cui ricerca non è considerata di tipo applicativo. A tal fine è stato fatto un accenno alla nuove modalità di cofinanziamento: Prin/coofin, FIRB, FAR e FIRST. Queste modalità, pur rappresentando una sostanziale novità, sono piuttosto irregolari nel tempo e nella maggior parte dei casi piuttosto esigui a livello di risorse.

A chiusura del paragrafo sono state descritte le finalità del Settimo Programma Quadro con particolare riferimento ai giovani ricercatori.

In conclusione del capitolo viene effettuata una rassegna delle principali ricerche sugli sbocchi professionali dei dottori di ricerca, evidenziando quanto l'interesse sul tema sia cresciuto negli anni.

Le ricerche prese in considerazione sono cinque:

- 1) *Indagine professionale dei dottori di ricerca* degli Atenei Pavia, Pisa, Siena, Salerno condotta nel 2006 dal CNVSU e dal MIUR;
- 2) *Gli esiti occupazionali dei dottori di ricerca* negli atenei di Milano, Milano Bicocca e Trento realizzata nel 2006 da Antonio Schizzerotto e dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale di Trento;
- 3) *Condizioni di lavoro e aspirazioni professionali dei dottorandi di ricerca* condotta dall'ADI e dal CNVSU nel 2007;

- 4) L'indagine del Consorzio interuniversitario STELLA sui dottori di ricerca negli anni 2005-2007 di sette Atenei (Bergamo, Brescia, Milano Statale, Milano Bicocca, Palermo, Pisa, Scuola Sant'Anna di Pisa) condotta nel 2009 da Maria Francesca Romano della Scuola Superiore Sant'Anna;
- 5) *Indagine sulla soddisfazione e gli sbocchi professionali dei Dottori di ricerca dell'Ateneo di Pavia* che hanno discusso la tesi per il 2007, condotta da Stefano Campostrini (Università di Venezia) e Simone Gerzelli (Università di Pavia).

Da queste ricerche sono emersi elementi comuni quali: scarsa mobilità nell'accedere ad un dottorato attivato in un Ateneo diverso da quello in cui si è conseguita la laurea; difficoltà di inserimento nel settore privato; prevalenza di occupati nel settore università con varietà di contratti a progetto; aspirazioni nel settore Università e/o nel settore della ricerca pubblica privata ma con consapevolezza delle difficoltà che si possono incontrare.

In chiusura si è descritta la ricerca ISTAT (attualmente in corso) riguardante il censimento dei dottori di ricerca. L'indagine si colloca nel sistema integrato di rilevazioni ISTAT sul tema della transizione istruzione-lavoro.

Gli ultimi due capitoli della tesi sono dedicati allo studio di caso del Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Napoli Federico II con la ricostruzione dei percorsi formativi di carriera delle coorti di dottori di ricerca dal VI al XX ciclo. In questa introduzione cercherò di indicare il lavoro svolto senza però entrare nello specifico dei risultati.

Il terzo capitolo descrive il profilo e i percorsi formativi dei dottori di ricerca. Nello specifico è stata descritta la nascita e l'evoluzione del dottorato, che dal VI al XVI ciclo ha avuto la denominazione "Processi di Innovazione del Mezzogiorno e dal XVII ciclo in poi "Sociologa e Ricerca Sociale". Complessivamente la popolazione di riferimento è composta da 59 persone 26 appartenenti al dottorato con vecchia denominazione e 33 appartenenti al nuovo dottorato. All'interno del capitolo è stato descritto nel dettaglio il questionario che è stato suddiviso in 6 sezioni: informazioni sul dottorato, caratteristiche socio-demografiche del dottore di ricerca, formazione e attività di ricerca; lavoro/i attualmente svolto/i; lavori precedente a quello attuale; valutazione complessiva

dell'esperienza di dottorato. Prima di passare ad analizzare i principali risultati sono state descritte le difficoltà nella fase di rilevazione. Al questionario hanno risposto 40 persone (17 donne) di cui 15 del dottorato con denominazione precedente e 25 del dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale. In merito alle caratteristiche del dottore di ricerca sono state rilevate le caratteristiche socio demografiche ed il percorso di laurea dei dottori. Nell'andare ad analizzare le attività formative si è cercato di capire quanto e come è aumentata l'offerta di formazione del corso di dottorato ed anche l'eventuale grado di autonomia del dottorando nel scegliere le attività. I risultati più interessanti di questa sessione hanno riguardato l'aumento dell'offerta formativa nel corso dei cicli e la difficoltà di accedere ad attività formative all'estero.

Nel quarto capitolo, avente per titolo "I percorsi occupazionali dei dottori di ricerca, si è entrati maggiormente nel vivo della ricerca con l'analisi delle restanti tre sezioni del questionario.

L'attività lavorativa attuale è la sezione a cui è stato dedicato più spazio e sono stati rilevati i molteplici aspetti dei lavori svolti nell'Università e/o negli altri settori.

Per il settore Università le risposte sono state analizzate in base agli strutturati e ai non strutturati. La maggior parte sono risultati non strutturati.

Per gli strutturati è stata rilevato il ruolo, l'anno di vincita del concorso, l'eventuale mobilità nello svolgere l'attività in altre Università e un commento libero sulle attività svolte.

Per i non strutturati nel considerare le tipologie di rapporti lavorativi, si è andati da un livello meno formalizzato delle semplici collaborazioni occasionali e/o a gruppi di ricerca, alla fruizione di un assegno di ricerca fino alle docenze a contratto. Inoltre anche in questo caso è stato chiesto di indicare gli Atenei con cui si collabora al fine di rilevare la mobilità ed un commento libero sull'attività svolta nell'Università.

Riguardo agli altri settore lavorativi (ricerca pubblica e privata, Pubblica amministrazione, formazione non universitaria compresa quella in azienda (, terzo settore cooperativo ed altri sporadici nel Sindacato, società di consulenza se ne è rilevato la partecipazione, la tipologia contrattuale, il canale attraverso cui si

è trovato il lavoro. Incrociando i dati per strutturati o meno nell'Università è emerso che sono proprio i non strutturati a ricoprire più ruoli anche in altri settori. A chiusura della sessione sono state inserite due domande comuni a tutti: una domanda sul reddito e una relativa alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempo libero. Quest'ultima domanda è stata particolarmente utile a rilevare le dimensioni delle difficoltà che hanno incontrato i dottori di ricerca.

La sezione dedicata ai lavori precedenti ha cercato di comparare i cicli per settori d'occupazione e ruoli svolti a 2, 5, e 8 anni dal conseguimento del titolo. Ovviamente la comparazione è stata effettivamente possibile solo a 2 anni, in quanto ha riguardato tutti i cicli. Il resto delle informazioni hanno verificato la progressione delle carriere degli appartenenti al dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno a cinque anni dal conseguimento del titolo, ed anche a otto ma solo per i cicli dal VI al XIII. Come per le sessione lavoro attuale anche in questa sessione sono state rilevate le posizioni all'interno e all'esterno dell'Università. Con questa sessione si è rilevato il rallentamento delle carriere degli ultimi cicli ed inoltre si è rilevato quanto più passano gli anni vi è una certa stabilizzazione in singoli settori. A chiusura della sessione è stata inserita un'altra domanda libera relativa alla gestione di eventuali periodi passati di disoccupazione. A questa domanda hanno risposto per lo più gli appartenenti agli ultimi cicli, probabilmente sia per le maggiori difficoltà incontrate, sia per il ricordo più recente.

Per quanto riguarda la valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato si è chiesto ai dottori di indicare l'iscrizione o meno ad associazioni, il rifacimento o meno dell'esperienza di dottorato. Inoltre è stata riportata una batteria di domande relative al grado di utilità del dottorato con una scala da del tutto inutile a indispensabile sugli aspetti del “reperimento prima occupazione”, “occupazione attuale” e “progressione di carriera” e “capacità di creare una rete virtuosa di relazioni”. Sempre sul piano delle relazioni è stato chiesto ai dottori di ricerca, di indicare i tre docenti che hanno avuto maggiore rilevanza nella loro formazione.

L'ultima domanda ha riguardato un commento libero sulla valutazione complessiva dell'esperienza e dalle risposte ricche di contenuto è stato possibile individuare più dimensioni. Sulla base dei contenuti delle risposte aperte e

l'incrocio con il resto dei dati raccolti si è giunti a considerazioni di ordine generali sulle coorti di dottorato analizzate.

Il capitolo si conclude con un'analisi delle reti dei dottori di ricerca realizzata nel dicembre 2008, nel quadro di un'esercitazione diretta dalla prof.ssa Anna Maria Zaccaria sui tre cicli allora attivi. L'esercitazione ha riguardato lo studio delle dinamiche che sottendono alla creazione delle particolari strutture di relazioni tra dottorandi e docenti attraverso l'utilizzo delle categorie analitiche e degli strumenti tecnici della analisi di rete.

# **Capitolo 1 L'Università italiana nella società dell'incertezza: instabilità del mercato del lavoro, autonomia e limitazione delle risorse**

## **1.1: Società dell'incertezza: precarietà e legami con l'alta formazione**

L'università italiana ha subito dalla seconda metà degli anni '90 in poi notevoli trasformazioni. Tali cambiamenti riguardano la didattica, l'organizzazione ma anche lo status e le condizioni contrattuali dei docenti, in un contesto caratterizzato da procedure di valutazione, da limitazioni dovuti ai tagli recenti ed in cui il mercato del lavoro è caratterizzato da instabilità e precarietà. Tali elementi hanno ovviamente influenzato sia l'accesso ai dottorati di ricerca sia la stessa possibilità e prospettive di carriera all'interno dell'università dopo il dottorato, caratterizzato sempre più da difficoltà nel reclutamento.

Il legame fra riforme del mercato del lavoro e le riforme universitarie è molto forte, infatti gli stessi criteri di flessibilizzazione e precarietà imposti dalle riforme del mercato del lavoro hanno caratterizzato anche le riforme universitarie, e quindi le riforme scolastiche e universitarie possono essere comprese solo alla luce delle riforme del mercato del lavoro. Si può ad esempio trovare un parallelismo tra la riforma Berlinguer (1997) ed il pacchetto Treu del 1997 ed anche tra le riforme sia della Moratti che della Gelmini e la Legge 30 del 2003.

Il tema della precarietà rimanda a quello della flessibilità e dei lavori atipici, in particolare ai costi umani che ne derivano. Come ha evidenziato Gallino nel libro "il lavoro non è una merce" il termine precarietà non connota dunque la natura del singolo contratto atipico, bensì la condizione sociale e umana che deriva da una sequenza di essi nonché la probabilità, progressivamente più elevata a mano a mano che la sequenza si allunga, di non arrivare mai a uscirne (2007, 76). Da ciò ne deriva tutta una serie di insicurezze di vita che hanno origine in primo luogo dal fatto che il lavoro e quindi il reddito sono revocabili a discrezione di un'impresa o di un datore di lavoro che l'ha concesso. Inoltre tali insicurezze sono ancor di più accresciute dal fatto che il sistema previdenziale a base assicurativo-

contributivo non si è adeguato ai cambiamenti e continua ad offrire sicurezze solo ai lavoratori tipici, cioè il lavoratore a tempo pieno ed indeterminato; e quindi solo laddove esiste la possibilità di un'adeguata carriera lavorativa con il versamento dei relativi contributi da parte del lavoratore e del datore di lavoro (Paci 2005, 185).

Da tali elementi, deriva un'impossibilità di formulare previsioni e progetti sia di lunga che di breve portata, non solo dal punto di vista professionale ma anche con riferimento alla sfera esistenziale e familiare. Infatti un contratto a tempo determinato non consente di far progetti per il futuro e talvolta anche la semplice programmazione di determinati impegni giornalieri, a causa della variabilità dell'orario di lavoro che spesso lo caratterizza.

Il tema della precarietà si intreccia dunque pienamente con quello dell'uso dei tempi: le condizioni di precarietà destrutturano tempi di lavoro e tempo libero che si fondono sempre di più. A tal proposito si possono prendere nuovamente in considerazione le riflessioni di Gallino che definisce la società attuale, una società 7X24, e cioè una società sempre attiva in cui i tempi di lavoro non sono ben definiti e si fondono con quelli del tempo libero, fino a divenire indistinguibili (2007, 105). Per determinate categorie di lavoratori la sede di lavoro è di frequente un "non luogo" come treni, sale d'aspetto aeroportuali, supermercati, call-center.

Tale destrutturazione dei tempi di lavoro influenza anche i tempi della vita che non hanno più la linearità e la consequenzialità di una volta. Infatti i passaggi da una condizione all'altra non sono più definiti come una volta: oggi si parla non più di passaggi ma di transizioni (ad esempio transizioni all'età adulta, transizioni ai ruoli adulti). Come evidenzia Laura Balbo: "non ha più senso separare (anzi contrapporre) la fase in cui si è giovani e poi la fase adulta ed inoltre la scansione da una fase all'altra veniva data proprio dal lavoro (2008, 103). Pochi decenni addietro la fine della scuola segnava il passaggio al lavoro e quindi all'età adulta; oggi questo passaggio non è più delineato ed il periodo di transizione dalla fine degli studi universitari al lavoro non è lineare e definito. Il lavoro si aggancia quindi a molteplici dimensioni e a diversi momenti del vivere: in particolare tra quando si è istituzionalmente esposti a esperienze di apprendimento e formazione

e le fasi che vengono dopo. Diventa centrale adattarsi ai cambiamenti e dunque vivere percorsi e sperimentare spazi. A tali tipi di riflessioni è giunto anche Richard Sennet. Per il sociologo vi è dunque una società flessibile ed è una società in cui tutti continuano la loro formazione intellettuale e professionale per l'intero arco della vita. Informazione, conoscenza, capacità di adattamento e situazioni sempre nuove diventano le risorse più pregiate (Sennet 1998).

Nell'ampia letteratura sulla precarietà ci si è spesso soffermati sugli elementi di insicurezza, mancanza di progettualità sia di breve che di lungo periodo e conseguentemente delle difficoltà di stabilizzarsi e crearsi una carriera. Nel caso dei percorsi di alta formazione ci si può chiedere quali elementi entrano in gioco per la realizzazione di sé e quindi se in taluni casi la possibilità di cambiare lavoro e contesti può rappresentarne una risorsa e non un vicolo. Dalla ricerche della Fullin (2004), di Reyneri (2004) e dalle riflessioni di Mingione (2003) risulta che tendenzialmente le possibilità di uscire dalla precarietà sono più alte proprio per i lavoratori maggiormente istruiti e formati. Come evidenzia Paci (2005) gli studi condotti fino ad oggi non danno una condanna definitiva a chi entra nella precarietà e anche se le forme di lavoro flessibile e i loro correlati negativi tendono a diffondersi sempre di più, vi è comunque una parte minoritaria di soggetti che riescano ad uscirne, inserendosi più stabilmente all'interno dell'occupazione e a godere di alcuni vantaggi della flessibilità, quali ad esempio la maggior autonomia. Con riferimento al mio lavoro mi sono chiesto se effettivamente i Dottori di Ricerca sperimentano una maggiore facilità di uscita e quali elementi strutturali o relazionali influenzano i percorsi. Mi è sembrato utile a questo riguardo la nozione di "*life skills*", ripresa di recente da Laura Balbo (2008); nei continui adattamenti richiesti non solo dalle varie fasi della vita, ma giorno per giorno, fondamentale diventa il saper acquisire informazioni e stabilire contatti. Queste capacità diventano centrali nella costruzione delle carriere e sono fortemente anche condizionate dal patrimonio delle risorse sia familiari e di reti di relazioni e dunque gli elementi di capitale umano, culturale e sociale ad esse correlate.

A riflessioni simili giunge anche Negrelli (2005, IX) che sottolinea la tendenza in atto del *saper essere nel lavoro* accanto a quella del *saper fare*. Secondo l'autore

il saper essere comporta la presenza di capacità di relazioni sociali, partecipazione, riconoscimento, versatilità nell'esercizio del ruolo lavorativo, integrazione dei compiti e creatività. Centrali diventano dunque le combinazioni tra le competenze tecniche del saper fare e le competenze intellettuali e sociali del lavoratore.

Queste riflessioni sono dunque utili al fine di delineare i caratteri della società in cui l'Università si va a collocare, e danno spunti d'analisi su quali traiettorie possono prendere i percorsi professionali di coloro che intraprendono la carriera accademica.

## **1.2 Caratteristiche e ruolo dell'Università nella società della conoscenza**

Per una prima analisi dei cambiamenti avvenuti nell'Università è necessario analizzare alcuni aspetti della cultura accademica e degli elementi innovativi entrati negli ultimi anni nell'Università. a partire soprattutto dalla seconda metà degli anni '90 ad oggi. Basta pensare al Processo di Bologna e alla Dichiarazione di Lisbona e alle riforme degli ordinamenti didattici accennate nell'introduzione.

Gli studi sull'Università in Italia si sono sviluppati, a dispetto di altri paesi, solo in questi ultimi anni. L'attenzione su questi temi è cresciuta proprio alla luce di un crescente rilievo della conoscenza tra i caratteri della società e dalle riforme degli ultimi anni, e questo ha fatto sì che l'Università si aprisse sempre più all'esterno e allo stesso tempo è il mondo esterno che acquisisce rilievo nell'Università. Secondo Roberto Moscati tali elementi hanno accresciuto la domanda sociale spingendo, le Università ad aprirsi al mondo esterno ed innalzando il livello di autonomia degli Atenei. (Moscati 2009b, 73). Gli Atenei sono così entrati in competizione per l'acquisizione dei riconoscimenti e l'incremento delle risorse. Tali dinamiche generano processi di mutamento alla *Governance* di Ateneo in cui entrano in gioco nuovi valori quali l'assunzione di responsabilità nel componimento delle proprie attività professionali nei confronti dei soggetti coinvolte nelle stesse. Inoltre vi è il passaggio da una gestione amministrativa ad una gestione manageriale delle istituzioni formative e di ricerca, tra loro poste in competizione.

Come nota Moscati determinati caratteri di autonomia e leadership generano tre tipologie di Università, quella più attuale è quella così detta “ a rete”. Il sistema a rete è formato da elementi interagenti collegati ad altri sistemi esterni (le comunità locali, i gruppi internazionali di ricerca, il mondo economico ai diversi livelli), attraverso una rete che coinvolge solo alcuni dei propri elementi (dipartimenti, centri di ricerca, facoltà).

A riflessioni simili sull'Autonomia giunge anche Gilberto Capano. Partendo dalla Legge 168/89 sull'Autonomia ne analizza i processi ed i cambiamenti. Tale legge è stata di difficile attuazione, non soddisfacendo le aspettative e lasciando gli Atenei a se stessi nell'attuare le riforme, dovendo fronteggiare più cambiamenti e l'intrecciarsi di numerosi fenomeni che vanno dalla massificazione della domanda di istruzione al repentino aumento delle velocità nelle conoscenze scientifiche. Dunque con l'Autonomia le Università, attraverso un processo durato negli anni, sono entrate maggiormente in una logica competitiva che ha generato cambiamenti nelle stesse forme di Governance d'Ateneo (Capano 2008). Vi è stato infatti il passaggio da una logica amministrativa in cui il poter era centralizzato e gli Organi universitari avevano un ruolo di rappresentanza, ad una logica manageriale in cui centrale è il ruolo dei Rettori, Presidi e Dipartimenti sia nei processi decisionali, sia nelle modalità di apertura verso l'esterno e nel reperimento delle risorse. Si modificano i compiti sia del personale tecnico amministrativo e del corpo docente, a cominciare dai livelli più alti. La stessa didattica si svincola dai programmi curriculari e si orienta verso interessi specifici, mentre la ricerca, non essendo più caratterizzata da finanziamenti a pioggia ma da valutazioni su progetti, appare ampiamente discrezionale e diretta da poteri forti (Giannini 2006).

Questi mutamenti offrono ulteriori spunti d'analisi riguardanti le differenze di genere all'interno dell'Università. Le carriere accademiche al femminile infatti risultano già svantaggiate dai carichi familiari ed ancor di più dalle nuove logiche competitive di apertura al mercato (Giannini, 2006). Su quest'ultima riflessione è utile concentrarsi un po' di più, infatti anche se i tassi di laurea sono maggiori per le donne, la difficoltà sta non tanto nell'inserimento ma nella possibilità di fare

carriera in quanto entrando nell'Accademia le donne sono svantaggiate dalle logiche competitive e dai meccanismi cooptativi.

### **1.3 Legislazione universitaria in materia di reclutamento e aspetti demografici**

Dopo aver analizzato il contesto di incertezza in cui l'Università si va a collocare con le sue nuove funzioni e caratteristiche, in questo paragrafo, vedremo come nel corso degli ultimi anni il reclutamento universitario si è ristretto sempre di più a causa delle difficoltà finanziaria ed una legislazione che ha teso a favorire sempre più le categorie dei docenti più anziani. Si è venuta così a creare una larga schiera di ricercatori precari che non riesce ad emergere trovandosi in condizioni di scarsa indipendenza, in cui le docenze a contratto hanno acquisito sempre più peso nell'economia e nell'organizzazione della vita accademica dell'università.

Per quanto riguarda gli aspetti relativi all'età dei docenti riportiamo alcuni dati del CNVSU (Comitato Nazionale Valutazione Sistema Universitario) e del MIUR. La problematica della difficile assunzione per i più giovani è dovuta in parte alla legge 210/98 sul reclutamento dei docenti che ha favorito la promozione del personale esistente piuttosto che l'assunzione di nuovo personale. Tale situazione dunque si ripercuote già da più anni. Prima di arrivare agli anni più recenti possiamo riprendere alcuni dati del CNVSU del 2002. Si pensi che già allora i docenti a contratto raggiungevano una percentuale dell' 40,8% e tale aumento è stato netto dopo l'introduzione della legge 210/98, infatti si è passati da 12.029 docenti a 36.619 quindi in pochi anni si erano triplicati. (CNVSU 2005). Inoltre questa legge ha favorito il reclutamento interno a favore di ordinari ed associati rispetto ai ricercatori infatti solo l'1,5% (80 su 5.200) dei vincitori di concorsi per ordinari ed il 14% (800 su 5.500) dei vincitori di concorso per associati provenivano dall'esterno. Dunque il reclutamento dall'esterno, prendendo in analisi dati aggiornati al 2002 (MIUR), era rappresentato da 6.500 vincitori di concorso per ricercatore, di cui 2.400 circa appartenente a personale tecnico laureato entrati per concorso riservato, e così il personale non appartenente ai

ruolo, effettivamente reclutato nel periodo considerato è stato dunque di poco più delle 4.000 unità.

Per quanto riguarda i profili dell'età già nel 2002 indicavano un'entrata in ruolo verso i 33-35 anni ma anche un numero consistente di ricercatori vincitori di concorso sopra i 40 anni. Questa situazione si è venuta a creare anche a causa dei percorsi molto dilatati che hanno spostato in avanti le tappe successive (dottorato di ricerca e assegno di ricerca). Infatti anche gli assegnasti di ricerca, si trovano a ricoprire questo ruolo in un'età il cui picco sta verso i 35 anni. (CNVSU, 2002)

Complessivamente dagli anni dal 1998 al 2004, proprio a causa della Legge 210/98 che ha favorito il reclutamento interno, vi è stato un incremento del 16% dei docenti di cui 57% ordinari, 30% associati e solo il 13% ha riguardato i ricercatori (CNVSU 2005).

Oltre ai dati del CNVSU si possono riprendere alcuni dati del MIUR ufficio statistica confrontando gli anni dal 1997 al 2005. Come detto la legge 210/98 ha influito sulle dinamiche demografiche e di carriera favorendo i docenti interni ed evitando assunzioni ex novo.

Come mostra la tabella 1.1 riportata nella pagina seguente i tassi di reclutamento e carriera sono stati molto più elevati per gli ordinari e gli associati e non per i ricercatori, infatti il tasso di crescita per gli ordinari è stato del 37,4% per gli associati del 19%,8 e del 8% per i ricercatori (MIUR, 2005).

Tabella 1.1. % tassi di reclutamento e carriera 1997-2005

<b>Anno</b>	<b>Ordinari</b>	<b>Associati</b>	<b>Ricercatori</b>
1997-98	-	-	0,09
1998-99	-3,6	15,4	-3,1
1999-2000	16,4	-4,3	0,6
2000-01	12,4	3,6	2,1
2001-02	7,3	3,5	4
2002-03	-0,9	-2,2	-2,3
2003-04	0,6	0,03	3,9
2004-05	5,4	3,8	2,7
<b>1997-2005</b>	<b>37,6</b>	<b>19,8</b>	<b>8</b>
Crescita media 1997-2005	4,7	2,5	1

Fonte MIUR- Ufficio statistica riadattata

In valori assoluti sulla base degli ultimi dati disponibili il corpo docente strutturato era formato da 61.929 unità di cui 19.625 ordinari, 18.733 associati e 23.571 ricercatori (MIUR 2007).

Tali dinamiche ovviamente hanno un'influenza sulla struttura dell'età, sui costi del personale docente e sulle dinamiche di pensionamento.

Per quanto riguarda l'età dei docenti questa sta progressivamente avanzando: nel 1997 poco più del 44% dei docenti aveva un'età tra i 61 ed i 70, nel 2005 la percentuale è salita al 57%. Sempre nel 1997 la classe di ordinari con un'età dai 60 anni a 70 e oltre era del 35%, nel 2005 è salita al 41%. Anche per quanto ai ricercatori c'è stato un invecchiamento, infatti pur essendo complessivamente diminuiti i ricercatori nella classe 41 – 60, sono aumentati di 8 punti nella classe 51 -60. I ricercatori nelle fasce d'età più giovani, inferiori ai 30 e tra 30 e 40 sono invece aumentati di un solo punto percentuale. Inoltre dai dati del 2007 la classe dei docenti sotto i 35 anni è del 5,7%, del 25% tra 35 e 44 anni, del 26% tra 45 e 54 anni, del 30% tra 55 e 64 anni e del 12% da 65 anni e oltre. Prendendo in considerazione il valore modale dell'età del corpo docente, nel 1985 era di 38 anni, ed è passato a 50 anni nel 1997 per arrivare fino a 58,5 nel 2005.

Questo invecchiamento del corpo docente ha come conseguenza una fuoriuscita considerevole di docenti a seguito del raggiungimento dell'età di pensionamento, infatti tra il 2002 ed il 2005 sono andati in pensione 2.206 docenti. In base ad una stima nel 2017 il 38% dei docenti di ruolo al 2004 andranno in pensione, e

corrispondono al 53% degli ordinari, al 38,5%, al 25,4% dei ricercatori. Nonostante il grande numero di pensionamenti che si prospettano non vi è stata e non vi è attualmente un consistente turn-over. Come si andrà di seguito ad analizzare infatti i provvedimenti legislativi più recenti, D.d.l Gelmini, prevedono una netta riduzione del reclutamento. Tale situazione è anche dovuta alla particolare legislazione sul pensionamento prevista in Italia. Su questo tema può essere utile riprendere lo studio di Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini (2006) dal significativo titolo “*Lo Tsunami dell’università*”. Nel dettaglio gli autori ricostruiscono la legislazione sul pensionamento evidenziandone la particolarità rispetto alle altre occupazioni. Infatti tendenzialmente in Italia si va in pensione a 65 anni mentre i docenti universitari restano più a lungo e questa è una lunga tradizione già a partire da un Regio Decreto del 1933 che collocava i docenti a riposo a 75 anni ed anche nel dopoguerra questa tendenza è continuata ponendo fuori ruolo i docenti a 70 anni ed in pensione a 75 anni. Con la legge 382 dell’80 vi è stato un abbassamento del fuori ruolo a 65 anni e del pensionamento a 70 ma negli anni più recenti, dati anche gli innalzamenti previsti in tutto il mercato del lavoro vi è stato l’innalzamento opzionale fino a 72 anni. Infine con la legge Moratti si è abolita la permanenza fuori ruolo fissando a 70 quella della pensione, anche se ciò vale solo per i nuovi assunti. Inoltre nel 2007 è stata proposta la fine della collocazione fuori ruolo riducendo l’età pensionabile da 75 a 72 anni. Tale provvedimento è stato fortemente criticato ed anche a livello europeo negli ultimi anni si è andati verso l’eliminazione del pensionamento obbligatorio per i docenti. Ciò può avere altre conseguenze sui ricercatori in quanto l’avanzamento di carriera è proprio legato all’anzianità di servizio. Altro passaggio recentemente approvato è stata la modifica della legge 503 del 1992, che consente ai dipendenti pubblici, e quindi anche ai docenti universitari, di rimanere per un biennio aggiuntivo rispetto ai limiti d’età senza alcuna valutazione delle loro attività. Con la legge 133/08 all’articolo 7 si è però stabilito che le università possono rifiutarsi di trattenere i professori per un biennio aggiuntivo. Attualmente la situazione è ancora in mutamento anche in vista della riforma universitaria in discussione in parlamento.

## 1.4 Docenti a contratti e figure precarie

Come anticipato la questione della demografia e del reclutamento dei docenti si lega a quella delle docenze a contratto. Tali figure sono state istituite con la riforma universitaria. Infatti come è stato evidenziato (Vaira, 2008) l'aumento della didattica e la necessità di una formazione pratica ha spinto le facoltà a perseguire una strategia di flessibilità numerica, affidando gli insegnamenti sia a giovani ricercatori in formazione ed anche a figure professionali provenienti dall'esterno; inoltre viste le ristrette finanziarie per nuovi reclutamenti, il ricorso a tale strategia per la didattica è impiegata per soddisfare le nuove domande economizzando sulle risorse finanziarie. Considerando sempre gli anni fra il 1998 ed il 2005 secondo i dati MIUR, i docenti a contratto sono passati da 16.274 a 49.078, mentre i docenti di ruolo sono aumentati solamente di circa 11.000 unità e cioè da 49.207 a 60.251. Dunque la percentuale dei docenti a contratto sui docenti di ruolo che nel 1998 era del 33,1% è divenuta nel 2005 del 79,8%. La tabella 1.2 mostra nei dettagli, l'evoluzione del ricorso ai docenti a contratto:

Tabella 1.2: Numero di docenti a contratto titolari di corsi ufficiali e attività didattiche integrative e ricercatori a contratto e % docenti a contratto su docenti di ruolo.

Anno	Docenti a contratto	Docenti di Ruolo	%docenti a contratto su docenti di ruolo
1998	16.274	49.207	33,1
1999	18.303	50.501	36,2
2000	19.704	51.903	36,7
2001	21.536	54.856	39,3
2002	26.106	57.533	45,4
2003	32.971	56.480	58,4
2004	45.853	57.402	79,8
2005	48.078	60.251	79,8

Fonte MIUR- Ufficio Statistico, riadattata

Questi dati mostrano dunque un processo di precarizzazione del lavoro accademico per una rilevante porzione delle leve accademiche più giovani, in attesa di un concorso a ricercatore di ruolo.

Oltre ai docenti a contratto vi sono altre figure di precari non ancora bene definite ed è dunque difficile fare una stima. Infatti in Italia la formazione post dottorato dura parecchi anni e vi sono parecchie tipologie contrattuali poco definite.

Riprendendo i dati MIUR sul personale dell'università vi sono per l'a. a. 2006/07 20.113 figure precarie impegnate in attività integrative e di tutoraggio. Nelle altre tipologie contrattuali sono state censite 894 borse post-dottorale, 11.258 assegni di ricerca, 5.614 contratti di prestazione autonoma per programmi di ricerca, per un totale di quasi 18.000 unità. Andando a vedere la distribuzione dell'età degli assegnasti, figura a metà tra il dottore di ricerca ed il ricercatore questa si colloca con un picco intorno ai 32 anni (MIUR 2007).

Questi numeri mostrano che la precarietà è una caratteristica strutturale del sistema che si protrae già da alcuni anni e dunque emergono chiaramente gli elementi di mancanza di prospettive di carriere e di tutele sociali per queste figure professionali. I provvedimenti degli ultimi anni, D.d.l. Moratti, D.d.l. Gelmini e relative Leggi di Attuazione, che andremo ad analizzare, rendono ancora più complessa la situazione.

### **1.5 Le recenti disposizioni legislative: Decreto Moratti e Gelmini, e movimento dei Ricercatori precari**

I recenti provvedimenti legislativi hanno ridotto ancor di più le possibilità d'accesso e di prosecuzione di carriera dei giovani e di conseguenza sono nati anche molti movimenti di protesta.

Con la legge delega “per il riordino dello stato giuridico dei professori universitari” (D.d.l. Moratti) e successiva Legge 230 avente per titolo *Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari e delega al Governo per il riordino del reclutamento dei professori universitari*. Con questo provvedimento è stato previsto la ridefinizione dell'idoneità scientifica dei docenti (durata 5 anni); reintroduzione del concorso nazionale per la copertura dei posti vacanti di professori e ricercatori e l'introduzione del contratto a tempo determinato per i ricercatori a partire dal 2013.

In opposizione alla legge di riordino dello stato giuridico dei docenti è nata la Rete Nazionale dei Ricercatori Precari che si è costituita nata nel febbraio 2004. Il mosaico dei ricercatori precari comprende, come già detto, i dottorandi e dottorande di ricerca, dottori di ricerca, contrattisti e contrattiste, borsisti e borsite,

assegnisti e assegniste di ricerca, lettori e cultori della materia, docenti a contratto e in genere i collaboratori e collaboratrici precari che svolgono quotidianamente attività didattiche e di ricerca nelle Facoltà universitarie e negli Istituti di ricerca pubblica italiani. I ricercatori precari in Italia sono circa 50.000 e contribuiscono con il loro lavoro, il più delle volte sotto pagato e comunque con poche garanzie, al funzionamento delle regolari attività di queste istituzioni pubbliche. L'obiettivo della Rete è quello di costruire un modello di organizzazione della formazione e della ricerca, del reclutamento e del lavoro radicalmente diverso. Infatti accanto al coordinamento ed al reciproco appoggio in merito a battaglie di vertenza, comuni oppure di realtà specifiche la rete intende approfondire e difendere, tanto sul piano ideale quanto su quello concreto, lo statuto "pubblico" della ricerca: i saperi prodotti nelle università e in analoghe istituzioni debbono essere patrimonio inalienabile della collettività.

Per quanto riguarda il D.d.l. Moratti i ricercatori hanno indicato, a suo tempo, uno strumento che dietro l'intenzione dichiarata di innovare, deburocratizzare, flessibilizzare, in sintesi sanare i mali dell'università pubblica italiana, di fatto istituzionalizzando un modello precario instabile, frammentato, scarsamente retribuito e senza garanzie sociali, prefigurava l'effetto di ridurre in modo intollerabile l'autonomia della ricerca e dell'insegnamento, aumentando la dipendenza dei ricercatori alle gerarchie accademiche sempre più gerontocratiche e settoriali/disciplinari, accentuando così ancor di più le patologie che si voleva contrastare. Con tale Decreto si è quindi concretizzato ancor di più la fase di stasi e asfissia della ricerca rischiando di creare una lunga e ultradecennale carriera, carriera di precarietà e ridotta autonomia scientifica per le nuove leve del settore.

Inoltre il Decreto ha accentuato la compressione dell'autonomia universitaria e dunque ha penalizzato la ricerca ed il richiamo alla necessità di una maggiore apertura al rapporto con la società e con il mondo del lavoro viene stravolta e tradotta in termini di dipendenza da interessi e poteri forti. La precarizzazione del lavoro scientifico e la "privatizzazione" degli atenei unite al prevalere di criteri superficiale e aziendalistici fanno sì che l'università perda quel ruolo di promozione sociale e culturale più ampio libero da condizionamenti politici ed economici.

Disposizioni ancora più recenti riguardano il D.d.l. Gelmini e relativa attuazione prevista dalla Legge 180/08 avente per titolo “ *Disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del metodo e la qualità del sistema universitario e della ricerca*” e successivamente modificato con la Legge 1/2009. Inoltre c’è da accennare ad alcuni articoli della Legge 133/08 (*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica, e la equazione tributaria*) riguardanti la trasformazione dell’Università in fondazioni ed il turn over del reclutamento.

Sinteticamente ciò che ci interessa riprendere riguarda l’accorpamento dei Dipartimenti e le sue nuove funzioni, l’accorpamento delle Università più piccole, i finanziamenti per le Università virtuose, le norme più restrittive per l’assunzione di ricercatori e di nuovo personale. In particolare è stato previsto un blocco per gli Atenei che hanno già una spesa del 90% del Fondo nazionale per gli stipendi ( art 1 Legge 180), turn over inizialmente previsto al 20% dall’art. 66 della Legge 133 e poi portato al 50% dal 2012. Per gli Atenei virtuosi il 60% delle assunzioni inoltre dovranno riguardare i ricercatori.

Anche questi provvedimenti hanno generato critiche, malcontenti e movimenti di protesta all’interno delle Università. Attualmente è in discussione in parlamento la Riforma dell’Università che colpisce soprattutto le figure dei ricercatori.

## **1.6 Le carriere accademiche in Europa e il fenomeno della fuga dei cervelli**

Come abbiamo visto il sistema universitario è caratterizzato dalla difficoltà all’accesso per i più giovani e ciò può essere confrontato anche con i paesi esteri. Infatti anche il sistema universitario straniero è caratterizzato da una forte presenza di giovani docenti impiegati a tempo determinato ma con funzioni bene definite già durante gli studi di dottorato. Per questo motivo in questo paragrafo faremo alcuni riferimenti alla situazione di altri paesi europei concentrandoci sui docenti non strutturati.

In paesi come la Francia ad esempio vi è la possibilità di reclutare soggetti che stanno completando o hanno completato il dottorato e di impiegarli a tempo determinato o di incaricare giovani già titolari di borsa per lo svolgimento di attività rivolte agli studenti del primo e del secondo anno.

Anche la Germania è caratterizzata da un forte sbilanciamento dei docenti non strutturati rispetto a quelli strutturati: secondo un rapporto CNVSU relativo al 2002 sono attive 100 mila figure fra assistenti, collaboratori scientifici ed altre figure rispetto ai 38 mila professori di categoria C2, C3 C4. Per far fronte a questo squilibrio è stata introdotta la figura del Professor Junior (ed anche in paesi con strutture simili come l'Austria), tale figura del Professor Junior consente ai giovani di avere un percorso di carriera più rapido oltre ad una maggiore emancipazione dai professori di ruolo. Infatti grazie ad assegnazioni di ricerca dopo il conseguimento del titolo, bastano ora 3 anni con contratto di collaboratore scientifico per accedere appunto a un contratto di 6 anni quale *professor junior*.

In Spagna parte dei soggetti che hanno conseguito il dottorato occupano ruoli nei segmenti più bassi dei livelli formativi o anche in quelli della scuola secondaria superiore, in attesa di concorrere per un posto di professore.

Nel Regno Unito, invece, dove degli Atenei godono di una notevole autonomia nell'attivare forme contrattuali con soggetti idonei vi è la forte tendenza a privilegiare contratti a tempo determinato a tutte le fasce di carriera, ma soprattutto a quelle più basse.

Come si è visto in alcuni paesi si è cercato di dare, già da alcuni anni, una configurazione più precise delle varie figure che i soggetti giovani vanno a ricoprire all'interno dell'università.

Con riferimento al già citato rapporto CNVSU l'Italia mostrava un forte squilibrio tra le età dei docenti soprattutto per una forte presenza di over 65 pari all'8% e la più bassa percentuali di strutturati al di sotto dei 35 anni rispetto agli altri paesi. Inghilterra e Spagna mostravano invece distribuzione dell'età più equilibrate, in Spagna infatti la percentuali di docenti under 30 era del 6,6%, in Inghilterra addirittura del 14% con il fenomeno alquanto particolare dell'uscita volontaria dall'Università. (CNVSU 2002).

Andando a riprendere i dati OCSE del 2004, in Italia il numero dei docenti ultracinquantenni è del 56% contro il 16% della Gran Bretagna e Spagna, il 26% della Francia e il 31% della Germania. Per gli over 65 in Italia si arriva al 14%, mentre in tutti gli altri paesi non si arriva oltre il 2% ad eccezione della Slovacchia che arriva al 6,8%. Sconcertante è il confronto con i giovani, infatti in Italia troviamo solo il 2% sotto i 30 anni contro il 13% della Gran Bretagna, il 6% della Spagna, l'8,8 della Francia, ed il 15% della Germania (Ocse, Directorate for Education, 2004).

Interessante fare un piccolo confronto anche tra Italia e Stati Uniti. Negli Stati Uniti pur essendoci una legislazione che non obbliga i docenti ad andare in pensione vi sono meccanismi che incentivano le assunzioni dei giovani ad esempio attraverso le *overhead* ossia percentuali di fondi assegnati all'amministrazione universitaria quando un singolo ricercatore ottiene un finanziamento. La struttura dell'età è dunque meno sbilanciata rispetto all'Italia infatti la percentuale di docenti con meno di 35 anni è del 7,3%, mentre quella degli over 65 è del 5,4%.

A queste condizioni sono molti i ricercatori che preferiscono emigrare all'estero. Questo è il così detto fenomeno della fuga dei cervelli. Tale fenomeno esiste già da tempo e vi è sempre stata una difficoltà a darne una definizione ed anche ed anche una stima precisa del fenomeno. La fuga dei cervelli in inglese *brain drain* principalmente si riferisce alle emigrazioni altamente qualificate e dunque persone che hanno un titolo di istruzione terziaria (Brandi 2001).

Principalmente vi sono due visioni del *brain drain* una che vede questo fenomeno legato maggiormente alle emigrazione dei paesi in via di sviluppo a quelli sviluppati; ed una visione più circolare, basata su altre considerazioni, che ha maggiore attenzione alla composizione dei flussi in termini di tipi di professionalità (Beltrame, 2007).

Al fine di avere un quadro sintetico del fenomeno riprenderò alcuni dati dagli studi di Brandi e Avveduto (2004) e Beltrame (2007).

In Italia il fenomeno, come anticipato, ha avuto sempre una certa difficoltà ad essere stimato. Attraverso la ripresa di dati ISTAT relativa ai movimenti migratori della popolazione residente che si riferiscono all'Anagrafe dei Comuni è stato

possibile attraverso la disaggregazione per genere e titolo di studio ricostruire i flussi. Avveduto e Brandi (2004) hanno mostrato che la cancellazione di laureati dall'Anagrafe non ha superato alla fine degli anni '90 le 4.000 unità. In media tra il 1996 ed il 1999 hanno lasciato l'Italia circa 3.200 laureati.

Un'altra ricerca del 2006 a cura di Docquire e Markfouk, ripresa da Beltrame, ha mostrato che i tassi di espatrio dei laureati rispetto a quelli generali per ogni paese sono maggiori. La situazione dell'Italia non è così problematica, infatti nel 2000 il tasso di espatrio dei laureati, ha toccato il 7% mentre quello generale è stato del 5%. Il livello di espatrio è dunque medio basso.

Altri dati che possiamo riprendere dallo studio di Beltrame riguardano le professioni che vanno a svolgere gli italiani qualificati all'estero in particolare negli Stati Uniti, in cui il 17,2% delle migrazioni qualificate riguardano la Ricerca e lo sviluppo e l'insegnamento per il 10%

.Tabella 1.3: Principali attività degli italiani altamente qualificati negli U.S.A.

Principali attività	Italiani		Media generale %	Media Europea %
	N	%		
Ricerca e Sviluppo	8.904	17,2	9,4	17,0
Applicazioni informatiche	809	1,6	6,1	8,3
Insegnamento	5.356	10,3	15,4	9,3
Servizi professionali	7.341	14,1	17,3	15,7
Management e Altro	29.681	56,9	51,9	49,8
Totale	52.171	100,0	32.574.266	944.529

Fonte riadattata su ricerca OECD 2004

Oltre ai dati è interessante riprendere alcuni elementi del discorso pubblico e delle politiche a riguardo. Il discorso pubblico in Italia è maggiormente incentrato sui problemi della ricerca e dunque sugli scarsi investimenti e la disattenzione dei Governi. Beltrame attraverso l'analisi di post dei forum di giornali e siti individua tali problematiche tra cui anche gli scarsi investimenti, il mancato riconoscimento del lavoro e le basse retribuzioni. Inoltre in Italia vi è la scarsa competitività delle imprese rispetto a quelle estere.

Infine per quanto riguarda le politiche di contrasto alla fuga dei cervelli, viene evidenziato che sono rivolte principalmente alle migrazioni scientifiche.

Negli anni sono state attivate più politiche per il rientro e nella relazione di Beltrame se ne individuano di tre tipologie: di rientro, di ritenzione e di sfruttamento delle reti.

In particolar modo per quanto riguarda le politiche del rientro sono stati attivati diversi programmi dal 2001 in poi, principalmente ad opera del Ministero della Ricerca. La legge prevedeva contratti quadriennali per ricercatori italiani attivi all'estero, con l'idea che questi sarebbero stati assorbiti al rientro. Vi sono stati altri programmi attivati sempre dal Ministero nel 2003 e nel 2004 ma allo stesso modo non hanno avuto grande successo in quanto le condizioni economiche e di prestigio non erano comunque favorevoli.

I dati sui rientri dei giovani ricercatori non sono molto confortanti anche a causa della legislazione precedentemente analizzata che ha previsto una netta riduzione

delle assunzioni. Inoltre sono stati attivati negli anni programmi per giovani ricercatori che però non sono stati molto soddisfacenti. L'analisi di questi programmi verrà fatta nel prossimo capitolo.

Le politiche di sfruttamento delle reti hanno avuto l'obiettivo di creare una rete tra gli scienziati emigrati nel mondo, ma tali programmi sono stati oggetto di critica in quanto tesi al patriottismo e alla celebrazione degli emigrati e non al superamento del problema. Un'iniziativa importante è la creazione della rete DAVINCI (Data base Accessibile Via internet dei ricercatoti italiani Non residenti in Italia e operanti all'estero presso Centri, laboratori Internazionali o organizzazioni internazionali). Questo data base ha l'obiettivo di raccogliere informazioni sulle ricerche, gli interessi di ricerca, sulle competenze delle comunità dei ricercatori residenti all'estero.

### **Osservazioni conclusive**

Da questa breve analisi è dunque emerso che l'attuale situazione di incertezza e precarietà presente nella società e nel mercato del lavoro si è manifestata nel tempo anche nel settore dell'Università. Infatti la mancanza di risorse ha ridotto sempre più le possibilità di ingresso nell'Università. Ciò è evidente anche dai provvedimenti legislativi analizzati in cui non sono stati definiti i ruoli di chi ruota da non strutturato all'interno dell'Università ed inoltre è emerso un ritardo rispetto al resto d'Europa in cui vi è una maggiore definizione dei ruoli che vanno a ricoprire i giovani ricercatori. In questo contesto di incertezza si vanno ad inserire i dottorati di ricerca e le figure dei dottori di ricerca, di cui se ne farà una dettagliata analisi nel prossimo capitolo a partire dalla loro istituzione.

## **Capitolo 2: I Dottorati di ricerca in Italia**

### **Premessa**

In questo capitolo verranno presentati sinteticamente i principali provvedimenti legislativi di istituzione del dottorato e sue finalità, ed attraverso i dati ripresi dal MIUR e CINECA, l'andamento dei cicli avvenuto negli anni con particolare attenzione ai dottorati attivati al Sud, e nel settore delle scienze politiche e sociali. Inoltre ci si soffermerà sugli aspetti di valutazione ed internazionalizzazione dei dottorati. Successivamente verranno analizzati i legami dei dottorati con il settore della ricerca pubblica e privata ed il mercato del lavoro.

In conclusione verranno analizzati i risultati di precedenti ricerche sugli sbocchi professionali dei dottori di ricerca, al fine di evidenziare il crescente interesse sul tema ed un successivo un confronto con i risultati dello studio di caso.

### **2.1 Legislazione in materia di dottorato**

In questo paragrafo vedremo i principali passaggi legislativi in materia di dottorato soffermandoci sugli aspetti relativi alle finalità, vedendone le principali modifiche avvenute nel tempo.

I dottorati sono stati istituiti con il D.P.R. 382/80 "Riordinamento della docenza universitaria relativa fascia di formazione, nonché sperimentazione organizzativa e didattica" e poi alcune modifiche vi furono con la Legge 476/84 "Norme in materia di borse di studio e di Dottorato di ricerca nelle università".

Con il D.P.R. 382/80 all'articolo 68 se ne disciplina l'istituzione quale titolo valutabile unicamente nella ricerca scientifica e si afferma che viene conseguito a seguito di attività di ricerca che abbiano dato un contributo originale alla conoscenza, inoltre si afferma che "gli studi per il dottorato di ricerca sono ordinati all'approfondimento delle metodologie per la ricerca nei rispettivi settori e della formazione scientifica". Nel resto degli articoli vengono disciplinari gli aspetti relativi alla determinazione dei titoli, alla programmazione del numero dei dottorati, all'ammissione ai corsi, (art. 69-71), ai periodi di formazione nelle

università straniere (art. 72), modalità di conseguimento del titolo, riconoscimenti ed equipollenze.

Con tale legge il paese si è dotato dunque di un canale post-laurea di addestramento alla ricerca scientifica e le finalità sono state in passato ampiamente dibattute in particolare su due visioni. Secondo la tesi maggiormente volta a cogliere le novità del dottorato questo avrebbe dovuto porre fine alla proliferazione di borse, assegni e contratti che erano diventati i canali di reclutamento universitario negli anni settanta, e dunque creare uno strumento organico di addestramento con attestazione finale dell' idoneità a condurre attività di ricerca. L'altra tesi più riduttiva ha visto nel dottorato una fase più alta della formazione universitaria senza individuare però in esso un prerequisito per l'accesso alla carriera di ricerca (Avveduto 1994, 63). Con il tempo sembra abbia prevalso la prima interpretazione tesa a una valorizzazione meno generica del dottorato e più in linea con l'esperienza estera.

Con la legge 289/89 si è fornito maggiori garanzie per i percorsi occupazionali successivi all'acquisizione del titolo. La legge ha riordinato tutto il sistema delle borse post-dottorato, comprese quelle all'estero e ha assegnato il potere per il conferimento delle borse alle singole Università.

Riferimenti più recenti ai dottorati si possono trovare nella già citata legge 210/98, nei regolamenti relativi al dottorato del '99 e dalle disposizioni nel 2007 "Schema di regolamento recante criteri generali per le discipline del dottorato di ricerca".

All'articolo 4 della legge 210/98 viene specificato che "i corsi per il conseguimento del dottorato di ricerca forniscono le competenze necessarie per esercitare, presso università, enti pubblici o soggetti privati, attività di ricerca di alta qualificazione" (Art. 4 comma 1). Centrale è il ruolo delle università nel disciplinare l'istituzione dei corsi di dottorato, le modalità di accesso e di conseguimento del titolo, gli obiettivi formativi ed il relativo programma di studi, la durata, il contributo per l'accesso e la frequenza, le modalità di conferimento e l'importo delle borse di studio ed anche le convenzioni in conformità dei Decreti ministeriali.

Nei successivi comma viene data all'Università la possibilità di stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privata di elevata qualificazione per attivare corsi di dottorato (comma 4).

Elementi che fanno riflettere sono gli ultimi 2 comma in cui già si nota una non definita spendibilità del dottorato nel mercato del lavoro infatti la valutabilità dei titoli per i concorsi per ricerca non universitaria è affidata ai decreti del Presidente del Consiglio in accordo con i ministri interessati; ed inoltre che le università possono affidare carichi didattici e integrativi che non devono però compromettere l'attività di ricerca, ed inoltre tali collaborazioni didattiche non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli dell'università.

Con il Decreto Ministeriale 224/99 "regolamento in materia di dottorato di ricerca" sono stati specificati: gli ambiti di applicazione ed i soggetti interessati; istituzione e requisiti di idoneità (in cui sono definiti i corsi e la loro coerenza formativa, i requisiti delle risorse finanziarie, presenza di un coordinatore e di un Collegio di dottorato e di tutor con documentata produzione scientifica in base al numero di dottorandi); valutazione dei requisiti di idoneità; obiettivi formativi e programmi di studio; modalità di accesso; durata del corso e conseguimento del titolo.

Per quanto riguarda la formazione viene ribadito che questa ultima è finalizzata "all'acquisizione delle competenze necessarie per esercitare attività di ricerca di alta qualificazione" (art. 4 comma 1) inoltre gli obiettivi formativi ed i programmi di studi sono determinati dagli organi accademici e diffusi al fine di assicurare il più ampio confronto nell'ambito delle Comunità scientifiche. I successivi articoli 5 e 6 disciplinano le modalità di accesso e la durata dei corsi ed il conseguimento del titolo. L'articolo 7 riguarda l'erogazione delle Borse e dei contributi che sono coperte dal Ministero ma viene data la possibilità all'università di coprire le borse attraverso convenzioni con altri Enti.

In ultima analisi si possono citare le novità introdotte nello schema di regolamento recante "disposizioni generali in materia di dottorato di ricerca" del 2007 da parte del ex Ministro dell'Università Mussi.

Il dottorato è definito terzo livello della formazione e viene istituito dalle università anche in collaborazione con più dipartimenti che costituiscono le

Scuole di Dottorato (art. 1). Tali scuole di dottorato sono costituite da Università in consorzio con altre, previa valutazione del progetto culturale fondativo, e sono organizzate in relazione a competenze di ricerca da formare a livello di grandi aree scientifiche e possono prevedere tra loro corsi di dottorato tra loro complementari ed interdisciplinari (art. 2). All'articolo 3 vengono specificati i requisiti di Accreditamento delle Scuole. I principali riguardano: raggiungimento dei risultati dei dottorati, presenza nel collegio dei dottorati di docenti con elevata qualificazione nell'ambito disciplinare del dottorato, la disponibilità di risorse finanziarie e di specifiche strutture operative e scientifiche per l'attività di studio e di ricerca dei dottorandi, presenza di collaborazioni internazionali con Atenei e soggetti pubblici e privati di ricerca. Inoltre sono requisiti qualitativi valutati oltre al numero di studenti e docenti, le quantità di risorse destinate da ciascun ateneo per la formazione alla ricerca della scuola, le modalità di verifica delle attività dei dottorandi, le procedure previste per la raccolta e le considerazioni espresse dagli studenti ed il loro grado di soddisfazione.

All'articolo 4 si specifica che la verifica dei requisiti è effettuata dal Nucleo di Valutazione interno anche se poi l'accREDITamento viene dato dall'Agenzia ed inoltre è propria l'Agenzia che in base alla sua attività ed anche tenendo conto della relazione del nucleo di valutazione interno redige la relazione sullo stato di funzionamento del dottorato, anche ai fini dell'attribuzione da parte del Ministero di apposite risorse finanziarie premianti ed incentivanti.

All'articolo 5 si specifica che sono le università a disciplinare sui regolamenti dei corsi di dottorato tenendo conto di una serie di requisiti generali riguardanti gli obblighi ed i diritti dei dottorandi, le modalità per l'ammissione all'esame finale, il tempo dedicato alla didattica nei programmi dottorali, le condizioni ed i limiti dell'impiego dei dottorandi nell'attività di supporto alle cattedre, obbligo almeno semestrale o annuale di mobilità interateneo o all'estero per la formazione e la ricerca dei dottorandi.

Ultimi aspetti rilevanti sono quelli all'articolo 7 riguardante i finanziamenti. Infatti ai fini dell'incentivazione e della qualità delle scuole, il Ministero destina fondi ai dottorati tenendo conto della valutazione fatta dall'Agenzia.

Come si può vedere da questo excursus legislativo si è passati ad una maggiore articolazione della disciplina in cui gli elementi di valutazione e accreditamento sono centrali ed in cui pur definendo il dottorato quale terzo livello di formazione non vi sono chiarimenti sull'effettiva spendibilità del titolo.

## **2.2 I dottorati dalle prime attivazioni ad oggi**

In questo paragrafo, attraverso la ripresa di fonti ufficiali, analizzeremo statistiche propriamente quantitative sui dottorati, concentrando l'attenzione sull'andamento nel tempo dei posti banditi e titoli rilasciati con maggiore attenzione al settore disciplinare delle scienze sociali e al contesto territoriale del Sud d'Italia.

Una delle prime fonti statistiche per i dottorati è stato il CINECA. (Consorzio Interuniversitario per la gestione del Centro di calcolo elettronico per l'Italia nord orientale). Relativamente ai primi cicli si possono riprendere alcuni dati relativi al numero ed alla distribuzione dei posti banditi e su dottorandi e numero di abbandoni, inoltre vi sono anche informazioni relative al numero di rilascio dei titoli e bocciature.

I posti banditi si sono attestati sulle 2.000 unità nei primi tre cicli con un aumento molto sensibile al quarto ciclo circa 3.600, sono tornati a 2.500 nel quinto ciclo per tornare a stabilizzarsi nei cicli dal sesto all'ottavo sulle 4.000 unità. Inoltre tra il primo e l'ottavo ciclo vi è stata una riduzione dei posti dell'area medicina di 5,4 punti percentuali e di 3,5 per quella di matematica, invece vi è stato un recupero dell'area economia e ingegneria rispettivamente del 3,4% e del 3%.

Grazie ad una ricerca del CNR del 1993, che riprese nel dettaglio i dati del CINECA è stato possibile, per i primi cicli, fare un'ulteriore affondo sui dati relativamente ai posti distribuiti per area geografica e per area disciplinare e sull'età di accesso e conseguimento del titolo.

Dal punto di vista geografico sempre in riferimento alla distribuzione dei posti di dottorato, il sud risultava già penalizzato anche tenendo conto dei posti rispetto alla docenza. Infatti nel '92 a fronte del 27,8% di docenze al Sud solo il 23% erano per i dottorati ed inoltre sempre per i primi otto cicli il rapporto fra posti di dottorato e percentuale dei laureati risultava essere al Sud del 3,6 rispetto al 5,5% del centro e del 4,3 del Nord (Fonte Cineca ripresa da Isrds-CNR).

Per quanto riguarda la dispersione del numero dei posti sempre tra il primo e l'ottavo ciclo nella varie aree disciplinari vi è stata una diminuzione da una media di 4,3 posti a 3,4. Tale diminuzione del numero medio dei posti per dottorato è avvenuta mentre veniva raddoppiato il numero complessivo dei posti assegnati, e dunque, come evidenziarono gli autori ciò indicava in parallelo un forte aumento del numero dei corsi attivati e un aumento notevole delle facoltà o dipartimenti autorizzati a divenire sede di dottorato (Brandi 1994, 87).

L'età media di ingresso nel dottorato per i primi cicli è passata dai 28 del primo ciclo ai 26,7 del quinto, quella di completamento si è attestata a 31,5 per il quarto ciclo. Le aree con l'età di completamento più alta erano medicina 33,1, architettura 34,4, lettere e scienze politiche 33,6.

La presenza femminile negli studi di dottorato, nei primi cicli, aumentava dal 40% del primo al 42,7% del quarto e 46,7% del quinto. Considerando invece i settori disciplinari per il quarto ciclo le presenze maggiori si concentravano per lettere (52%), medicina 53% e farmacia 64%, ed il minimo era per ingegneria al 17%.

Relativamente agli abbandoni nei primi quattro cicli la percentuale oscillava tra l'8,6% ed il 10,1% con forti incidenze nel settore dell'ingegneria e dell'economia che erano rispettivamente del 18,3% e del 13,5%. Tali percentuali stavano ad indicare già allora un maggiore richiamo di lavoro al di fuori dell'università. (Brandi 1994, 91).

Complessivamente tra il 1983 ed il 1998 sono stati attivati circa 49.000 posti e conseguiti poco meno di 27.000. Inoltre anche negli anni successivi ai primi cicli analizzati vi è stata una maggiore percentuale di posti dei titoli dottori di ricerca nell'area di Medicina e chirurgia (20%) e Scienze matematiche fisiche e naturali (22%), Lettere (15%) ed Ingegneria (14%); e considerando i valori assoluti dei titoli di dottore di ricerca rilasciati dal 1987 al 1998 sono circa 6.000 per le scienze matematiche, poco più di 5.000 per Medicina e sulle 4.000 per lettere ed ingegneria. (Elaborazione Isrds -Cnr su fonte CINECA).

Già allora comunque il numero di posti attivato risultava inferiore rispetto ad altri paesi europei. Come hanno evidenziato, a suo tempo Avveduto e Cipollone (2000, 41) "le difficoltà che i dottori di ricerca incontrano nel trovare adeguate posizioni nel mercato del lavoro, con particolare riferimento alla ricerca scientifica, dimostrano che una

politica volta ad incrementare il numero dei posti dovrebbe essere inquadrata in un contesto di indirizzo e valorizzazione di questo tipo di formazione. Un’attivazione indiscriminata ed un aumento dei posti non correlato almeno in via di previsione con i possibili sbocchi può infatti rivelarsi più negativo che positivo”.

Considerando gli ultimi anni, dal 2000 in poi, vi è stato un forte aumento di iscritti ai Corsi di Dottorato di ricerca: da 21.290 nell’a.a 2000/01 ai 39.829 nell’a.a 2006/07, mentre il numero di coloro che hanno conseguito il titolo dal 1998 al 2006 è più che triplicato, da 2.919 a 10.099. Nel periodo 1998-2006 il sistema università italiana ha prodotto 53.795 dottori di ricerca (Fonte MIUR -ufficio statistico).

Nel decimo rapporto sullo stato del sistema universitario del CNVSU (2009) si è evidenziata la forte frammentazione dei corsi di dottorato. Infatti in valore assoluto in questi anni la media si è attestata sui circa 2.100 corsi l’anno: 2.124 del 2003/04, 2.145 del 2008/09.

Tabella 2.1: Offerta di corsi di dottorato di ricerca in Italia attivati – a.a a.a. 2003/04-2008/09

<b>Anno Accademico</b>	<b>Corsi dottorato attivati</b>
2003/04	2.124
2004/05	2.155
2005/06	2.249
2006/07	2.207
2007/08	2.181
2008/09	2.145

Fonte CNVSU 2009 riadattata

Per un ulteriore affondo si possono vedere i posti banditi per area geografica per l’anno 2008:

Tabella 2.2. Numero di corsi attivati e media posti banditi per corso, per area geografica – anno 2008

<b>Area Geografica</b>	<b>N° corsi</b>	<b>Posti banditi</b>	<b>N° posti per corso</b>
Nord Ovest	414	3.622	8,7
Nord Est	392	3.102	7,9
Centro	644	4.381	6,8
Sud	421	2.722	6,5
Isole	274	1.498	5,5
<b>Totale</b>	<b>2.145</b>	<b>15.325</b>	<b>7,1</b>

Fonte CNVSU 2009 riadattata

Inoltre dando uno sguardo alle macro aree nei settori scientifico disciplinari, sempre dagli anni 2005/06 al 2008/09 di dottorati nel settore delle scienze economiche, giuridico e politiche sociale ne sono stati attivati all'anno mediamente 611,7 con una media percentuale del 27,8.

Attraverso i dati dell'Anagrafe dei dottorati è stato possibile recuperare anche informazioni sulle tipologie di borse erogate distinguendo tra: fondi MIUR, fondi d'Ateneo, fondi da altri Enti e altri fondi. Se ne riportano i dati riferiti a 59 Atenei per l'anno 2008:

Tabella 2.3: Copertura finanziaria delle borse di studio erogate per dottorati di ricerca anno 2008, per area geografica e tipologia (valori percentuali)

<b>Area Geografica</b>	<b>N° Atenei</b>	<b>Fondi MIUR %</b>	<b>Fondi Ateneo %</b>	<b>Fondi Enti %</b>	<b>Altri Fondi %</b>	<b>Totale %</b>
Nord Ovest	13	48,3	31,8	19	0,8	100
Nord Est	12	53,2	24,1	20,5	2,1	100
Centro	20	47,7	33,0	16,7	2,7	100
Sud	11	54,6	30,5	10,8	4,8	100
Isole	3	52,5	39,0	7,2	1,3	100
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>50,5</b>	<b>30,6</b>	<b>16,8</b>	<b>2,1</b>	<b>100</b>

Fonte CNVSU 2009 riadattata

Altro aspetto rilevante riguarda la mobilità e dunque la percentuale di laureati che accedono ad un dottorato attivato in un ateneo diverso da quello in cui si sono laureati. A livello nazionale solo il 36% dei partecipanti al concorso si è laureato in un Ateneo diverso da quello del dottorato con percentuali molto diverse in base alla localizzazione geografica e alla dimensione d'Ateneo. Gli Atenei più

“attraenti” per gli studenti esterni sono i piccoli atenei del Nord-Ovest per il 56%, nord-est 51,5 e del centro 50,2%. Tendenzialmente i partecipanti esterni hanno meno possibilità degli interni di risultare idonei ma un vero e proprio confronto non è possibile in quanto le prove concorsuali sono diverse. (CNVSU, 2009). Inoltre le difficoltà degli esterni rispetto agli interni sono ancora più evidenti, considerando le percentuali di chi riesce ad avere una borsa di studio o comunque un altro tipo di finanziamento per gli studi. Complessivamente per il 2007 è il 34% generale dei dottorandi che non ha alcun sostegno ma la differenza percentuali tra chi è dello Stesso Ateneo e chi proviene da Atenei diversi è del 6%: infatti è il 38% degli esterni a non avere un sostegno contro il 32% degli interni.

Sempre con riferimento al 2007 è interessante vedere i tassi di iscrizione degli esterni rispetto agli interni ai corsi di dottorato. Solo il 31,3% dei laureati che proseguono gli studi preferiscono andare in un altro Ateneo, probabilmente, come abbiamo visto prima, ciò dipende dalla difficoltà di ottenere una borsa. La maggiore mobilità si presenta comunque in tutte le aree geografiche soprattutto per gli Atenei più piccoli a causa della minore offerta di corsi. Al Sud tale percentuale di iscritti provenienti da un altro Ateneo è del 31,3%.

Ultimi dati presi in considerazione riguardano il tipo di laurea e l’età di iscrizione al dottorato.

Negli ultimi anni sono ovviamente aumentati i laureati dei nuovi ordinamenti ma tale effetto non si è ancora fatto sentire del tutto sulle iscrizioni ai dottorati. Infatti per il 2007 a livello generale il 58,7% degli iscritti ad un corso di dottorato è del vecchio ordinamento, ma a livello geografico vi sono forti differenze infatti tale percentuale è del 47,6% nel Nord Ovest e del 77,5% nelle Isole. Ciò è spiegato dalla minore offerta delle lauree specialistiche attivate.

Tabella 2.4: Dottorandi 2007 per ateneo di iscrizione e tipo di laurea

<b>Area</b>	<b>LS</b>	<b>Laureati vecchio</b>	<b>Tot</b>	<b>% vecchio</b>
<b>Geografica</b>	<b>LM</b>	<b>ordinamento</b>	<b>Dottorandi</b>	<b>ordinamento</b>
Nord Ovest	1.372	1.233	2.605	47,3%

Nord Est	1.151	1.225	2.376	51,6%
Centro	1.473	2.202	3.675	59,9%
Sud	819	1.531	2.350	65,1%
Isole	320	1.105	1.425	77,5%
<b>Totale</b>	<b>5.135</b>	<b>7.269</b>	<b>12.431</b>	<b>58,7%</b>

Fonte CNVSU 2009 riadattata

Andando ad incrociare i dati tra tipo di laurea e classe d'età è emersa ovviamente una marcata differenza tra classi di età e possesso di laurea del vecchio e del nuovo ordinamento.

Tabella 2.5: Distribuzione % dei dottorandi per tipo di laurea posseduta e classe d'età

<b>Classi di età</b>	<b>LS LSCU</b>	<b>L. Vecchio ordinamento</b>
Fino a 25	62,6	6,3
Da 26 a 30	31,8	51,3
Da 31 a 35	3,7	25,7
Da 36 in poi	1,9	16,7
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte CNVSU 2009 riadattata

Per quanto riguarda il tempo trascorso tra il conseguimento della laurea e l'iscrizione al dottorato, si sono presi in considerazione solo i laureati del vecchio ordinamento. La decisione di proseguire gli studi entro due anni dal conseguimento della laurea è assunta dal 47,6% dei laureati ma con nette differenze tra il Nord Ovest (42,9%) ed il Sud (53,2%).

Tabella 2.6: Distribuzione % di dottorandi per numero di anni dalla laurea – solo laureati del vecchio ordinamento.

<b>Area Geografica</b>	<b>Fino a due anni</b>	<b>Da 3 a 5 anni</b>	<b>Da 6 a 10 anni</b>	<b>Oltre 10 anni</b>	<b>Totale</b>
Nord Ovest	42,9	31,8	16,8	8,5	100,0
Nord Est	46,6	27,0	15,3	11,1	100,0
Centro	47,2	27,7	15,3	9,8	100,0
Sud	53,2	26,4	12,3	8,1	100,0
Isole	46,0	29,5	14,9	9,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>47,6</b>	<b>28,2</b>	<b>14,8</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte CNVSU 2009

In conclusione questi dati mostrano che vi è sempre stata una forte difficoltà di accedere ad un dottorato per i laureati provenienti da altre facoltà, e come evidenziato non è pensabile che gli esterni siano meno bravi degli interni (CNVSU 2009). In generale è un terzo dei dottorandi a non accedere ad un contributo, il restante due terzi è coperto dalle borse del Ministero. Ma dato i tagli recenti, tali finanziamenti si apprestano a diminuire e con difficoltà aumenteranno i finanziamenti esterni.

Il minor numero di dottorandi provenienti da altri atenei non dipende solo da atteggiamenti protezionistici che in parte vi possono essere, ma può dipendere anche da difficoltà economiche. Il CNVSU suggerisce dunque di riservare posti a chi proviene dall'esterno con un incremento della borsa del 50% ed incentivi anche agli Atenei.

### **2.3 Aspetti di valutazione ed internazionalizzazione del dottorato**

Altri aspetti di rilevante importanza riguardano la valutazione dei dottorati che come visto è stata disciplinata dai procedimenti legislativi citati. L'attività di valutazione dei dottorati è di rilevante importanza ai fini dei finanziamenti ai quali le Scuole possono accedere. Tra i criteri della qualità rientrano anche gli aspetti dell'internazionalizzazione.

Per quanto riguarda gli aspetti della valutazione riprenderò alcune considerazioni del Rapporto sui Dottorati di Ricerca elaborato dal CONVUI (Coordinamento Nuclei di Valutazione delle Università Italiane). Tale gruppo di lavoro si è

costituito nel mese di giugno 2008 al fine di revisionare e integrare il lavoro svolto dai NVA (Nuclei di Valutazione d'Ateneo).

Gli aspetti della valutazioni sono molto importanti per il dottorato in quanto sono direttamente collegate alla possibilità o meno di avere determinati finanziamenti per le borse; infatti il CNVSU ha il compito di ripartire i fondi in base alle relazioni ex post presentate dai NVA.

Determinate difficoltà stanno nel passaggio dai singoli Corsi di dottorato alle Scuole e dunque attualmente la situazione non è ben definita ai fini della Valutazione. Evidenziamo di seguito i principali requisiti del MIUR:

- 1) Presenza nel collegio dei docenti di un congruo numero di professori e ricercatori dell'area scientifica di riferimento;
- 2) Disponibilità di adeguate risorse finanziarie e di specifiche strutture operative scientifiche per il corso e per le attività di studio e di ricerca dei dottorandi;
- 3) Previsione di un coordinatore responsabile dell'organizzazione del corso, di un collegio dei docenti e di tutor in maniera proporzionata ai dottorandi e con documentata produzione scientifica nell'ultimo quinquennio nell'area di riferimento del corso;
- 4) possibilità di collaborazione con soggetti pubblici e privati, italiani e stranieri, che consenta ai dottorandi lo svolgimento di esperienza in un contesto di attività lavorativa;
- 5) previsione di percorsi formativi orientati all'esercizio dell'attività di ricerca di alta qualificazione presso università, enti pubblici e soggetti privati;
- 6) attivazione di sistemi di valutazione relativi alla permanenza dei requisiti, alla rispondenza del corso agli obiettivi formativi, anche in relazione agli sbocchi professionali e al livello della formazione dei dottorandi.

In merito ai requisiti di valutazione il CONVUI ne ha elaborato una revisione, attraverso alcune proposte riguardanti uno snellimento dei primi tre requisiti, facilitando il ruolo dei NVA. Per gli ultimi tre requisiti riguardanti specificamente il mercato del lavoro, i percorsi formativi e l'attivazione di sistemi di valutazione tesi alla permanenza dei requisiti, il CONVUI propone rispettivamente una valutazione che tenga maggiore conto dell'analisi dei Consorzi interuniversitari

(Almalaurea e Stella) e per l'ultimo requisito del grado di soddisfazione dei dottorandi.

Sempre riprendendo la relazione del CONVUI altro importante aspetto da tener conto per i dottorati è il carattere di internazionalizzazione. Infatti le Scuole di dottorato devono avere il massimo grado di apertura alle relazioni internazionali.

Secondo le guide del CONVUI l'obiettivo dell'internazionalizzazione si può raggiungere attirando visiting professors che possono venire a far parte del Collegio dei docenti; inserendo nei comitati di valutazione componenti stranieri; pubblicare sui siti, promuovere la mobilità dei dottorandi; promuovere dove possibile, l'attività didattica e seminariale, nonché le relazioni dei dottorandi in lingua inglese. (CONVUI, 2008).

Inoltre il CONVUI ha rilevato alcune difficoltà nel processo di internazionalizzazione. Infatti vi sono molti italiani che vanno all'estero per un dottorato ma sono ben pochi sono i dottorandi stranieri che si iscrivono a Scuole e Corsi di dottorato in Italia. Tutto ciò è dovuto ad una serie di difficoltà tra le quali:

- 1) la lingua del Paese presso cui i dottorandi devono soggiornare;
- 2) la dissagregazione dei corsi di dottorato;
- 3) le procedure di ammissione sono talvolta poco chiare ed inoltre sono spesso prive di adeguati strumenti di valutazione ad esempio: la possibilità di esaminare i candidati in interviste, far fare loro un seminario, acquisire referenze;
- 4) problemi legati alle procedure di entrata in Italia per studenti provenienti da Paesi Terzi (CONVUI 2008, 8).

Nonostante ciò vi sono anche alcuni aspetti positivi tra i quali l'attivazione dei dottorati in cotutela o Corsi di dottorato congiunto. Vi è anche la possibilità della cotutela della tesi: tale modalità comporta l'iscrizione del candidato in due Università di due Paesi diversi e il rilascio di un titolo di studio riconosciuto da entrambe gli Stati.

Un'altra forma possibile di internazionalizzazione è il titolo di "Doctor Europaeus". L'attribuzione del titolo, che è sotto la responsabilità di ciascuna Università, avviene al normale titolo di dottore se sono soddisfatte le condizioni di valutazione del lavoro da parte di almeno due professori di università straniere; presenza di un membro in commissione di un'Università straniera; discussione

della tesi in una lingua della Comunità Europea; parte della ricerca deve essere stata condotta in un paese diverso dall'Università di appartenenza.

Infine esiste la possibilità di creare Scuole di dottorato internazionali previa la stipula di accordi bilaterali. Attraverso queste iniziative si costituirebbero corsi comuni che oltre a rilasciare il titolo congiunto avrebbero il valore aggiunto di creare ambienti culturali atti a valorizzare scambi di idee.

Dunque concludendo il grado di internazionalizzazione dovrebbe costituire uno dei requisiti di idoneità di un dottorato.

## **2.4 I legami con il mondo della ricerca e il mercato del lavoro**

In questo paragrafo l'attenzione sarà posta sui problemi della ricerca e di conseguenza il difficile collegamento dei dottorati con il mercato del lavoro.

La problematica del legame tra ricerca e mercato del lavoro è oggi abbastanza dibattuta. Tale tema è legato anche in questo caso alla scarsità delle risorse previste per la ricerca universitaria e le poche opportunità che tuttora sono presenti di fare ricerca al di fuori dell'università, nonché dalla scarsa valorizzazione del titolo di dottorato nel mercato privato.

Tale attenzione alla problematica del lavoro e alle opportunità di ricerca era alta già all'attivazione dei primi cicli, soprattutto per il rapporto tra dottorato e ricerca industriale. Infatti, dato le caratteristiche dell'industria italiana, sin dai primi cicli le imprese italiane hanno preferito l'acquisizione di personale molto giovane da avviare alla ricerca attraverso un addestramento interno all'azienda, in maniera da far acquisire mentalità e metodologie peculiari alla ricerca applicata. Come evidenziò, a suo tempo, Sergio Cesarotto: "La qualificazione della ricerca industriale sembrerebbe dunque una questione che è stata posta ben prima che a livello di dottorato, a livello delle strategie industriali delle imprese, e per ciò che compete il sistema educativo, a livello di laurea, rafforzando per esempio l'offerta di laureati nelle materie scientifiche e nelle ingegnerie e favorendo il loro reclutamento nei laboratori industriali" (1994, 75).

L'obiettivo che mi sono posto è capire quanto oggi si investe in ricerca e attraverso quali canali, quale ruolo ha l'Università nel rapporto con il mercato esterno e quali sono le opportunità per i giovani ricercatori.

In generale sullo stato attuale della ricerca si possono riprendere alcuni dati del rapporto ISFOL (Istituto per la formazione e lo sviluppo della formazione dei lavoratori) dal titolo *“La ricerca tra i fattori del progresso e della competitività del paese. Il dottorato al cuore della ricerca”* redatto da Francesca Marchionne. Nello specifico l'attenzione è posta sul rapporto tra investimento in ricerca da un lato e sviluppo dall'altro, mettendo in evidenza la correlazione positiva che vi può essere. In Italia la spesa in ricerca è risultata contenuta: infatti nel 2006 ammontava all'1,1% del Prodotto interno contro una media Ocse pari al 2,26%. (Fonte ISFOL ripresa da ISTAT). Inoltre gli addetti alla Ricerca e Sviluppo nel 2005 in Italia erano 2,9 unità su 1000 abitanti (il dato comprende ricercatori, tecnici e altro personale di Università, Pubblica amministrazione, e imprese pubbliche e private).

Diventa dunque fondamentale investire in Capitale umano e di eccellenza anche nell'ottica di centrare l'obiettivo del Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000: fare dell'Europa *“l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile con maggiore e migliore occupazione e una forte coesione sociale”* (cfr. introduzione). All'interno dello studio si mette in evidenza che in Italia nel 2005 il 61,8% della spesa nazionale per la ricerca di base, pari a 4.321 milioni di euro, è stata sostenuta dall'Università, mentre tutti gli altri organi pubblici e privati hanno contribuito in maniera notevolmente inferiore. Rispettivamente per il 24,7%, le imprese per il 10,2% e le istituzioni non profit per il rimanente 3,3%. Solo per la ricerca applicata le imprese si sono mostrate maggiormente generose: infatti l'hanno finanziata per il 53,8% del totale compresa quella finalizzata allo sviluppo sperimentale.

L'obiettivo è dunque superare le difficoltà di collaborazione tra sistema pubblico di ricerca e mercato. Tale obiettivo è stato prefissato anche all'interno del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) approvato dal CIPE nel 2005. Il PNR si pone l'obiettivo della crescita e la valorizzazione del Capitale Umano ed inoltre

l'internazionalizzazione, la collaborazione pubblico-privato e l'utilizzo di pluralità di fondi e meccanismi di finanziamento.

Per quanto riguarda i finanziamenti in ricerca previsti per l'Università oggi sono nettamente diminuiti e dunque i docenti hanno dovuto adottare nuove strategie per reperire fondi. Infatti non potendo più contare del tutto sui finanziamenti pubblici, i docenti tendono ad instaurare e sviluppare legami con organizzazioni e istituzioni esterne al fine di ottenere le risorse per la ricerca. Come evidenzia Massimiliano Vaira (2008) ciò rappresenta un punto cruciale ed anche un punto di svolta con il passato. Infatti i docenti in passato tutta al più potevano fare azione di *lobbying* sulle strutture ministeriali per ottenere fondi di ricerca, oggi devono anche essere imprenditori ed entrare nel mercato della ricerca, e dunque convincere gli imprenditori dell'utilità e dell'interesse pratico della loro ricerca). Questo tipo di logica però, sempre secondo Vaira, funziona relativamente bene in settori scientifici mentre non funziona nei settori delle scienze umane che sono ritenute poco applicative al di fuori dell'Università.

Anche nel settore delle scienze sociali, vi è questo problema che sta divenendo di grande rilevanza, ecco perché cercherò di fare un ulteriore affondo sulle problematiche della ricerca e sui nuovi tipi di finanziamento a cui docenti e ricercatori dell'università possono accedere. Tra le nuove modalità di finanziamento si possono citare Prin/Cofin, FIRB, FAR e FRST.

I progetti di cofinanziamento vi sono da circa 10 anni e hanno rappresentato una sostanziale novità sia in termini di metodo, che per gli effetti generati in termini di approccio, comportamenti e procedure (Silvani 2008, 219). La capacità competitiva generatasi, attraverso la crescita di collaborazione di competenze su effettivi progetti sottoposti al vaglio del referaggio anonimo, ha rappresentato una novità in termini di organizzazione delle candidature e delle risorse assegnate, ma allo stesso tempo non è stato facile mantenere il percorso virtuoso attivato, a causa di determinate difficoltà. Le principali difficoltà hanno dunque riguardato l'esaurirsi del circolo virtuoso legato alla predeterminazione delle aree tematiche, alla diminuzione della dimensione media dei contributi ai progetti e allungamento dei tempi per riceverli. Di questi progetti, però, il finanziamento è stato comunque limitato, infatti includendo il costo del personale strutturato, interamente a carico

degli atenei beneficiari, tale contributo oscilla tra il 15 ed il 35%, ma soprattutto determinati progetti pur essendo giudicati validi non accedono ai finanziamenti a causa della loro limitatezza e nonostante la diminuzione dei contributi assegnati unitariamente a ciascun progetto.

Il FIRB (Fondo di Investimento per la ricerca di base) viene assegnato attraverso bandi che però sono irregolari nel tempo, nei contenuti ma anche nelle modalità di erogazione. Tale fondo inizialmente inserito nella parte propriamente strategica del PON ha risentito della mancata operatività di tale Programma e dunque, nel tempo, ha perso la sua identità confluendo nel FAR (Fondo Agevolazioni per la ricerca). Il FIRB ha anche promosso, attraverso dei vincoli di destinazione delle risorse, un piano formativo di giovani ricercatori, che tuttavia ha risentito dell'irregolarità dei flussi finanziari e dalla difficoltà di assorbimento a progetti conclusi. Anche con il FIRB sono emersi alcuni limiti che vanno dalla debolezza della scelta delle tematiche selezionate allo scarso utilizzo dei risultati perseguiti. Inoltre vanno ricordati tra i meccanismi di cofinanziamento: i bandi tematici, i fondi per l'internazionalizzazione indirizzati al sostegno a studiosi stranieri ed operanti all'estero ed altre risorse assegnate, attraverso l'art. 11 della legge 297, ad iniziative economiche (imprese *spinn-off*) costituite in ambito universitario e basate su *know-how* accademico.

Il FIRST (Fondo per gli investimenti in ricerca scientifica e tecnologica) avviato dalla Legge finanziaria 2007 è un fondo destinato a razionalizzare le modalità e le motivazioni del cofinanziamento nazionale anche al fine di evitare duplicazioni e comportamenti opportunistici da parte dei beneficiari. Come si vede questi programmi sono piuttosto irregolari e soprattutto nella maggior parte dei casi piuttosto esigui a livello di risorse.

Con riferimento all'Europa possiamo fare riferimento al Settimo Programma Quadro (2007-2013) che, rispetto ai precedenti Programmi Quadro, è maggiormente innovativo sia per le aree di interesse sia per l'attenzione ai giovani ricercatori. All'interno del Programma sono stati individuati quattro programmi specifici: Cooperazione, Idee, Persone, Capacità. Di particolare interesse è proprio il Programma Persone infatti l'Obiettivo del Programma è migliorare la situazione dei ricercatori nel mercato del lavoro europeo sia sul piano quantitativo che

qualitativo. Dunque nello specifico si tratta di adeguare il mercato del lavoro al fine di rispondere al meglio alle esigenze formative, di mobilità e sviluppo dei ricercatori europei. Al fine di raggiungere tale obiettivo sono state e verranno attivate varie iniziative: incentivare le persone a intraprendere una carriera nella ricerca; incoraggiare i ricercatori a rimanere in Europa; attirare i ricercatori dei paesi terzi; migliorare lo scambio di conoscenza tra i Paesi; rafforzare la partecipazione delle donne alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.

Il Settimo Programma Quadro rappresenta dunque un cambiamento nella continuità infatti pur mantenendo le finalità dei Programmi precedenti, ha anche determinate semplificazioni ad esempio per le procedure di partecipazione al programma. Altre innovazioni riguardano: l'attuazione del programma e del suo programma per temi e non per strumenti; la creazione del Consiglio europeo della ricerca nell'ambito del programma "Idee", per sostenere la ricerca di frontiera; il sostegno di in politica delle infrastrutture di ricerca.

Da questa analisi emerge soprattutto per l'Italia una difficoltà di formazione alla ricerca. Il mancato ringiovanimento e la non equa distribuzione delle risorse creano determinate anomalie nel sistema di ricerca italiano tra le quali: limitata internazionalizzazione dell'intero sistema (pochi ingressi da fuori, limitati scambi che prevedano e facilitano i ritorni di interni dopo un periodo formativo all'estero) ed inoltre, nella fase post-doc, la scarsa interdisciplinarietà e il limitato investimento su giovani portatori di progetti innovativi sotto la loro diretta responsabilità (Silvani 2008).

In conclusione sempre sul tema della scarsa mobilità può essere utile riprendere le riflessioni di Augusto Palombini ex presidente dell'ADI. Palombini (2005) sostiene che in Italia vi è la pratica del "ricercatore-cozza" ossia del ricercatore che nasce, cresce e si afferma senza staccarsi dal suo scoglio; infatti la carriera Universitaria, nella maggior parte dei casi, inizia e prosegue nella stessa Università in cui si è svolto il dottorato. Il problema riguarda non solo gli aspetti legislativi, che determinano difficoltà di accesso soprattutto per i nuovi ricercatori, quanto soprattutto la possibilità di fare ricerca al di fuori della propria Università ed in generale al di fuori del settore pubblico. Oltre agli scarsi investimenti in

ricerca pubblica si aggiungono lo scarsissimo investimento privato e quello del sistema bancario alle imprese basate sulla ricerca.

Tali difficoltà e criticità presenti nel sistema della ricerca italiano influenzano fortemente gli sbocchi professionali dei dottori di ricerca: tema del prossimo paragrafo.

## **2.5 Le principali ricerche sugli sbocchi professionali dei dottori di ricerca**

Fino ad oggi non vi sono stati molti studi in Italia sui dottorati di ricerca, soprattutto non vi sono state ricerche a livello nazionale. Alcune delle ricerche sono state condotte da singoli Atenei e o consorzi ed hanno dunque riguardato poche università e determinate coorti di dottorato. Solo negli ultimi anni l'ISTAT attraverso delle indagini pilota ha elaborato un questionario per un censimento sugli sbocchi professionali dei dottori di ricerca tuttora in corso.

In questo paragrafo, tenendo conto delle riflessioni sui legami con la ricerca, cercherò di descrivere i punti ed i dati più significativi di queste ricerche, con particolare attenzione agli sbocchi occupazionali cogliendo i punti in comune e le differenze dei risultati delle ricerche.

### **2.5.1 Le ricerche sui primi cicli**

Le ricerche sui primi cicli, individuate, sono state condotte entrambe dal CNR.

La prima fu condotta tra la fine del 1991 ed il 1992 su due campioni di circa tremila dottori di ricerca e dottorandi (appartenenti ai primi cinque cicli), circa ottocento coordinatori di collegio dottorato e poco più di mille commissari di dottorato degli esami finali di dottorato dei primi due cicli e di parte del terzo.

Di questa ricerca riprenderemo solamente alcuni risultati riguardanti il campione dei dottori di ricerca e dei dottorandi e nello specifico quelli relativi agli sbocchi occupazionali. Nello specifico il 72,1% risultava occupato stabilmente, il 3,5% disoccupato ed il resto si dividevano tra borsisti e occupazioni temporanee. Ovviamente vi erano forti differenze tra il primo ciclo ed il quinto che aveva concluso il dottorato da meno di un anno. La situazione si presentava meno buona rispetto ai paesi esteri, ma si presentava migliore rispetto ai laureati.

Ovviamente vi erano anche allora differenze marcate tra aree geografiche ed anche per la componente di genere. Al Sud infatti gli occupati a tempo pieno erano il 63,%. Le donne invece presentavano un tasso di disoccupazione del 6,1% ed il 66% erano occupate stabilmente, ovviamente con differenze tra le aree disciplinari.

Con riferimento ai settori disciplinari può essere interessante riprendere anche i dati relativi ai settori di occupazione: circa il 57% degli occupati stabilmente ed il 40% dei lavoratori temporanei lavoravano nell'Università. La percentuale di donne che lavoravano stabilmente nell'Università era del 54,6% ed il 23,2 nella Scuola secondaria, e dunque nel primo settore il 4% in meno degli uomini e nella Scuola ben il 9% in più. L'occupazione presso le imprese aveva anche allora un peso generale molto modesto (3,7%), in cui pesi maggiori l'avevano le discipline ingegneristiche 7,5% ed il 12,5% per i dottori in Architettura.

I tempi per ottenere un'occupazione stabile si attestavano sui 12,6 mesi (14,7 per le donne) e con differenze maggiori tra i settori disciplinari: i tempi più lunghi erano proprio per l'Università quasi 18 mesi.

La seconda ricerca, individuata, è stata condotta tra il 1998 ed il 1999 sui dottori di ricerca appartenenti al V ciclo, anno accademico 1991/92 dell'Università di Roma La Sapienza e dunque prese in riferimento Dottori di ricerca che avevano acquisito il titolo da tre o quattro anni.

La ricerca ha coinvolto un campione di 200 Dottori di ricerca su un universo di circa 500 persone che avevano iniziato il dottorato nel 1991/92. La scelta di concentrarsi su Roma era stata presa data la centralità di Roma per presenza di Università, di centri di ricerca pubblica e privata, di un'utenza proveniente da tutta Italia e dalla interdisciplinarietà dei corsi di dottorato attivati.

La aree delle discipline riguardavano: le scienze esatte e naturali, medicina e biologia e le discipline umanistiche e socio economiche con una prevalenza del 40% per le prime. Ben il 49% del campione aveva un età fra i 36 e 40 anni a dimostrazione che il Dottorato si inizia tendenzialmente tardi, e dunque vi si accede anche alcuni anni dopo il conseguimento della laurea. Infatti in questo specifico caso ben il 54% dei casi aveva iniziato il dottorato a sei anni dalla laurea ed il 35% da sette a dieci anni dopo.

Per quanto riguarda gli aspetti relativi all'occupazione ben il 46% aveva già un lavoro durante il dottorato e per il 58% di questi il lavoro riguardava la ricerca; fra quelli che avevano trovato lavoro dopo il dottorato il 73,8% aveva un lavoro full-time. Considerando il campione nel suo insieme il 90% risultava occupato su base permanente o temporanea, l'8,4% continuava la propria formazione con borse post dottorato e l'1,6% risultava disoccupato.

Di questa ricerca sono interessanti i dati relativi al numero dei dottori che lavoravano nell'ambito della ricerca. Infatti il 78% di quelli occupati a tempo pieno era impegnato in ricerca e per quanto riguarda l'occupazione a tempo determinato ben il 93% era impegnato in ricerca. Tali dati mostrano come già allora nell'università si tendeva verso una maggiore offerta di occupazione temporanea piuttosto che a tempo indeterminato (Avveduto 2000, 104). Inoltre con difficoltà i dottori di ricerca erano inseriti nel settore industriale e dunque anche nel settore scientifico l'inserimento principale era nell'Università e negli enti di ricerca pubblici.

In merito al grado di soddisfazione, tale ricerca mostrò a suo tempo che i dottori di ricerca esprimevano un buon grado di soddisfazione rispetto agli studi intrapresi. Tuttavia il 40% dei rispondenti aveva lamentato un legame debole tra le competenze acquisite e la posizione lavorativa occupata, infatti il dottorato veniva considerato essenziale, come titolo di studio acquisito, soltanto in un terzo delle posizioni lavorative occupate dai dottori di ricerca. Dunque coloro i quali erano alla ricerca di un'altra occupazione, pur essendo occupati, esprimevano insoddisfazione sia per quanto riguarda i contenuti sia per i livelli salariali.

Come evidenziarono a suo tempo gli autori tali difficoltà nell'entrare nel mercato del lavoro o nel trovare un'occupazione correlata alle proprie competenze e qualificazioni potevano indurre i dottori di ricerca ad accettare lavori non in linea con la formazione acquisita. "Tale discrepanza poteva dunque creare in tutti i settori qualificati una perdita non solo per gli individui frustrati nelle loro aspirazioni di carriera ma per la società stessa: in quanto il mal sfruttamento del capitale umano generava una perdita di risorse per creare conoscenza e dunque sviluppo economico". (Avveduto 2000, 111)

### **2.5.2 Le ricerche sui cicli più recenti: sbocchi professionali e aspettative**

Le ricerche sui dottorati si sono comunque intensificate negli ultimi anni ed hanno dunque riguardato i cicli più recenti, infatti sono molti gli Atenei che sono stati coinvolti in queste analisi. Tali ricerche sono state condotte sia da singoli Dipartimenti degli Atenei ma anche attraverso il MIUR, il CNVSU e l'ADI. Complessivamente ne sono state individuate cinque.

Una prima ricerca recente a cui si può far riferimento e trarne spunti di riflessione è stata condotta nel 2006 dal Ministero dell'Università e della Ricerca e dal CNVSU ed ha coinvolto quattro atenei (Salerno, Pavia, Pisa e Siena) e le coorti di dottori di ricerca che hanno concluso il dottorato tra il 1998 ed il 2003. Tale ricerca è stata condotta attraverso l'invio, tramite e-mail, di un questionario da compilare sul web. Complessivamente hanno risposto al questionario 464 persone e cioè il 19,5% dell'universo della popolazione di riferimento. Le cinque aree disciplinari dei dottorati riguardano: gruppo scientifico, Medicina e Veterinaria, Ingegneria ed Architettura, Scienze umane e Scienze sociali.

Di tale ricerca prenderemo in analisi alcuni dati relativi all'occupazione e le aspettative a riguardo.

In merito all'attività lavorativa quasi la metà ha dichiarato di avere un lavoro a tempo indeterminato, l'altra metà ha invece una posizione meno sicura: di questi il 26% è un'assegnista di ricerca, l'8% ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, l'11% un lavoro a termine, il 6% un lavoro autonomo, ed assolutamente residuale chi dichiara di non aver un'occupazione. Per quanto riguarda la condizione occupazionale disaggregata per area disciplinare si è potuto notare che il 61% dell'area economico-giuridico e sociale ha un lavoro a tempo indeterminato, con riferimento al settore di attività il 72% è impiegato in ricerca universitaria.

Generalmente considerando la partecipazione ad attività di ricerca: il 31,9% ha una posizione di ruolo dentro l'Università, il 32,6% lavora in università come non strutturato, il 21,8% lavora fuori dell'Università con compiti di R&S mentre il 12,7% lavora fuori dall'Università senza alcun compito di ricerca.

Altri aspetti interessanti di questa ricerca sono i dati relativi alle aspettative del dottorato: ben l'82% ha dichiarato che l'aspirazione durante il dottorato era quella di intraprendere una carriera accademica, aspirazione che scende al 60% dopo il conseguimento del titolo. Analizzando le aspirazioni professionali dei dottori di ricerca, al momento della compilazione del questionario in base al settore del loro attuale impiego, si è osservato che la maggior parte di coloro che sono strutturati in Università ritengono che esse siano state soddisfatte (89%), mentre l'82% dei non strutturati aspirano ancora a restare in ambito universitario ed un 14% rivolge le sue aspirazioni anche verso altri settori, tra cui la ricerca nel settore pubblico.

La ricerca ha confermato l'immagine del dottorato di ricerca come percorso principalmente finalizzato a soddisfare aspirazioni in ambito universitario, o più in generale, come percorso che risponde in maniera abbastanza efficace ai bisogni di coloro che, fin dalla laurea, sono impegnati nella ricerca (CNVSU 2006, 33). Inoltre fornisce maggiori informazioni sui percorsi di carriera di chi ha scelto la strada all'interno dell'università ciò è dovuto alla modalità di selezione del campione e dunque coloro che lavorano nell'Università sono stati raggiunti con maggiore facilità e allo stesso tempo maggiormente invogliati a rispondere. Mantenendo dunque una certa cautela nella interpretazione dei dati si osserva, che circa la metà dei dottori, che hanno conseguito il titolo fra il 1998 ed il 2003, hanno un impiego a tempo indeterminato ed un terzo di questi è strutturato all'interno dell'Università, mentre il 45% ha un'occupazione a termine o una situazione di precariato. Inoltre la metà dei rispondenti ha dichiarato di avere un reddito annuo lordo inferiore ai 20.000 euro. In chiusura della ricerca è stato fatto un confronto con i dati dell'ISTAT relativi all'occupazione dei laureati del 2004 in cui il 34% a tre anni dalla laurea risultava occupato a tempo determinato. Inoltre il reddito mensile dei laureati con un'occupazione a tempo pieno era di circa 1.257 euro. Dunque in base al Rapporto CNVSU il dottorato non aveva offerto particolari vantaggi economici e lavorativi ai dottori di ricerca interpellati, rispetto alla laurea (CNVSU 2006, 34).

Un'altra indagine a cui si può far riferimento è quella relativa agli Atenei Milano, Milano Bicocca e Trento coordinata da Antonio Schizzerotto e dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale di Trento. Questa indagine ha coinvolto i dottori

di ricerca compresi fra l'VIII ed il XVII ciclo e dunque dottori che hanno conseguito il titolo tra il 1998 ed il 2005. Complessivamente dei 1.784, che hanno conseguito il titolo in quegli anni, hanno risposto al questionario telefonico 1.221 soggetti. Nello specifico è risultata una maggior presenza di donne 52,5% in tutti e tre gli atenei in generali e solo a Trento è risultata prevalere la componente maschile 62,7%.

L'origine sociale dei dottori è risultata medio-alta: infatti poco più dei 2/5 dei soggetti intervistati e cioè il 42,5% sono figli di imprenditori, dirigenti e liberi professionisti; il 33,4% sono figli di impiegati direttivi e di concetto ed invece sono basse le percentuali di figli di lavoratori autonomi e di impiegati esecutivi e di operai rispettivamente l'11% ed il 13%. Rispetto alla provenienza dei laureati vi sono dunque delle forti differenze in cui le prime due categorie sono sovrarappresentate e le altre due sottorappresentate.

La media dell'età di conseguimento del titolo risulta essere di 31,5 anni in forte ritardo rispetto alla media europea che è di 26 anni circa, anche se ciò va spiegato dal fatto che non tutti intraprendono il percorso di dottorato subito dopo la laurea. Per quanto riguarda la composizione disciplinare dei corsi di dottorato seguiti, data la molteplicità dei corsi di dottorato, è stata ripresa la ripartizione effettuata dall'ISTAT per i corsi di laurea. Ciò che è risultato in controtendenza è la forte presenza di dottori di ricerca nell'area delle discipline matematiche, fisiche, biologiche, la cui percentuale è stata 52,3%.

Rispetto alla condizione occupazionale, dato il livello alto del titolo di studio, è emerso, come c'era da aspettarsi, che la quasi totalità dei soggetti intervistati ha dichiarato di essere occupato. Infatti tenendo conto la media dei tre atenei il 96,5 si è dichiarato occupato, lo 0,3% ha dichiarato di essere in cerca della prima occupazione, l'1,7% disoccupato e solo lo 0,2% si dichiara non forza lavoro. Non vi sono grandi differenze tenendo conto dell'ateneo di provenienze e le altre variabili socio-demografiche. Per i tempi di ricerca del primo impiego non risultano particolari problemi: infatti escludendo quelli che lavoravano prima di entrare nel dottorato e quelli che l'hanno trovato durante il dottorato, la metà degli intervistati dichiara di aver trovato lavoro nel giro di un mese. La durata media è

risultata essere di 4,1% per Milano Statale, 2,7% per Milano Bicocca e 2,9% per Trento.

Di maggiore interesse sono dunque i dati relativi ai settori d'occupazione (i dati trovati sono parziali). Principalmente possiamo focalizzare l'attenzione sulle opportunità al di fuori di quello pubblico soprattutto universitario. I dati di questa ricerca hanno mostrato che ben il 74,35 degli intervistati è impiegata nel settore pubblico e dunque solo il 25,7% in quello privato. Vi è dunque un disinteresse delle imprese private anche per i dottori di ricerca provenienti da settori scientifici. Tale disinteresse decresce lentamente infatti si è passati dal 21,2% di tasso occupazione nel settore privato di coloro i quali hanno conseguito il titolo nel 1998 al 28,7% di quelli che hanno conseguito il titolo nel 2005.

Oltre al settore di impiego di questa ricerca è rilevante riprendere anche i dati relativi alle relazioni di impiego. Da questa ricerca è emerso che più della metà degli intervistati si trova in un rapporto di lavoro precario come borsista o assegnista (post doc), come collaborazione continuata e continuativa o comunque con contratto a termine. Tali percentuali arrivano anche al 27% ben superiori al 15% delle relazioni degli occupati in Italia. Se si considerano i settori pubblico e privati le percentuali di lavoratori a termine sono rispettivamente del 23,9% e del 33,8%; e la situazione è nettamente a sfavore del pubblico se riconsiderano l'incidenza delle borse post-doc e degli assegni di ricerca. Infatti tale percentuale è del 36,5%, invece per il settore privato è solo del 8,7%. Tali percentuali di lavoro a termine sono più consistenti nei cicli più recenti, infatti per i cicli XVI e XVII la percentuale degli occupati a tempo permanente è solo del 24,7%, del 31% per il lavoro a termine e ben il 37% sono assegnisti post doc.

La terza, dal titolo *Condizioni di lavoro e aspirazioni professionali dei dottorandi di ricerca* è stata condotta dall'ADI e dal CNVSU nel 2007 ha dunque riguardato i dottorandi. L'indagine ha coinvolto gli iscritti ad un corso di dottorato per l'anno accademico 2005/06: tale popolazione era di 36.941 ma il tasso di risposta è stato solo del 25,4% e dunque ha coinvolto 2.952 dottorandi. Gli Atenei che hanno risposto positivamente all'appello sono stati 37. Le informazioni maggiormente rilevanti riguardano l'età di iscrizione al dottorato la cui media, quegli anni, è stata

di 28,4 anni, caratterizzato da una scarsa mobilità infatti il 71,4% dei dottorandi stava svolgendo il dottorato nello stesso Ateneo della Laurea.

Per quanto riguarda gli obiettivi formativi i dottorandi hanno mostrato un certo scontento soprattutto per la ricerca, infatti ben il 43% ha dichiarato che la formazione alla ricerca sia un obiettivo mancato a causa della mancanza di fondi adeguati, impossibilità di concentrarsi sulle proprie attività di ricerca, poche opportunità di svolgere ricerca qualificata ed infine la mancanza di strutture e strumenti per l'attività di ricerca. Allo stesso modo è emersa una sostanziale disillusione in merito alle aspirazioni professionali: infatti mentre desidererebbero continuare a fare ricerca ben l'82,2% degli intervistati solo il 44,8% ha previsto di poterlo fare; inoltre ben il 90,8% si è reso conto che il titolo a cui aspira non offre adeguate prospettive di inserimento professionale. La preoccupazione per il futuro è evidente infatti ben il 73% dei dottorandi ha dichiarato che prevedono di trascorrere un periodo senza occupazione o con un lavoro precario. Secondo i dottorandi per migliorare le prospettive di inserimento ci dovrebbero essere un maggiore riconoscimento legale del titolo ed inoltre un maggiore raccordo tra Università ed impresa.

La quarta ricerca è quella condotta dal Consorzio interuniversitario STELLA ed ha coinvolto sette atenei: Università di Bergamo, di Brescia, di Milano, di Milano Bicocca, di Pisa, La Scuola Superiore Sant'Anna e l'Università di Palermo. La ricerca è stata effettuata da gennaio ad aprile 2009 tra coloro che hanno concluso il dottorato nel periodo 2005- 2007 per il Sant'Anna e tra il 2002 ed il 2007 per gli altri Atenei. I settori dei dottorati analizzati riguardano le aree di Ingegneria, Scienze Politiche, Agraria, Medicina, Giurisprudenza ed Economia. Riguardo allo status d'origine socio economico dei dottori di ricerca solo il 24% giudica il proprio livello di reddito medio alto e solo il 2% alto., il 40% dei genitori non ha compiuti studi universitari. Le principali domande poste ai dottori di ricerca hanno riguardato la valutazione complessiva del dottorato e gli sbocchi occupazionali. Alla domanda "ripeterebbe l'esperienza del dottorato di ricerca?" il 71,9% ha risposto sì, percentuale che arriva al 77,4% per il Sant'Anna, interessante è il dato di percentuale di giurisprudenza la cui percentuale sale quasi al 100%, nonostante ciò è però emerso una forte insoddisfazione per l'organizzazione della didattica.

Rispetto al mercato del lavoro più del 90% dei dottori ha trovato lavoro. Lo sbocco tipico per i dottori di ricerca è l'Università pubblica circa il 40%, seguito da istituti di ricerca pubblici e privati (13%). Solo il 12% sono stati assunti in aziende private. Anche questa ricerca dunque mostra la forte difficoltà che hanno i dottori di ricerca a mostrare le proprie competenze al di fuori dell'Università, anche se la percentuale di coloro che lavorano in aziende private risulta comunque in crescita. Interessante è anche la percentuale di coloro che lavorano all'estero circa il 30%.

La quinta ed ultima ricerca, tra quelle prese in considerazione, ha riguardato *la soddisfazione e gli sbocchi professionali dei Dottori di Ricerca dell'Ateneo di Pavia*. La ricerca è stata condotta da Stefano Campostrini dell'Università di Venezia e Simone Gerzelli dell'Università di Pavia ed ha coinvolto 170 dottori di ricerca, che hanno discusso la tesi nel 2007. Ad un anno dal conseguimento del titolo il 13,9% dei rispondenti ha dichiarato di non lavorare, il 36,9% di essere inserito in un'Università pubblica, e il 12,3% in istituti di ricerca pubblici o privati; il 15,6 % in aziende private, 4,1% nelle pubbliche amministrazioni, 2,5% in un'organizzazione internazionale e 3,3% lavora in proprio. Relativamente alla tipologia contrattuale il 17,2% è risultato avere un contratto a tempo indeterminato, 14,8% a tempo determinato, 22,1% un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, 4,1% un contratto a progetto, 8,2% borsista, 5,7% libero professionista. La retribuzione netta mensile è risultata oscillare tra gli 800 e i 2.100 euro: il 53% ha dichiarato di arrivare facilmente o abbastanza facilmente a fine mese, ma solo il 26,2% ha dichiarato di vivere da solo. Il grado di soddisfazione per il lavoro svolto è risultato molto alto per chi lavora in istituti di ricerca e all'università e piuttosto modesto per chi lavora in altri settori di impiego.

Sinteticamente attraverso una tabella possiamo sintetizzare e confrontare i principali risultati:

Tabella 2.7: sintesi delle principali ricerche sugli sbocchi professionali

<b>Ricerca</b>	<b>Atenei coinvolti</b>	<b>Cicli/coorti e numero di dottori coinvolti</b>	<b>Aree disciplinari</b>	<b>Principali risultati</b>
ADI e CNVSU (2006)	Salerno, Pavia, Siena, Pisa	Coorti di Dottori di Ricerca 1998-2003 464 ossia 19,5% della popolazione di riferimento	medicina e veterinaria, Ingegneria ed Architettura, Scienze umane e Scienze sociali.	50% lavora a tempo indeterminato altro 50%: 26% assegnista, 8% contratti a progetto 11% lavoro a termine 6% lavoro autonomo; L'82% aspirava a rimanere all'interno dell'università durante il dottorato, dopo dottorato 60%
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale Università di Trento (2006)	Milano, Milano Bicocca, Trento	Cicli VIII - XVIII XVII conseguimento titolo (1998-2005). Rispondenti 1221 su 1784	Sono state coinvolte tutte le aree disciplinari attraverso la tipologia dei corsi di Laurea. scienze economiche e statistiche	96,5% è occupato: 74,3 settore pubblico 25,7% privato 36,5 contratti a termini settore pubblico (comprese Borse ecc.)
Consorzio	Bergamo, Brescia,	Dottori che	Ingegneria	Il 90% ha

Stella (2009)	Milano, Milano Bicocca, Pisa, Pisa San'Anna,Palermo	hanno concluso il dottorato tra il 2005-2007 per il Sant'Anna; e tra il 2002 ed il 2007 per gli altri Atenei	Scienza politica, Agraria, Medicina, Giurisprudenza ed Economia	un'occupazione di cui il 40% nell'Università, 13% in enti di ricerca pubblici e privati 12% in aziende private
ADI e CNVSU (2007)	Tutti gli atenei (37 hanno risposto positivamente)	Dottorandi nel 2005/06 11.598 dei 37 Atenei coinvolti Rispondenti 2.952 uguale al 25,45%	Non specificata	71,4% ha svolto il dottorato nello stesso Ateneo della Laurea; 82% aspira a fare ricerca ma 44% prevede di poterlo fare; 90,8% si rende conto che il titolo non offre adeguate prospettive di inserimento.
Università di Pavia (2007)	Università di Pavia	Dottori che hanno conseguito il titolo nel 2007 (170)	Non specificato	13,9% non lavora; 36,9% in un'Università pubblica; 12,3% istituti di ricerca pubblico-privata 15,6% aziende private Il 17,2% lavora a tempo

				indeterminato
--	--	--	--	---------------

Nostra elaborazione su sintesi ricerche

Da queste ricerche sono dunque emersi elementi in comune quali: scarsa mobilità nell'accedere ad un dottorato attivo in un Ateneo diverso da quello della laurea; difficoltà d'inserimento nel settore privato; prevalenza di occupati nel settore università con varietà di contratti a progetto; aspirazione nel settore Università e/o in settore della ricerca pubblica e privata ma con consapevolezza delle difficoltà che si possono incontrare.

Alcune delle ricerche descritte sono state accennate, anche nel già citato Rapporto ISFOL del 2008 e nelle conclusioni è stato evidenziato che l'incontro tra mercato del lavoro privato e alta formazione è ridotto ma possibile anche nel Mezzogiorno, infatti anche se solo il 14% trova impiego in un'impresa privata, un quarto di questi è impiegato nel settore "Ricerca e Sviluppo": "Permane dunque una difficoltà dal lato del mercato ad assorbire capitale umano di eccellenza in mansioni di livello medio alto e un probabile scarso collegamento degli enti di formazione con il sistema di imprese" (ISFOL 6, 2008).

### **2.5.3 Le ricerche ISTAT**

Come, si è, anticipato anche l'ISTAT negli ultimi anni ha iniziato a svolgere ricerche nell'ambito dei dottorati. La prima è un'indagine pilota dell'ISTAT condotta nel 2005 sui dottori di ricerca che avevano concluso il dottorato nel 2000 e nel 2002 dunque a cinque e tre anni dalla conclusione del dottorato. Di questa ricerca riporterò la metodologia d'analisi, gli obiettivi e le finalità anche perché, essendo un'indagine pilota, i risultati non sono stati pubblicati.

L'indagine pilota si è inserita nel più ampio piano di indagini dell'ISTAT sulla transizione istruzione-lavoro. L'indagine di tipo campionario ha coinvolto 1.518 dottori che hanno conseguito il titolo nel 2000 e 1.535 dottori che hanno conseguito il titolo nel 2002. I tassi di risposta sono stati rispettivamente del 55,1% e del 58,4% e dunque hanno coinvolto 836 dottori che hanno conseguito il titolo nel 2000 e 896 nel 2002. L'indagine è stata effettuata attraverso il metodo CATI.

Nella descrizione della fase di costruzione del questionario è stato evidenziato, quanto questo oggetto di indagine colmi il vuoto relativo alle indagini sugli sbocchi professionali dei laureati, in cui una buona parte è impegnata in formazione post-laurea. Nella costruzione del questionario sono state inoltre riprese le sollecitazioni sul tema dell'EUROSTAT e dell'OECED.

Il questionario è stato strutturato in sette sezioni: caratteristiche anagrafiche; curriculum formativo; progetti futuri; condizione professionale attuale; precedenti esperienze lavorative; professionalità acquisite e produttività scientifica; mobilità internazionale. Per la condizione professionale attuale sono stati rilevati molteplici aspetti che vanno dalla condizione occupazionale, settori, soddisfazione, coerenza con il titolo di studio acquisito, canale attraverso cui si è trovato il lavoro. Di particolare originalità è stata la costruzione del settore mobilità geografica. A partire dal dibattito sul *brain drain* si è cercato di ricostruire l'esperienze lavorative all'estero di coloro che hanno dichiarato di aver lavorato almeno tre mesi all'estero

Nell'ultima parte del rapporto l'attenzione è stata posta dedicata alla descrizione della fase di rilevazione e qualità dei dati. Sono stati specificati per area geografica e settore disciplinare i tassi di risposta. Inoltre, nel dettaglio, sono stati forniti i tassi di rifiuti ed i dati relativi agli errori e dunque delle correzioni dei dati.

Attraverso l'indagine pilota si è arrivati nel 2009 all'indagine definitiva sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca con l'intento di conoscere i tempi e le modalità di collocamento nel mondo del lavoro di chi ha concluso il dottorato da cinque o tre anni e dunque nel 2004 o nel 2006.

Come detto l'indagine si colloca nel sistema integrato di rilevazioni ISTAT sulla transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. In particolar modo rappresenta una rilevante fonte di dati per l'analisi comparativa della resa dei diversi titoli di studio sul mercato del lavoro ed inoltre è uno strumento per valutare l'efficacia del sistema di istruzione nel suo complesso.

L'indagine è divisa in due fasi distinte: la prima rivolta agli Atenei al fine di reperire i nominativi ed i rispettivi dati anagrafici di chi ha conseguito il dottorato. la seconda, rivolta ai dottori di ricerca. La fase di rilevazione è svolta sia

attraverso interviste telefoniche e acquisizione via web. Questa integrazione al CATI è stata prevista in quanto alcuni quesiti sono poco adatti ad un'intervista telefonica, dunque è il dottore di ricerca che compila gli ultimi campi richiesti.

Il questionario, rispetto all'indagine pilota, è stato articolato in cinque sezioni: la prima al curriculum di studi e attività di qualificazione; la seconda al lavoro; la terza alla ricerca del lavoro; la quarta alla mobilità (in particolare quella internazionale); la quinta notizie relative alla famiglia dell'intervistato.

Attualmente di questa prima indagine nazionale sui dottori di ricerca non sono ancora disponibili i risultati.

### **Considerazioni conclusive**

In conclusione dall'analisi delle ricerche descritte è evidente che nel corso degli anni l'interesse sul tema è cresciuto notevolmente. Ciò ovviamente è dipeso dal numero sempre crescente di persone che hanno acquisito il titolo di "Dottore di ricerca" e dunque tale prosecuzione degli studi oltre la laurea ha ampliato l'oggetto di studi nell'ambito delle ricerche istruzione-lavoro.

Dalle prime ricerche condotte dal CNR e da quelle recenti sui singoli Atenei sono emersi elementi comuni quali la difficoltà di inserimento nel settore privato e la scarsa mobilità universitaria. Allo stesso modo è però evidente quanto i tempi per una certa stabilità occupazionale si siano, negli ultimi anni, notevolmente allungati.

La dettagliata analisi, svolta in questo capitolo, ci consente di contestualizzare al meglio lo studio di caso sul Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale che si andrà a descrivere nei prossimi due capitoli.

## **Capitolo 3: Il profilo e il percorso formativo dei dottori di ricerca in “Processi di Innovazione del Mezzogiorno” e “Sociologia e Ricerca Sociale”**

### **3.1 La nascita e l’evoluzione del dottorato**

Il Corso di Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale dell’Università di Napoli Federico II afferisce alla Scuola di dottorato in Scienze Sociali. Alla Scuola, nel corso degli anni hanno afferito altri quattro dottorati di cui l’Ateneo è sede consorziata: il Dottorato di ricerca in Scienze Antropologiche e Analisi dei Mutamenti Culturali (con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”), il Dottorato di ricerca in Scienze della Politica (con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Firenze), il Dottorato di ricerca in Storia delle Donne e dell’Identità di Genere (con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”) e, infine il Dottorato di ricerca in Metodologia delle Scienze Sociali (con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Firenze “Cesare Alfieri”).

La storia del Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale si intreccia con quella della trasformazione del Corso di laurea in Sociologia della Facoltà di Lettere e Filosofia della Università Federico II in Facoltà di Sociologia. Inizia, infatti, nell’anno accademico 1990-1991 (VI ciclo), con l’attivazione del Dottorato in Sociologia dei Processi di Innovazione del Mezzogiorno presso il Dipartimento di Sociologia, allora afferente alla Facoltà di Lettere e Filosofia. Nell’anno accademico 2001/2002 (XVII ciclo) il dottorato assume l’attuale denominazione e, con la istituzione della Facoltà di Sociologia, una nuova caratterizzazione orientata alla formazione metodologica e allo studio delle trasformazioni dei sistemi di welfare, dall’altra. Al preesistente modulo formativo viene affiancato un secondo indirizzo denominato “Teorie e metodi delle politiche sociali”. Con le trasformazioni che investono la formazione universitaria, in particolare con l’istituzione dei corsi di laurea triennali e dei Corsi di laurea specialistica, muta anche il Dottorato. A partire dall’A.A. 2006-2007, la sua articolazione in indirizzi

si modifica per offrire ai laureati dei Corsi di laurea specialistica della Facoltà di Sociologia - Politiche sociali e del territorio e Comunicazione pubblica, sociale e politica - un percorso formativo orientato all'esercizio di attività di ricerca ad elevata qualificazione. Il Dottorato in Sociologia e ricerca sociale assume così l'attuale configurazione in due indirizzi: "Teorie e metodi per l'analisi delle politiche sociali" e "Sociologia della comunicazione e dei media".

### **3.2 Descrizione della ricerca**

Lo studio focalizza l'analisi sulla ricostruzione dei percorsi formativi e di carriera delle coorti di Dottori di ricerca dal VI al XX ciclo, con maggiore attenzione alle coorti più recenti. L'universo della popolazione di riferimento è composto da 59 soggetti: di questo ben 33 appartengono agli ultimi cicli (dal XVII al XX) e cioè da quando il dottorato ha acquisito l'attuale denominazione "Sociologia e Ricerca sociale". Infatti il numero dei posti messi a concorso negli anni è aumentato, passando da una moda tendenzialmente di 3 dei primi dieci cicli (dal VI al XVI), a quella di 8 dal XVII ciclo in poi.

La tabella 3.1 riporta il numero di ammessi, ritirati, bocciati e di quelli che hanno conseguito il titolo nel corso dei diversi cicli. Come si può vedere il numero delle donne è pressoché la metà:

Tabella 3.1: Popolazione di riferimento dello studio di caso: per ammessi e dottori di ricerca e genere

<b>Ciclo</b>	<b>Ammessi</b>	<b>Ritirati</b>	<b>Bocciati</b>	<b>Dottori di ricerca</b>	<b>Di cui donne</b>
VI	4	1	1	2	1
VII	3			3	3
VIII	3			3	1
IX	3			3	2
X	3			3	1
XI	-			-	-
XII	3			3	-
XIII	2			2	-
XIV	1			1	-
XV	4	1		3	1
XVVI	3			3	2
XVVII	10			10	7
XVIII	9			9	7
XIX	6			6	1
XX	8			8	3
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>29</b>

Fonte Segreteria Corso di dottorato

Lo studio di caso si concentra in particolare sui percorsi di carriera dei dottori di ricerca, dando dunque meno spazio alle questioni e ai problemi relativi al percorso formativo svolto per l'acquisizione del titolo. La scelta di focalizzare l'attenzione su un singolo corso di dottorato è stata presa al fine di analizzare in profondità le scelte e le dinamiche di carriera dei singoli Dottori, ed anche a causa della difficoltà di reperire indirizzi di dottori di ricerca di altri dottorati.

### **3.3 Il questionario**

Per quanto riguarda lo strumento di rilevazione è stato deciso di realizzare un questionario in buona parte con domande chiuse ma anche contenente domande aperte al fine di consentire un maggiore approfondimento delle problematiche emerse.

Il questionario è stato diviso in 6 sezioni. Per la sua costruzione si è fatto ampiamente riferimento al questionario della ricerca CNVSU-ADI del 2006, descritta nel precedente capitolo.

La prima sezione è dedicata alle informazioni generali sul corso di dottorato (denominazione del dottorato, numero di ciclo e anno di conseguimento del titolo,

beneficio o meno della borsa). Questa sezione è stata inserita al fine di avere conferma dei dati a disposizione.

La seconda è incentrata sulle caratteristiche del dottore di ricerca: dati socio-demografici, presenza o meno di figli a carico, tipo di laurea, (provenienza e voto conseguito), titolo di studio dei genitori.

La terza è dedicata alla formazione e attività di ricerca svolta durante il dottorato. Essa comprende domande relative al tipo di didattica seguita, eventuali attività e periodi di formazione all'estero, ricerca svolta e numero di pubblicazioni, ed inoltre viene chiesto attraverso una batteria di domande il grado di soddisfazione sugli aspetti relativi alla didattica e alle esperienze di ricerca.

La sezione quarta, la più ampia, è dedicata ai lavori attualmente svolti. Sono state inserite domande aperte relative alla descrizione dell'occupazione ed al grado di soddisfazione rispetto agli studi intrapresi. Essa comprende due sotto-sezioni: una relativa all'attività lavorativa all'interno dell'Università ed una sulle attività lavorative al di fuori dell'Università, dando la possibilità di rispondere ad entrambe. Tale possibilità è stata introdotta, tenendo conto delle attuali condizioni del mercato del lavoro, e dunque della elevata probabilità che gli intervistati, in particolare quelli appartenenti alle ultime coorti, possano contemporaneamente occupare più posizioni lavorative.

Per quanto riguarda il lavoro all'interno dell'Università viene chiesto il tipo di posizione occupata (strutturato, in attesa di primo servizio, non strutturato). Agli strutturati viene chiesto il tipo di ruolo ricoperto (ricercatore, associato, ordinario) ed inoltre l'anno di vincita del concorso dell'attuale posizione raggiunta; ai non strutturati viene chiesto se il ruolo riguarda collaborazioni occasionali, assegni di ricerca, docenze a contratto. In entrambi i casi, per capire quali elementi caratterizzano la professione, viene chiesto attraverso una domanda aperta di descrivere il grado di utilità degli studi intrapresi rispetto alle mansioni ricoperte.

Sempre in merito alla condizione occupazionale attuale è stata prevista una specifica domanda aperta per chi dichiara di essere disoccupato o in cerca di prima occupazione nella quale si chiede da quanto tempo persiste tale condizione e di descrivere la gestione di questo periodo.

Per quanto riguarda le attività svolte in altro settore (anche di tipo occasionale) se ne richiede appunto il tipo di settore e il canale attraverso cui è stato trovato (se attraverso l'invio spontaneo di un curriculum, segnalazioni di un docente, collega o amici). Anche per questa sezione viene poi chiesto di aggiungere liberamente un commento sull'attività lavorativa svolte ed il loro grado di affinità rispetto alla formazione di dottorato ricevuta.

A chiusura della sezione sono state inserite domande per tutti relative alla retribuzione lorda annuale, ed inoltre rifacendosi alle condizioni attuali viene chiesto agli intervistati di descrivere le loro difficoltà o meno nella gestione dell'uso dei tempi e dunque la conciliabilità o meno tra tempi di lavoro e tempo libero.

La quinta sessione è relativa al "lavoro precedente a quello attuale". Per questa sessione vi è stata la difficoltà di poter sintetizzare l'esperienze lavorative, tenendo conto della frammentazione dei percorsi e delle differenze tra i cicli. Si è deciso poi di rilevare i settori di occupazioni ed i ruoli svolti sia a 2, 5, e 8 anni dal conseguimento del titolo in base all'appartenenza di ciclo. Nel caso del settore università per rilevare l'eventuale mobilità è stato chiesto di indicare gli atenei se diversi da quelli attuali. Inoltre è stata inserita una domanda libera relativa alla gestione di eventuali periodi passati di disoccupazione.

L'ultima sezione è dedicata alla valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato tenendo conto anche di eventuale appartenenza o meno ad associazioni. Viene prima di tutto chiesto l'appartenenza o meno ad associazioni e la loro utilità nel reperimento dell'attuale occupazione. Inoltre sono state inserite domande sul rifacimento o meno dell'esperienza ed una batteria di domande sull'utilità del dottorato per gli aspetti relativi al lavoro. In ultimo è stata inserita una domanda aperta relativo a un giudizio complessivo dell'esperienza.

### **3.4 Fase di pre-test e fase di rilevazione**

La costruzione del questionario è stata particolarmente lunga causa la difficoltà di poter comparare le carriere iniziate con diversi anni di differenza.

Una serie di pre-test sono stati effettuati a maggio 2009 su una piccola parte dei dottori di ricerca da intervistare. I principali problemi hanno appunto riguardato la sezione di lavoro precedente a quella attuale ed inoltre vi è stato un lieve

snellimento delle domande aperte, e delle batterie di domande in cui alcuni “Item” sono risultati sovrapposti.

Il questionario è stato costruito attraverso la piattaforma Google documenti, e tenendo conto dell’elevato grado di formazione degli intervistati, è stato inviato agli indirizzi di posta elettronica, recuperati nella maggior parte dei casi attraverso i canali istituzionali dell’università, e in altri casi attraverso contatti propriamente informali.

Anche la fase di rilevazione è stata particolarmente lunga e caratterizzata da ripetuti solleciti; infatti è iniziata in data 22 maggio 2010 e si è conclusa il 15 settembre. Le difficoltà hanno dunque riguardato: indirizzi mail che in alcuni casi non sono risultati più attivi, e solo in alcuni casi è stato possibile recuperare quelli nuovi, anche attraverso il social network Facebook. Complessivamente, date queste difficoltà di mancate risposte ed irreperibilità di contatto (7 casi), sono stati raccolti 40 questionari. Ecco il quadro dei rispondenti in base all’appartenenza di ciclo e al genere:

Tabella 3.2: quadro dei rispondenti per ciclo e genere

<b>Numero di ciclo</b>	<b>Rispondenti</b>	<b>Di cui donne</b>
VI	1	1
VII	1	1
VIII	2	1
IX	1	1
X	3	1
XII	3	-
XIII	1	-
XIV	1	-
XV	1	-
XVI	1	1
XVII	6	4
XVIII	6	4
XIX	6	1
XX	7	2
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>17</b>

### **3.5 Profilo e percorso formativo dei dottori di ricerca**

Procediamo ora alla descrizione dei risultati relativi ai profili e ai percorsi formativi dei dottori di ricerca relativi alle sezioni A, B e C del questionario. Dato il numero non elevato della popolazione di riferimento, per i dati quantitativi è stato deciso di trattarli solo in frequenze assolute e per lo più attraverso analisi monovariata, determinati incroci sono stati fatti in base alla denominazione di dottorato.

#### **3.5.1 Informazioni sul dottorato**

Questa sezione, come si è detto, è servita ad avere conferma dei dati di segreteria già in possesso su denominazione dottorato e appartenenza di ciclo ed in aggiunta è stato chiesto il tipo di finanziamento ricevuto.

Come già anticipato dalla tabella 3.2 i rispondenti sono stati 40, di cui la maggior parte appartenenti agli ultimi cicli e dunque al dottorato con denominazione “Sociologia e ricerca sociale”. Dei dottori di ricerca appartenenti al dottorato in “Processi di innovazione del Mezzogiorno” hanno risposto 15 su 26 rispetto ai 25 rispondenti sui 33 appartenenti al Dottorato in “Sociologia e Ricerca Sociale”. Tale proporzione di risposte è da attribuire, come anticipato, alla difficoltà che si è trovata nel raggiungere i cicli più vecchi.

Per quanto riguarda le borse di studio sono 29 quelli che hanno usufruito di una borsa di studio pubblica, 7 quelli che non hanno percepito alcun tipo di borsa ed altri 4 che hanno percepito o borse private o altri tipi di contratto. La tabella 3.3 descrive il quadro dettagliato per denominazione dottorato e tipologia di finanziamento:

Tabella 3.3: Tipologia di finanziamento e denominazione dottorato

Denominazione dottorato	Tipologia finanziamento			
	Un posto con borsa finanziato dal Miur	Altri finanziamenti (enti pubblici, privati, altre borse)	Un posto senza borsa	Totale
Processi di Innovazione del Mezzogiorno	13	1	1	15
Sociologia e Ricerca Sociale	16	3	6	25
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

Si nota che la quasi totalità (13 su 15) dei membri del dottorato in Processi di Innovazione hanno ricevuto un finanziamento pubblico, e invece tra i membri del dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale 6 su 25 non hanno ricevuto alcun tipo di finanziamento.

### 3.5.2 Caratteristiche del dottore di ricerca

Per quanto riguarda le caratteristiche del dottore di ricerca, come si è detto, la maggior parte di coloro che hanno risposto all'indagine sono maschi: 23 su 40.

In merito allo stato civile circa la metà (19) sono sposati, la restante metà si divide in 7 conviventi e 14 celibi/nubili. La media di figli è piuttosto bassa e precisamente di 0,72. Su questo punto si tornerà più in avanti, in particolare per valutare l'impatto della maternità sulla carriera femminili.

Per quanto riguarda l'origine sociale dei dottori non è stata individuata una netta prevalenza di determinati titoli di studio. Il titolo di studio dei padri si distribuisce

quasi equamente tra le modalità previste (laurea, diploma di scuola media superiore, diploma di scuola media inferiore e licenza elementare). Tra quello delle madri invece solo 7 hanno un titolo di diploma di laurea o universitario, e poco più della metà (21 casi) ha un titolo di licenza media inferiore e nessun titolo/licenza elementare. Incrociando i dati vi è una certa omogeneità dei titoli dei genitori infatti nei 10 casi di diploma di laurea del padre corrispondono 4 diploma di laurea ed 1 solo diploma di licenza media inferiore, allo stesso tempo nei 9 casi di licenza elementare del padre solo una madre ha la licenza media, il resto nessun titolo o licenza elementare.

L'età media di discussione della tesi di dottorato è di 29,4 con cinque casi di un'età superiore ai 35 anni. La media del dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno è di 32,2; quella del dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale di 27,7.

Tre quarti dei dottori di ricerca provengono dal corso di laurea in Sociologia della Federico II di Napoli, mentre i rimanenti provengono dall'Università di Salerno compresa scienze della comunicazione, dall'Università di Roma "La Sapienza"; e dall'Università di Bari. Ciò dà conferma della scarsa mobilità dei dottorandi tenuto anche conto che nel dottorato Processi di Innovazione i posti erano consorziati anche con l'Università di Salerno.

Interessante vedere anche il tipo di mobilità geografica che vi è stata dopo la conclusione del dottorato. Nella maggior parte dei casi durante gli studi di dottorato tre quarti dei rispondenti hanno vissuto a Napoli o in Provincia, negli altri casi sono prevalsi altre città della Regione Campania e Roma; 4 casi hanno vissuto contemporaneamente a Napoli ed altre città. Ciò dunque dimostra la necessità di vivere vicino all'Accademia. A conclusione del dottorato, non è vi è stata un'eccessiva mobilità infatti in 26 casi il luogo geografico di residenza attuale è lo stesso del periodo di studio di dottorato

In merito alla votazione della laurea, la tabella 3.4 mostra una quasi totalità di 110 e lode:

Tabella 3.4: Voto di laurea

Voto di Laurea	N
110 e lode	31

110	6
Inferiore al 110	3
<b>Totale</b>	<b>40</b>

Il tempo intercorso tra la discussione della tesi di laurea e l'ingresso nel dottorato è stato inferiore a un anno per 11 dottori, da 1 a 2 anni per 11, di oltre i due anni per 18 persone. Andando a fare la distinzione tra le denominazione di dottorato, la situazione è la seguente:

Tabella 3.5: Tempo intercorso tra la laurea ed ingresso nel dottorato per denominazione dottorato

Denominazione dottorato	Tempo trascorso tra la laurea e l'ingresso nel dottorato			
	Meno di 1 anno	Da 1 a 2 anni	Da 1 a 2 anni	Totale
Processi di Innovazione del Mezzogiorno	2	5	8	15
Sociologia e Ricerca Sociale	9	6	10	25
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>40</b>

Il numero maggiore di persone che sono entrate dopo i due anni può essere spiegato dal fatto che vi è stato un periodo di formazione e collaborazione interna pre- dottorato. Inoltre, in proporzione, per il dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno sono ben 8 quelli entrati due anni oltre la laurea e ciò è da attribuire al fatto che il dottorato a Napoli è partito solo dal VI ciclo.

### 3.5.3 Formazione e attività di ricerca svolta durante il dottorato

Nell'andare ad analizzare il tipo di attività formativa svolta durante il dottorato, si è cercato di capire quanto e come è aumentata l'offerta di formazione del corso di dottorato, ed allo stesso tempo l'eventuale grado di autonomia nel scegliere le attività formative ad esempio Scuole estive e workshop.

Le attività più seguite sono state cicli e seminari specifici. Come si evince dalla tabella 3.5. Il resto delle attività hanno avuto una frequenza di poco superiore ai due terzi dei rispondenti ad eccezione delle esercitazioni non specifiche per i dottorandi.

Tabella 3.5: tipologia di corsi frequentati

<b>Tipo di attività frequentate</b>	<b>Numero frequentanti (di cui Processi di Innovazione)</b>
Cicli specifici di lezioni	32 (9)
Seminari specifici	39 (14)
Esercitazioni specifiche per dottorandi	21 (4)
Esercitazioni non esclusivamente per dottorandi	10 (1)
Partecipazione a scuole estive e corsi extra dottorato	25 (11)
Workshop	22 (5)

Come era prevedibile i rispondenti dei primi cicli hanno avuto minori possibilità di seguire le attività didattiche, rispetto ai dottori dei cicli più recenti, in quanto erano previste in modo inferiore o come, sottolineato da alcuni intervistati, non erano previste affatto; ed infatti tra i 15 appartenenti al dottorato con precedente denominazione ben 11 hanno seguito Scuole estive e corsi extra dottorato, a conferma di una necessità di formazione rivolta maggiormente all'esterno.

Ben 17 rispondenti hanno dichiarato di non avere svolto alcun periodo di formazione all'estero, 5 solamente inferiore ad un mese, 9 un periodo da 1 a 3 mesi, 4 da 3 a 6 mesi e 5 un periodo superiore ai 6 mesi. In questo caso riportiamo la divisione per denominazione del dottorato:

Tabella 3.6: Periodo di frequenza all'estero per denominazione dottorato

Denominazione dottorato	Periodo di frequenza all'estero					Totale
	No Mai	Meno di un mese	Da 1 a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Superiore a 6 mesi	
Processi di Innovazione del Mezzogiorno	3	2	5	1	4	<b>15</b>
Sociologia e Ricerca Sociale	14	3	4	3	1	<b>25</b>
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

Dalla tabella, si può notare che in proporzione, sono proprio gli appartenenti agli ultimi 4 cicli ad avere avuto minori opportunità di esperienze formative all'estero. Ciò è da attribuire probabilmente a due fattori: il numero maggiore di posti che ha

ridotto le opportunità per i singoli e, allo stesso tempo, la maggiore offerta formativa, interna al dottorato, che ha ridotto la necessità di andare all'estero per la formazione.

Tali numeri, anche se quantitativamente esigui, mostrano una certa difficoltà che i dottorandi hanno avuto di avere determinate opportunità formative, e dunque anche il grado di soddisfazione su determinati aspetti non è stato molto elevato. Infatti attraverso una batteria di domande è stato misurato il grado di soddisfazione relativo agli aspetti propriamente didattici e della competenza dei docenti fino agli aspetti dell'addestramento alla ricerca e le competenze acquisite per il mercato del lavoro. La tabella 3.7 riporta il grado di soddisfazione sui singoli aspetti:

Tabella 3.7 : Grado di soddisfazione sugli aspetti della formazione

Aspetti valutati	Grado di soddisfazione			
	Del tutto insoddisfatto	Poco soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Completamente soddisfatto
Varietà dell'offerta didattica	8	19	11	1
Adeguatezza del calendario e numerosità degli incontri rispetto ai propri impegni	6	14	16	3
Adeguatezza dei metodi didattici	10	13	16	0
Competenza dei docenti	0	8	23	8
Collaborazione con ricercatori e docenti	8	8	18	5
Opportunità di esperienze formative all'estero	15	15	7	2
Addestramento alla ricerca ricevuto	7	18	11	3
Competenze acquisite per il mercato del lavoro	11	19	9	0

Come si può notare, i risultati non sono molto confortanti: l'offerta didattica ha avuto un giudizio positivo di abbastanza e completamente soddisfatto di sole 10 persone; relativamente alle opportunità formative all'estero solo in 7 hanno dato un giudizio positivo; l'addestramento alla ricerca 9; le competenze acquisite per il mercato del lavoro 9 (e solo con giudizio di abbastanza soddisfatto). A questo grado di soddisfazione medio-basso per tutti gli aspetti, fa eccezione la dimensione relativa alla competenza dei docenti che ha avuto un giudizio positivo di 31 intervistati (rispettivamente 23 abbastanza e 8 completamente).

La questione della formazione verrà ripresa successivamente: infatti nelle domande a contenuto aperto sulla valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato, più rispondenti hanno focalizzato l'attenzione sulle carenze formative

compresa la mancanza di opportunità all'estero ed il mancato raccordo con il mercato del lavoro.

Altri aspetti rilevati hanno riguardato: le cinque parole chiave della tesi; la collaborazione con le cattedre nel periodo antecedente e durante il dottorato e la produzione scientifica (articoli, paper, monografie, parti di volumi ecc.) nel periodo del dottorato. Queste domande sono state inserite al fine di valutare gli iniziali sviluppi di carriera.

L'analisi delle parole chiave delle tesi di dottorato è servita a ricostruire i temi e le aree disciplinari più trattate dai dottori di ricerca. Tale analisi ha mostrato un maggiore interesse nell'area delle politiche sociali e del lavoro e poi in quello delle politiche educative e le tematiche maggiormente legati agli approcci di network. Pochi i temi della comunicazione, ciò dipende anche dal fatto che prima il dottorato non era diviso in indirizzi.

In merito alle collaborazioni con le cattedre è stato chiesto di indicare il grado di continuità di collaborazione nel periodo che precede e segue il dottorato. Nel periodo antecedente all'ingresso 11 hanno dichiarato di collaborare con continuità, 11 occasionalmente e 18 mai. Durante il dottorato 24 hanno collaborato in maniera continuativa, 10 in maniera occasionale e 6 mai. Al di là dello scontato aumento di collaborazioni può essere maggiormente interessante incrociare i due periodi e capire quali sono stati i passaggi principali e quali categorie sono rimaste fuori dalle collaborazioni anche durante il dottorato.

Nei 18 casi che non avevano collaborato in 5 hanno continuato a non collaborare (ma in ben 4 casi ciò è dovuto alla provenienza da un altro Ateneo), 7 hanno collaborato occasionalmente e 6 regolarmente;

Le 11 collaborazioni occasionali in 3 casi sono rimaste tali, in 7 casi sono diventate regolari ed in un solo caso non vi è stata più collaborazione, (ma si tratta di una persona che proviene da un'altra Università).

Gli 11 che hanno collaborato in maniera continuativa hanno continuato a farlo anche dopo, ed in ben 9 casi l'Ateneo è lo stesso in cui hanno conseguito la laurea. Questi incroci dimostrano che, nella maggior parte dei casi, il rapporto tra dottorando e tutor si instaura già da prima dell'ingresso nel dottorato.

Relativamente alla produzione scientifica, come si evince dalla tabella 3.8, il numero maggiore di pubblicazioni ha riguardato paper a convegni nazionali, articoli su nazionali, parti di volumi e rapporti di ricerca; per le altre tipologie ( articoli su riviste internazionali, volumi a firma singola o in qualità di curatore) è risultata quasi nulla.

Tabella 3.8 :Numero di pubblicazioni per tipologia di prodotti

<b>Tipologia prodotti</b>	<b>N</b>
Paper convegni nazionali	62
Paper a convegni internazionali	32
Articoli su Riviste nazionali	43
Articoli su riviste internazionali	8
Monografie (volumi a firma singola)	6
Volumi in qualità di curatore	3
Parti di volumi o saggi collatanei	54
Rapporti di ricerca- relazioni tecniche	76
<b>Totale</b>	<b>284</b>

## **Conclusioni**

Questa prima parte dell'analisi ha dunque mostrato una certa omogeneità dei profili dei dottori di ricerca, in cui determinate differenze tra i quali età di ingresso nel dottorato o numero di figli sono più che altro attribuibili all'appartenenza di ciclo e dunque ai diversi anni di differenza con cui si è entrati nel dottorato. I dati relativi all'ingresso del dottorato, sembrano confermare quelli generali, in cui gli interni sono favoriti.

Relativamente al percorso formativo (compreso l'addestramento alla ricerca), anche se è emerso un ampliamento nel corso degli anni dell'offerta formativa, a questa non ha fatto seguito un grado di giudizio maggiormente positivo degli appartenenti alle ultime coorti. Queste tematiche, come di è detto, sono state riprese dagli stessi intervistati nei contenuti delle risposte aperte e verranno dunque riprese nel prossimo capitolo relativo ai percorsi occupazionali dei dottori di ricerca in cui è stata analizzata anche la valutazione complessiva del dottorato.

## **Capitolo 4: I percorsi occupazionali dei dottori di ricerca**

Dopo aver descritto il profilo e il percorso formativo dei di ricerca entriamo più nel vivo della ricerca riguardante i percorsi occupazionali degli intervistati.

### **4.1 Attività lavorativa attuale**

L'attività lavorativa è la sezione a cui, come anticipato nella descrizione del questionario, è stato dedicato più spazio e sono stati rilevati i molteplici aspetti dei lavori svolti nell'Università e/o negli altri settori.

#### **4.1.1 Attività lavorativa all'interno dell'Università**

La quasi totalità dei rispondenti (36 su 40) ha dichiarato di collaborare nel settore dell'Università. Come anticipato le informazioni sono state analizzate distinguendo tra strutturati e non strutturati. Dei 36 che collaborano con l'Università, 11 sono strutturati e 25 non strutturati.

Le informazioni sugli strutturati sono le seguenti: 8 sono ricercatori, 2 associati e 1 svolge attività funzionaria-amministrativa di manager didattico. Dato l'esiguità dei casi è possibile fare solo alcune piccole valutazioni.

Agli strutturati è stato chiesto, innanzitutto, di indicare l'anno di vincita del concorso: con questa informazione è stato possibile fare un confronto tra i cicli e vedere se nei cicli più recenti i passaggi di carriera sono stati più lunghi. Mediamente per diventare ricercatore i dottori hanno atteso 3 anni, vedremo poi nella sezione lavori precedenti le differenze in base all'appartenenza di ciclo.

In merito all'indicazione dell'Ateneo in cui l'attività viene svolta 6 svolgono le loro attività solo nell'Ateneo in cui hanno svolto il dottorato (dunque Napoli Federico II e Salerno che prima era consorziato); 4 solo in Altri Atenei ed 1 collabora, oltre che con Napoli, anche con altri Atenei. Gli altri Atenei menzionati sono Roma La Sapienza, Università Suor Orsola Benincasa e l'Università del Salento.

Di maggiore interesse è il contenuto delle risposte aperte riguardante la valutazione complessiva dell'esperienza lavorativa all'interno dell'Università. Ecco le tracce delle risposte di coloro che hanno lasciato un commento sulle loro attività, in parentesi si riporta il ruolo svolto, il genere e il ciclo di appartenenza:

Positiva per quanto riguarda la ricerca e la didattica personale; complessivamente deluso per il funzionamento del sistema (professore associato, uomo X ciclo)

Per molti versi soddisfacente (ricercatore, donna VII ciclo)

Troppa didattica, scarsa internazionalizzazione istituzionale, assenza totale di supporto economico all'attività di ricerca (ricercatore, uomo, XII ciclo)

Problematica ma con diverse opportunità (ricercatore, uomo, XIII ciclo)

La mia esperienza di manager didattico è direttamente connessa al tema trattato nella dissertazione di dottorato e alle precedenti esperienze lavorative. Inoltre, ritengo che anche la mia formazione sociologica sia adeguata allo svolgimento delle differenti mansioni (manager didattico, uomo, XIX ciclo)

Stimolante (ricercatore, uomo, X ciclo)

Come si può notare queste risposte non sono molto ricche di contenuto. In un paio di casi emerge l'aggettivo "stimolante". Si registra anche la soddisfazione personale per l'attività didattica sostenuta ma allo stesso tempo vi è una certa delusione per il funzionamento del sistema universitario, ed in un altro caso sono appunto riconosciute le problematiche. Queste risposte verranno poi confrontate con le risposte dei non strutturati.

I non strutturati nell'Università, come si è detto, sono 25. La situazione è maggiormente articolata, in quanto le posizioni all'interno dell'Università sono meno definite e dunque vi sono più ruoli ricoperti contemporaneamente. Inoltre c'è da dire che la maggioranza ricopre ruoli anche al di fuori dell'Università, ed in particolari per i non strutturati appartenenti ai primi cicli, quella universitaria è solo la seconda attività.

Nel considerare le tipologie di rapporti lavorativi, si è andati da un livello meno formalizzato delle semplici collaborazioni alle attività didattiche e collaborazioni occasionali (gruppi di ricerca), alla fruizione di un assegno di ricerca fino alle docenze a contratto. Nello specifico 11 hanno collaborazioni occasionali per attività di ricerca e/o di attività didattica, (queste due categorie divise nel

questionario, sono state poi trattate in un'unica dimensione, data la coincidenza di risposte in più casi), 4 hanno un assegno di ricerca ed altre tipologie di borse post dottorato e 13 sono Docenti a contratto. Avendo dato la possibilità di dare anche due modalità di risposta la somma complessiva è ovviamente superiore a 25:

Tabella 4.1: Ruoli svolti all'interno dell'Università dai non strutturati

<b>Ruolo svolto</b>	<b>N</b>
Collaborazioni occasionali (partecipazioni a ricerche e/o attività didattiche)	11
Assegnista di ricerca, altra borsa post-doc	4
Docente a contratto	14
Altro	1 (incarichi docenze master universitario)
<b>Totale</b>	<b>30</b>

Come mostra la tabella 4.2 anche per i non strutturati emerge una scarsa mobilità. infatti 14 collaborano solo nell'Ateneo in cui hanno svolto il dottorato, 9 nello stesso Ateneo ma anche in altri e 2 solo in altri Atenei. Gli altri Atenei menzionati sono L'Università di Roma "La Sapienza", l'Università di Messina, Università di Londra e per il resto riguardano solo gli altri Atenei cittadini e della Regione : "Suor Orsola Benincasa", la Seconda Università di Napoli e l'Università di Salerno. Nei due casi in cui si collabora solo con gli altri Atenei, gli atenei menzionati sono nuovamente l'Università di Roma La Sapienza e l'Università di Torino.

Tabella 4.2: Collaborazioni per Ateneo di provenienza e indicazione degli Atenei

	N	Atenei menzionati (numero di volte)
Solo nell'Ateneo in cui ha svolto il dottorato	14	
Nell'Ateneo in cui ha svolto il dottorato ed altri	9	Università di Salerno (2) Università di Roma La Sapienza, (2) Seconda Università di Napoli(2) Suor Orsola Beenincasa (1) Università di Messina (1) Università di Londra (1)
Solo in altri Atenei	2	Università La Sapienza (1) Università di Torino (1)

Questi dati confermano la difficoltà di collaborare con Atenei diversi da quello in cui si è svolto il dottorato, rilevata anche nelle precedenti ricerche.

Anche in questo caso gli aspetti più interessanti, da analizzare, riguardano il contenuto delle risposte aperte sulla valutazione dell'esperienza interna all'Università. In 15 hanno lasciato un commento, e le risposte sono state raggruppate per tematiche emerse.

In alcuni casi le risposte si limitano a degli aggettivi:

sporadica, instabile, non riconosciuta ( collaborazioni occasionali, uomo, XX ciclo, uomo)

Interessante ( docente a contratto, uomo, VIII ciclo)

Frustrante ed appagante nello stesso tempo (assegnista di ricerca, uomo, XVII ciclo)

Interessante (collaborazioni occasionali, donna, XVIII ciclo)

frammentata, caotica, emergenziale (docente a contratto e collaborazioni occasionali, uomo, XX ciclo)

frustrante (Docente a contratto, uomo, XVIII ciclo)

piacevole (Docente a contratto, donna, XVIII ciclo)

positiva (Docente a contratto e collaborazioni occasionali , donna, XVI ciclo)

l'esperienza attuale è soddisfacente, quella passata poco soddisfacente (assegnista di ricerca, donna, XVII ciclo)

Tra quelli positivi emerge l'aggettivo "interessante" positiva, "piacevole". In un caso è definita frustrante e appagante nello stesso tempo. Tra chi ha dato un giudizio negativo emergono gli aggettivi "frustrante", "sporadica instabile non riconosciuta", "frammentata caotica emergenziale". Non emergono grandi differenze a livello di ruolo, tra chi ha dato risposte positive e negative, infatti gli stessi docenti a contratto danno giudizi sia positivi che negativi.

Le risposte leggermente più ricche di contenuto mostrano l'attenzione agli aspetti relativi alla didattica e alle difficoltà strutturali del sistema, sia dal punto di vista delle risorse che non consente di fare adeguatamente ricerca, sia al mancato raccordo con il mercato del lavoro:

Intellettualmente stimolante, ma svolta all'interno di un contesto caratterizzato da troppa incertezza, risorse troppo scarse e poca attenzione alla qualità del lavoro ed al merito (assegnista di ricerca, uomo, XX ciclo)

intermittente, anche se assidua dal punto di vista delle pubblicazioni e dello studio (docente a contratto e collaborazioni occasionali, uomo, XIX ciclo)

Condizione di precarietà occupazionale, incertezza di reddito, discontinuità lavorativa e quindi delle attività di ricerca (compresa la scelta dei temi di ricerca) (assegnista di ricerca, uomo, XVIII ciclo)

Preciso che tengo seminari di alcune ore su argomenti specifici (dinamica e struttura della popolazione italiana) che fanno parte del corso di Sociologia economica. Esperienza abbastanza soddisfacente (collaborazioni occasionali, uomo, XII ciclo)

si tratta di un Ateneo ben organizzato, nonostante la numerosità degli iscritti, che consente un buon livello della didattica. Dal punto di vista della ricerca ritengo la mia esperienza positiva, seppur non del tutto in continuità con il mio percorso e con i miei interessi attuali (assegnista di ricerca, uomo, XIX ciclo)

Totale mancanza di raccordo tra il percorso di dottorato ed il mercato del lavoro (collaborazioni alle attività didattiche, donna, XVIII ciclo)

Come si può notare i non strutturati incontrano maggiori difficoltà rispetto agli strutturati soprattutto per la carenza di reddito e la progettualità.

Altri tipi di difficoltà, riguardanti l'organizzazione del sistema soprattutto per i sovraccarichi didattici, sono emerse in entrambe le categorie. C'è inoltre da ricordare che in alcuni casi quella universitaria non è la prima attività e dunque le difficoltà economiche non sono state citate.

#### **4.1.2 Attività lavorativa in settore diverso dall'Università**

Le attività al di fuori dell'Università sono svolte da 28 persone, invece 12 non svolgono alcun tipo di attività al di fuori dell'Università.

Riguardo al settore lavorativo si nota una certa dispersione: infatti 12 lavorano nel settore della ricerca sia pubblica che privata (ruoli di ricercatori e consulenti), 10 nel settore della Pubblica amministrazione, 8 nella formazione non universitaria compresa quella in azienda (con ruoli di formatori o insegnanti), 6 nel settore cooperativo ed altri sporadici nel Sindacato, società di consulenza..

In questo caso le collaborazioni con gli altri settori sono state incrociate in base alla presenza o meno di rapporti con l'Università divisi per strutturati e non strutturati, e sono proprio questi ultimi a collaborare con più settori:

Tabella 4.3: settori di attività in base alla posizione nell'Università

Posizioni o meno nell'Università	Altri settori di Occupazione				
	Enti di ricerca pubblici o privati	Istruzione formazione non universitaria	Pubblica Amministrazione	Terzo settore (cooperative, associazioni)	Altro
Strutturati in ambito universitario	3	1	2	2	1 (sindacato)
Non strutturati in ambito universitario	7	6	5	4	3 (Poste italiane, società di servizi, webmarketing)
Alcuna collaborazione con l'Università	2	1	3	-	-
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Le tipologie contrattuali si articolano in un ampio ventaglio che va da contratti a tempo indeterminato, per gli appartenenti dei primi cicli che non hanno un rapporto strutturato nell'Università, a quelli a tempo determinato (contratto a progetto, occasionali) per gli appartenenti agli ultimi cicli.

A coloro che non lavorano nel settore della Ricerca è stato chiesto se comunque nelle loro mansioni svolgono attività di ricerca. Nei 15 casi che hanno dichiarato di lavorare in uno o più settori al di fuori della ricerca, 4 svolgono comunque questo ruolo, 6 soltanto in parte e 5 per nulla.

Interessante è anche vedere il canale attraverso cui, i 28 che lavorano in altri settori, hanno trovato il lavoro: La domanda in 6 casi è stata saltata, 10 attraverso la vincita di concorso, (in questo caso sono presenti i quattro che non hanno alcun rapporto con l'Università e i non strutturati). Negli altri casi prevale il canale informale delle conoscenze: infatti in 4 hanno trovato lavoro attraverso l'indicazione di un Docente, e gli altri attraverso indicazioni e di colleghi di dottorato e/o altre conoscenze.

Inoltre a coloro i quali hanno dichiarato di non collaborare con l'Università è stata chiesta la motivazione. Solo in un caso la motivazione riguarda il non interesse nella carriera accademica, nei restanti tre è dovuta all'impossibilità di avere contratti e partecipare a concorsi.

Anche per il lavoro in settore diverso dall'Università è stato richiesto di aggiungere liberamente un commento per descrivere l'esperienza. Solo in 15 su 28 hanno lasciato un commento. Di seguito riporto le risposte, evidenziandone il settore di impiego e l'eventuale posizione di strutturato o meno nell'Università. Anche in questo caso la maggior parte delle risposte sono state commentate solo con aggettivi quali "positiva, stimolante, ottima", ma anche negativi precaria, instabile. Tendenzialmente sono i non strutturati degli ultimi cicli a darne un giudizio meno positivo:

instabile e poco remunerativa (pubblica amministrazione- non strutturato, uomo, XX ciclo)

Ottima (enti di ricerca- non strutturato all'università, uomo, VIII ciclo)

molto remunerativa e interessante (istruzione formazione non universitaria, non strutturato, donna, XVIII ciclo)

Positiva e stimolante, oltre che necessaria. (pubblica amministrazione, sindacato, strutturato, uomo, XIII ciclo)

positiva (Poste italiane, non strutturato all'Università, donna, XVIII ciclo,)

buona, ma molto precaria (istruzione formazione non universitaria, non strutturato, donna XVII ciclo)

Anche nei contenuti un po' più articolati il giudizio è ambivalente: infatti l'attività al di fuori dell'Università è ritenuta da alcuni interessante, ma allo stesso tempo in alcuni casi emergono le stesse difficoltà presenti nel lavoro all'Università ed infatti viene riconosciuto lo stesso problema di scarsità delle risorse presente nell'Università:

Interessante avere uno sguardo esterno su ciò che fai all'università ti fa rimanere con i piedi per terra. Appagante dal punto di vista intellettuale e remunerativo. (istruzione formazione non universitaria, non strutturato all'Università, donna, XVIII ciclo)

molto utile in termini di contatti e di programmazione delle politiche (enti di ricerca-strutturato all'Università, donna, VI ciclo)

durante il dottorato mi era stata proposta una collaborazione con una cattedra sui temi della mia tesi. La mancanza assoluta di compensi, prospettive di carriera ed esperienze significative, unite alla mia occupazione professionale già attiva, mi hanno spinto a rifiutare forme più o meno mascherate di schiavismo. Proverò ad entrare nel mondo accademico per merito e prestigio, guadagnato lavorando al di fuori dell'Università (enti di ricerca pubblico privati, pubblica amministrazione, uomo, XIX ciclo)

abbastanza positiva, ma precaria in termini di stabilità. Ho legami con enti di ricerca anche sulla base dei rapporti coltivati in accademia (enti di ricerca, non strutturato all'Università, uomo, XIX ciclo)

Rapporti di lavoro atipici, precarietà, elevata intensità di lavoro, condizioni di lavoro disagiate, bassa retribuzione (enti di ricerca, non strutturato all'Università, uomo, XVIII ciclo)

si fa di necessità virtù.. (società di servi privata, non strutturato, uomo, XVII ciclo)

Molto stimolante. Il problema è che al CNR come all'Università c'è un drammatico problema di fondi (enti di ricerca, non strutturato all'Università, uomo, XII ciclo)

Inoltre è emersa la delusione di chi non riesce ad avere un rapporto regolare o non ha per nulla un rapporto con l'Università:

Sono molto dispiaciuta che non ci sia l'opportunità di avere una collocazione normalizzata e strutturata all'interno del mondo accademico. (webmarketing, non strutturato all'Università, donna, XVIII ciclo)

abbastanza gratificante, ma non era il percorso che mi interessava. (istruzione formazione non universitaria, donna, XVII ciclo)

### 4.1.3 Altre informazioni comuni

A conclusione della sessione “Lavoro attuale” sono state rilevate anche informazioni comuni, riguardanti il reddito e la difficoltà o meno nella gestione dell'uso dei tempi.

Per quanto riguarda il reddito è stato chiesto di indicare il reddito lordo medio negli ultimi tre anni: in 11 hanno dichiarato fino a 10.000 euro, 9 da 10.000 a 20.000, 5 da 20.000 a 30.000, e 14 oltre i 30.000 euro. In questa classe di reddito più elevata sono però presenti principalmente i dottori di ricerca del dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno (12 casi).

Alla domanda sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempo libero 18 su 40 hanno dichiarato di riuscire poco o per nulla a gestire il tempo. Nel dettaglio la situazione è la seguente:

Tabella 4.4: Possibilità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempo libero

<b>conciliazione tra tempi di lavoro e tempo libero</b>	
Molto	3
Abbastanza	19
Poco	16
Per Nulla	2
<b>Totale</b>	<b>40</b>

Nello specifico sui 18 che hanno difficoltà solo 4 sono strutturati dell'Università e allo stesso tempo svolgono altre attività.

A chi ha dichiarato di conciliare poco o per nulla tempi di lavoro e tempo libero, è stato chiesto di spiegare le principali difficoltà. Di seguito se ne riportano le risposte, in base a determinate dimensioni di difficoltà comuni emerse.

Una prima dimensione emersa è quella della carenza di reddito che genera la necessità di fare più lavori e limita la possibilità di fare ricerca:

mancanza di tempo dovuta alla necessità di "assemblare" un reddito (non strutturato all'Università e pubblica amministrazione, uomo, XX ciclo)

la ricerca di commesse ed il dipendere da più committenti porta a stanchezza e a poco tempo per se in molti periodi dell'anno, tuttavia cerco in genere di avere parte del sabato pomeriggio e la domenica come giorni di completo relax (non strutturato, enti di ricerca, uomo, XIX ciclo)

La necessità di reperire fondi sul mercato per continuare a fare ricerca (non strutturato, enti di ricerca, uomo, XX ciclo)

Anche in altri casi ritorna l'argomentazione di una scarsità di tempo da dedicare alla ricerca sia per motivi legati al sovraccarico didattico e organizzativo:

Molta attività didattica e di sostegno alla didattica, poco tempo per fare ricerca e per migliorare le proprie competenze (strutturato all'Università, donna, X ciclo)

La condizione di incertezza genera competizione. La competizione produce ansia e questo spinge a cercare di produrre sempre più all'interno di questa immaginaria arena competitiva. La produzione scientifica spesso non coincide con il lavoro necessario alla sopravvivenza. Il risultato è la progressiva restrizione del tempo libero. (non strutturato all'Università, uomo, XX ciclo)

Portare avanti con continuità la ricerca di base intrapresa con il dottorato (Non strutturato all'Università, Enti di ricerca, uomo, XX ciclo)

assenza di servizi, sovraccarico organizzativo e didattico (strutturato all'Università, enti di ricerca, donna, VI ciclo))

L'eccesso di attività didattica mi costringe a svolgere l'attività di ricerca nel tempo libero con gravi ripercussioni su attività e interessi personal (strutturato all'università, uomo, XII ciclo)

difficoltà a conciliare l'attività professionale, i tempi della ricerca e dello studio con altre attività (non strutturato all'Università, pubblica amministrazione, donna, XVII ciclo)

orari di lavoro da "libero professionista" e responsabilità che richiedono almeno una reperibilità quasi h24 (enti di ricerca-pubblica amministrazione, uomo, XIX ciclo)

troppi lavori, troppo lavoro (non strutturato all'università, enti di ricerca, uomo, XVII ciclo)

In un paio di casi la difficoltà è dovuta alla distanza dai luoghi di lavoro, che genera, anche in questi casi l'inconciliabilità con la gestione della vita familiare:

vivere e lavorare in due città diverse che distano 300 km circa (Non strutturato all'Università, uomo, XX ciclo)

la distanza fra sede posto di lavoro e sede di residenza. tempi di lavoro e di gestione di vita familiare che si sovrappongono (strutturato all'università, donna, VII ciclo)

In altri casi, la dimensione della carenza di reddito si intreccia con quella dell'assenza di servizi e di conseguenza con i carichi familiari. Questa dimensione, come da aspettativa, riguarda soprattutto le donne:

Difficoltà di conciliazione tra tempi di lavoro (scadenze varie per progetti e altre attività) e tempi familiari e di gestione di mia figlia. Difficoltà di reddito, in quanto i lavori sono sottopagati e "post"-pagati.... (Non strutturato all'università, donna, XVI ciclo)

Il lavoro assorbe la maggior parte del tempo. Non si può lavorare a part-time perché il reddito non consentirebbe di far fronte alle spese per i servizi di sostegno alla famiglia che lo stato non eroga più. Esempio: la scuola pubblica che frequenta mia figlia ha

sospeso il tempo pieno e dunque bisogna provvedere con una baby sitter o rivolgendosi alla scuola privata. (non strutturato all'università, istruzione formazione non universitaria, donna, XIX ciclo)

tempi di lavoro troppo lunghi e scuole che chiudono presto (non strutturato all'università, istruzione formazione non universitaria, donna, XVI ciclo)

## **4.2 Attività lavorative precedenti a quella attuale**

In questa sezione si è cercato di ricostruire le attività lavorative precedenti a quelle attuali, pur riconoscendo che per i cicli più recenti, questo aspetto risultava meno significativo e allo stesso tempo il ricordo per i primi cicli non era molto vivido.

La sezione non è particolarmente ricca di informazioni, ma è comunque servita a fare piccole comparazioni tra i cicli più distanti. Infatti, come anticipato nella descrizione del questionario, sono state rilevate le posizioni lavorative a due, cinque, e otto anni dal conseguimento del titolo; ed anche in questo caso si è tenuto conto della possibilità che i dottori di ricerca abbiano lavorato in più settori, svolgendo dunque più ruoli.

Il confronto è maggiormente possibile solo a due anni dal conseguimento del titolo: infatti sono stati inseriti tutti i cicli compreso il XX per il quale il tempo trascorso dal conseguimento del titolo era di soli due anni. Il resto delle informazioni verificano la progressione delle carriere degli appartenenti al dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno a cinque anni dal conseguimento del titolo, ed anche a otto ma solo per i cicli dal VI al XIII.

Nello specifico a due anni dal conseguimento del titolo, il settore prevalente è sempre quello dell'Università ai quali hanno dichiarato di collaborare in 30: 10 del dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno e 20 del dottorato in Sociologia e Ricerca sociale. Il numero è inferiore, a quello attuale, e ciò può dipendere dal fatto che gli appartenenti ai primi cicli hanno ripreso a collaborare con l'Università in anni successivi, soprattutto nella condizione di non strutturati.

Riportiamo una tabella divisa per denominazione dottorato, anche in questo caso è stato possibile segnare almeno due ruoli nel settore e dunque la somma è superiore a 30:

Tabella 4.5 Ruoli svolti all'interno dell'Università a due anni dal conseguimento del titolo per denominazione dottorato

Denominazione dottorato	Ruoli nel settore Università a due anni dal titolo				
	Collaborazioni occasionali	Assegnista	Docente a contratto	Ricercatore	Totale
Processi di Innovazione del Mezzogiorno	4	4	0	5	13
Sociologia e Ricerca sociale	14	5	7	0	26
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>39</b>

Come mostra la tabella 4.5 nel dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno ben 5 hanno vinto il concorso per ricercatore dopo soli 2 anni dal conseguimento del titolo.

Del dottorato in Sociologia e Ricerca sociale invece spiccano ben 7 docenze a contratto e 5 assegnisti ed inoltre c'è da presumere che in questi ultimi cicli l'aver concluso il dottorato da due, tre, quattro o cinque anni non comporta grandi differenze.

A cinque e otto anni, sempre nel settore Università, possiamo verificare il grado di stabilizzazione soprattutto degli strutturati. La tabella 4.5 riassume le posizioni a 2, 5, 8 anni e posizione attuale nell'Università in base all'appartenenza di ciclo, consentendo di descrivere i percorsi di carriera dei dottori di ricerca che attualmente ricoprono il ruolo di ricercatore e di associato:

Tabella 4.6: Progressione di carriera degli strutturati in base all'appartenenza di ciclo

Numero ciclo	A 2 anni	A 5 anni	A 8 anni	Oggi
VI	ricercatore	ricercatore	associato	associato
VII	ricercatore	ricercatore	ricercatore	ricercatore
X	ricercatore	ricercatore	ricercatore	ricercatore
X	assegnista	ricercatore	associato	associato
X	docente a contratto	ricercatore	ricercatore	ricercatore
XII	collaborazioni occasional	ricercatore	ricercatore	ricercatore
XII	assegnista	ricercatore	ricercatore	ricercatore
XIII	ricercatore	ricercatore	ricercatore	ricercatore
XV	ricercatore	ricercatore	-	ricercatore
XVII	collaborazioni occasional	ricercatore	-	ricercatore

Come si può notare passando ai cicli più recenti si registra un rallentamento della carriera.

Ultima considerazione da fare sui ruoli precedenti svolti nel settore Università riguarda la mobilità. Anche in questo caso infatti è stato chiesto di indicare gli Atenei diversi, rispetto a quelli delle attività attuali. Tra gli Atenei in cui risultano collaborazioni formalizzate vi sono Milano Bicocca, l'Università di Macerata e l'Università di Torino.

Per quanto riguarda gli altri settori di attività, a due anni dal conseguimento del titolo, coloro che hanno dichiarato di collaborare contemporaneamente con l'Università o solo in altri settori sono 30. Come si può notare dalla tabella 4.6 si registra una maggiore dispersione in più settori ed infatti la somma è superiore a 30:

Tabella 4.7: Numero di collaborazioni con altri settori in base alla denominazione di dottorato

Denominazione e dottorato	Altri settori di attività a due anni dal conseguimento del titolo					
	Enti di Ricerca pubblici/privati	Pubblica Amministrazione	Istruzione Formazione non universitari	Terzo settore	Altri	Totale
Processi di Innovazione del Mezzogiorno (11 membri)	7	2	2	3	1	15
Sociologia e Ricerca Sociale (19 membri)	10	5	5	2	1	23
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>38</b>

A cinque e otto anni invece possiamo verificare, una maggiore stabilizzazione negli altri settori, e fare il discorso inverso rispetto al settore Università, e cioè capire quanto gli strutturati dell'Università hanno collaborato nel tempo con gli altri settori.

A cinque anni dal conseguimento del titolo, sui 21 casi disponibili e cioè i 15 del dottorato con precedente denominazione più i 6 casi del XVII ciclo (che come anticipato al momento della rilevazione si sono trovati a cinque dal conseguimento del titolo) risultano 7 collaborazioni nel settore Enti di ricerca, 4 nella Pubblica Amministrazione, 4 nell'istruzione formazione non universitaria, 2 nel terzo settore e 2 in altri settori (associazioni, sindacato). Dei 10 che ricoprivano il ruolo di ricercatore, due collaboravano anche nel settore ricerca e vi è un caso di collaborazione anche con il terzo settore e istruzione formazione non universitaria.

A otto anni sui tredici casi disponibili in cui sono compresi gli otto strutturati dell'Università, risultano negli altri settori 3 collaborazioni con Enti di ricerca, 1

nel terzo settore e una nella Pubblica Amministrazione. Ciò dunque lascia presumere una definitiva stabilità, di chi non è strutturato nell'Università, in un singolo settore con eventuali collaborazioni esterne, già citate, con l'Università. Allo stesso tempo gli strutturati dell'Università non hanno indicato alcuna collaborazione in altri settori, ciò può essere attribuito ad un mancato ricordo, specifico a otto, come a cinque anni dal conseguimento del titolo.

Anche in questa sezione è stata inserita una domanda a contenuto aperto relativa alla gestione di eventuali periodi disoccupazione. Solo in 9 hanno risposto. Ecco le tracce delle risposte:

Si, anche lunghi. Gestiti? Semplicemente rientrando nel nucleo familiare di origine. (XVII ciclo, uomo)

Si ci sono stati. Ho continuato a collaborare con l'università in attesa che si aprissero nuove possibilità (XX ciclo, uomo)

alcuni mesi senza lavoro, ero preoccupato, ma mi dedicavo a studio e pubblicazioni (XIX ciclo, uomo)

Ho avuto periodi di disoccupazione. Li ho gestiti chiedendo aiuto ai miei genitori ed a mio fratello (XVII ciclo, uomo)

Situazione di sottoccupazione: impegnato in molteplici attività lavorative a bassa intensità di lavoro e bassa retribuzione (XVIII ciclo, uomo)

Si. welfare familiare (XII ciclo, uomo)

sì, di breve durata. La gestione è stata affidata alla capacità personale di fare sacrifici costantemente e a sporadici aiuti economici famigliari (XX ciclo, uomo)

19 mesi tra la fine della borsa di dottorato e l'assegno di ricerca e alcuni mesi tra i rinnovi dello stesso per il terzo e quarto anno. Come li ho gestiti? Supporto familiare (figlio di papà), Contrattini di collaborazione (XII ciclo, uomo)

Si, da 1 mese ad 1 anno, li ho gestiti continuando e coltivando la mia formazione (XIX ciclo, donna)

Come si può vedere, le risposte hanno riguardato per lo più, gli ultimi cicli, in cui probabilmente le difficoltà sono state maggiori ed anche il ricordo è più recente. Emergono dalle tracce delle risposte elementi di autonomia, di cui sono indicatori le spinte a formarsi e dedicarsi a pubblicazioni e nel cercare di dedicarsi a piccoli lavori. Si conferma tuttavia il ruolo centrale delle famiglie soprattutto come ammortizzatore sociale nei periodi di disoccupazione.

### **4.3 Associazionismo e Valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato**

Come anticipato nella descrizione del questionario l'ultima sezione ha riguardato l'associazionismo e la valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato.

L'iscrizioni ad associazioni non è risultato di rilevante importanza: infatti nella metà dei casi, non vi è iscrizione ad associazioni e nell'altra metà la quasi totalità è iscritta all'AIS Associazione Italiana di Sociologia). La somma è leggermente superiore a 40, in quanto è prevista l'iscrizione anche a più associazioni:

Tabella 4.8: Associazionismo dei dottori di ricerca

Iscrizione o meno ad associazioni	N
Non sono iscritto ad associazioni	20
AIS	17
ADI	1
ESA	1
ISA	3
Altro	3 (SISP; STS , Associazione Manlio Rossi-Doria)
<b>Totale</b>	<b>45</b>

Nei 20 casi di mancata iscrizione il motivo principale è che sono ritenute inutili da 7 casi, in 5 casi la motivazione è stata attribuita al costo dell'iscrizione, altre motivazioni sono dovuti a rimandi o semplicemente a non averci mai pensato. A coloro i quali hanno dichiarato di essere iscritti è stato chiesto di dare un giudizio sull'utilità o meno delle associazioni nel reperimento dell'occupazione. A questa

domanda hanno risposto anche una metà di quelli non iscritti ad associazioni e dunque si presume che abbiano voluto dare un giudizio sulle iscrizioni passate:

Tabella 4.9: Utilità delle associazioni nel reperimento delle occupazioni

<b>Grado di giudizio utilità associazioni nel reperimento dell'occupazione</b>	<b>N</b>
Del tutto inutile	6
Poco utile	13
Abbastanza utile	9
Indispensabile	1
<b>Totale</b>	<b>29</b>

Per quanto riguarda la valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato 4 hanno dichiarato che non rifarebbero il dottorato (3 appartengono agli ultimi 4 cicli e solo 1 al dottorato con denominazione precedente). Leggermente più articolate sono le risposte sul consiglio ad un amico di frequentare un dottorato. Infatti in 17 hanno risposto sì, 11 solo se vi è interesse nella carriera accademica, 9 no, ed altri 3 non si sono espressi.

Al fine di valutare complessivamente il dottorato è stata inserita una batteria di domande simile a quella inserita per la valutazione dei molteplici aspetti della formazione e della ricerca. In questo caso le dimensioni rilevate hanno riguardato gli aspetti del lavoro (utilità del dottorato nel reperimento dell'occupazione e progressione di carriera) e la capacità di costruire una rete virtuosa di relazioni.

Ecco il quadro complessivo dei giudizi:

Tabella 4.10: Utilità del dottorato per gli aspetti della formazione e reperimento occupazione

Aspetti valutati	Grado di giudizio sugli aspetti del dottorato					
	Del tutto inutile	Poco utile	Abbastanza utile	Indispensabile	Non valutabile	Totale
La possibilità di migliorare la formazione	-	7	21	12	-	40
Il reperimento della prima occupazione dopo il dottorato	8	9	13	9	1	40
Il reperimento dell'attuale occupazione	8	4	10	17	1	40
La progressione di carriera dell'attuale occupazione	8	7	18	6	1	40
La capacità di costruire una rete virtuosa di relazioni	8	7	18	6	1	40

La possibilità di migliorare la formazione è stata valutata positivamente da 33 persone e dunque in controtendenza rispetto alle domande precedenti sui molteplici aspetti della formazione.

L'utilità del dottorato di costruire una rete virtuosa di relazioni ha avuto un giudizio positivo da 24 persone (18 abbastanza e 6 indispensabile). Il resto l'hanno valutato in 7 poco utile, 8 del tutto inutile ed 1 non valutabile.

Gli aspetti relativi al reperimento della prima occupazione, occupazione attuale e progressione di carriera hanno avuto giudizi positivi rispettivamente di 24, 27 e 24 e sul reperimento dell'occupazione attuale in 17 casi il dottorato è stato ritenuto indispensabile.

In particolare sul primo aspetto può essere interessante scorporare i dati in base alla denominazione del dottorato e vedere se dato le difficoltà presenti nel mercato del lavoro negli anni il dottorato ha perso importanza:

Tabella 4.11: Grado di giudizio su reperimento occupazione per denominazione dottorato

Denominazione Dottorato	Del tutto inutile	Poco utile	Abbastanza utile	Indispensabile	Non valutabile	Totale
Processi di Innovazione del Mezzogiorno	2	5	4	3	1	15
Sociologia e Ricerca Sociale	6	4	9	6	0	25
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>40</b>

Dagli appartenenti al dottorato con vecchia denominazione è stato ritenuto del tutto inutile da 2, poco utile da 5, abbastanza utile da 4, indispensabile da 3, non valutabile da 1.

Inoltre può essere interessante vedere il giudizio che hanno dato gli strutturati dell'Università in merito al reperimento dell'occupazione attuale e progressione di carriera: a conferma dell'utilità del dottorato per la carriera accademica 8 su 10 l'hanno considerato indispensabile, un po' meno netto il giudizio sull'utilità per la progressione di carriera, ritenuto da 6 abbastanza utile e solo da 1 indispensabile.

Sempre sul piano delle relazioni, è stato chiesto ai dottori di indicare i tre docenti che hanno avuto maggiore rilevanza nella loro formazione. Il fine è stato quello di individuare a quali aree formative i dottori di ricerca si sono maggiormente avvicinati e allo stesso tempo capire quali docenti siano rimasti maggiormente rilevanti nel tempo.

A questa domanda, a cui non vi è stato obbligo di risposta, hanno risposto in 18 (di cui 10 del dottorato in Processi di Innovazione del Mezzogiorno) e non tutti hanno dato tre indicazioni. Alle indicazioni, si è attribuito un punteggio inversamente proporzionale alle posizioni, infatti alla prima indicazioni sono state attribuiti tre punti ed un punto alla terza.

La graduatoria dei punteggi è stata sintetizzata attraverso una tabella, in cui sono indicati i nomi in base al punteggio, il numero di volte delle prime indicazioni ed il numero delle altre indicazioni. I nomi con lo stesso punteggio sono, ovviamente, stati messi sulla stessa riga.

Ecco il quadro complessivo:

Tabella 4.12: Rilevanza dei Docenti in base alle indicazioni dei dottori di ricerca

<b>Indicazioni</b>	<b>1° posto</b>	<b>Altre indicazioni</b>	<b>Indicazioni totali</b>	<b>Totale punteggio</b>
Pugliese	5	1	6	16
Amaturo	3	2	5	12
Morlicchio	1	3	4	9
Lentini	1	3	4	8
Pecchinenda	1	1	2	5
Mingione	0	2	2	4
Calise	1		1	3
Cerese				
Cotesta				
Giannini				
Piperno				
Rebeggiani				
Serpieri				
Gambardella	0	2	2	3
Spanò				
Bartocci	0	1	1	2
Ferrajoli				
Zollo				
Crespi	0	1	1	1
D'Antonio				
Landri				
Orientale-Caputo				
Ventrone				

Ciò che si può notare, è che nelle prime quattro posizioni sono collocati, due Docenti che sono stati coordinatori di dottorato (Pugliese, Lentini) ed uno che lo è attualmente (Morlicchio). Allo stesso tempo determinati nomi sono risultati rilevanti sia dagli appartenenti al dottorato con precedente denominazione, sia da quelli nuovi. Inoltre più nomi degli appartenenti ai primi cicli di dottorato sono stati indicati dalle coorti più giovani.

Anche per la valutazione complessiva dell'esperienza di dottorato è stata data la possibilità di aggiungere un commento libero. Nel dettaglio 21 su 40 hanno lasciato un commento, di cui in alcuni casi molto ricchi di contenuto. Si riportano, come in precedenza, le tracce delle risposte in base alle tematiche emerse.

Il tema su cui la maggior parte degli intervistati hanno posto l'attenzione ha riguardato la formazione e la ricerca. Sono emersi sia elementi positivi che negativi: gli elementi negativi hanno riguardato la carenza formativa (mancanza dei corsi e poca organizzazione). Inoltre allo stesso tempo è emersa la necessità di andare all'estero, ed infatti coloro che sono riusciti ad andare all'estero l'hanno ritenuto fondamentale:

periodo interessante ma si sarebbe potuto fare molti di più (non strutturato all'università, Enti di ricerca, uomo, XIX ciclo)

Il mio dottorato non ebbe mai alcuna possibilità di svolgere corsi. Ci fu detto che serviva solo per consentirci di auto-formarci e fummo sollecitati ad andare all'estero, cosa che facemmo in molti (strutturato all'Università, donna, X ciclo)

positivo: esperienza all'estero. negativo: ammontare borsa (XII ciclo, uomo, Ricercatore)

nonostante l'ottima volontà e preparazione dei docenti, ho avvertito nettamente la mancanza di un "progetto di crescita" specifico per noi dottorandi, dall'organizzazione delle lezioni (poche e di fatto appena più approfondite dei temi della laurea) alle opportunità di fare esperienza professionale (accademica e non). La mancanza di tempo e di coordinamento da parte loro probabilmente ne è stata la causa, in una situazione dove tutti hanno cercato di "apparentarsi" a qualcuno per sperare in prospettive future. La ritengo in ogni caso un'esperienza fondamentale nel mio personale percorso di crescita competenziale (XIX ciclo, uomo, Enti di Ricerca)

è positiva in termini di formazione, anche se spesso d'autodidatta, e come ambiente intellettuale, tuttavia, è poco strutturato a livello nazionale in termini di professionalizzazione e trasparenza per l'accesso al sistema della ricerca italiana (non strutturato all'università, enti di ricerca pubblico privati, uomo, XIX ciclo)

Poco utile dal punto di vista formativo stretto, ma molto utile per avere incanalato energie dedicate alla ricerca e per avermi permesso di risiedere un anno all'estero per motivi di studio (Strutturato all'Università, uomo, X ciclo)

L'esperienza di dottorato per me non è stata determinante ai fini della mia carriera scientifica. Tra gli aspetti negativi direi che quello maggiore è stato l'organizzazione del dottorato (almeno per quanto riguarda il mio ciclo): decisamente carente. Tra gli aspetti positivi inserirei la possibilità di frequentare la scuola estiva di metodologia della Essex University. (Enti di Ricerca, uomo, XII ciclo)

Altri intervistati hanno focalizzato l'attenzione sui diversi fattori che possono limitare o favorire l'esperienza di dottorato. Allo stesso tempo è stata riconosciuta la necessità di definire al meglio i percorsi formativi al fine di maggiori prospettive occupazionali:

Bello quando inizia, meglio quando finisce. Svegliarsi il prima possibile dalla disoccupazione. Ho avuto la fortuna di essere formato durante il dottorato dai migliori docenti che hanno transitato nella nostra facoltà. Non so se per gli altri è stato lo stesso, questo è il motivo per cui non lo consiglierei ad un amico (non strutturato nell'università, istruzione formazione non universitaria, uomo, XVIII ciclo)

Molti spunti interessanti per temi da approfondire privatamente. Nessun tipo di utilità o di facilitazione per l'inserimento lavorativo in ambito accademico (non strutturato nell'università webmarketing, donna, XVIII ciclo)

molta autoformazione e poco confronto anche per la presenza di professori poco interessati a stimolare e supportare (non strutturato, all'università, istruzione formazione non universitaria donna,, XVII ciclo)

E' stata una valida esperienza. Tuttavia, è necessario definire un percorso altamente formativo e qualificante sia per la carriera accademica, sia per la carriera professionale in enti pubblici o privati (strutturato in ambito universitario, uomo, XIX ciclo)

Il mio è stato un dottorato di transizione tra la vecchia e la nuova organizzazione; purtroppo non abbiamo seguito corsi o lezioni obbligatorie se non un interessante ciclo di seminari Eurex coordinato per Napoli dalla prof. Morlicchio. In qualche caso ho seguito qualche lezione con i dottorandi del ciclo successivo ma più che altro per mia volontà.

Giudico particolarmente negativi, la carenza di fondi, che non permetteva di partecipare a convegni fuori sede o ad attività all'estero e la mancanza di collegamenti con strutture estere (per me dovrebbe essere obbligatorio un periodo da 6 mesi ad un anno da svolgere fuori). Nonostante questo in generale non giudico negativamente l'eventualità di fare un dottorato, soprattutto se si ha una vocazione alla ricerca. (non strutturato in ambito universitario, donna, XVI ciclo)

Ho conseguito il titolo di dottore di ricerca a 10 anni dalla laurea, dopo un lungo percorso formativo e di ricerca, per questo motivo esso è risultato poco utile, in riferimento al mio caso specifico (strutturato in ambito universitario, enti di ricerca, donna, VI ciclo)

In più casi le opportunità, che offre il dottorato, sono state ritenute fondamentali, in termini di accrescimento del capitale sociale e culturale. Dunque il dottorato è ritenuto rilevante non tanto per gli sbocchi professionali che può dare ma più che altro in termini di costruzione virtuose di relazioni al fine anche di interessi di ricerca comuni:

Il dottorato è stata un'esperienza importante. Quando sono stato ammesso, ho ricevuto le congratulazioni, perchè "avevo un piede nell'accademia". Forse allora era così, o almeno ci si augurava che lo fosse. Ho avuto l'occasione di fare ricerca che è quello che ho voluto sempre fare e di scrivere la mia monografia. Nello stesso periodo, ho avuto molti contatti e ho conosciuto persone che mi hanno consentito di restare nel mondo della ricerca. Il supporto in termini di formazione non è stato molto strutturato, poichè dominava una concezione proprietaria dei dottorandi (ancora in voga in molte università) (non strutturato all'università, Enti pubblici-privati, uomo, VIII ciclo)

un momento di crescita, più sotto il profilo umano e culturale in genere, che della formazione in particolare (non strutturato nell'università, pubblica amministrazione, donna, XVIII ciclo)

Il mio dottorato è stata un'esperienza ricca, soprattutto perchè ho avuto la fortuna di incontrare persone che mi hanno offerto stimoli, opportunità e aperto nuove prospettive. Mi sembra però che nel complesso l'istituzione che di questo dottorato è responsabile vi abbia investito troppo poco, prendendo dai dottorandi più di quello che dato loro. Da

questo scarso investimento nascono gran parte dei limiti di questa mia esperienza, la cui ricchezza è troppo lasciata a fattori casuali (ad es. con quale tutor si capita) o individuali (gli sforzi del solo dottorando) (non strutturato nell'università, uomo, XX ciclo)

importante per l'opportunità di avere a disposizione del tempo per poter studiare e fare le prime esperienze di ricerca con una garanzia di reddito di medio termine. Opportunità di costruire reti di rapporti rilevanti per la ricerca di successive opportunità occupazionali. Scarsa rilevanza dell'offerta formativa. (non strutturato nell'Università, enti di ricerca, uomo, XVIII ciclo)

L'esperienza è stata positiva anche se molto meno ricca di offerta formativa rispetto a quella avviata negli anni successivi; tuttavia valuto positivamente la possibilità che ho avuto di fare ricerca, di entrare in contatto con altri colleghi e di proseguire gli studi specifici che mi interessavano (strutturato in ambito universitario, donna, VII ciclo)

per come l'ho vissuta personalmente, è stata un'esperienza molto bella, direi addirittura esaltante, in quanto sono stato libero di coltivare i miei interessi e di definire un mio proprio campo di ricerca. Questa libertà, tuttavia, non deriva da una esplicita scelta da parte del collegio docenti del dottorato a cui ero iscritto. Piuttosto, può essere considerata una conseguenza non intenzionale delle scelte di tale collegio e, come tale, non derivante da precise opzioni didattiche improntate a un qualche modello formativo. La casualità, sarebbe forse il caso di dire, ha costruito il mio cammino, permettendomi di dedicare il mio tempo a un tipo di studi e di formazione a me congeniale. Devo dire, di conseguenza, che, in termini più generali, il mio percorso di dottorato rappresenta un'anomalia e, in un certo senso, una sconfitta per chi porta avanti un modello di dottorato fortemente incentrato su un percorso didattico standardizzato e standardizzante. In altre parole, dalla prospettiva di chi ha come obiettivo quello di realizzare un dottorato altamente "formativo" - caratterizzato cioè da una didattica intensa ed esplicitamente dedicata ai dottorandi - il mio percorso può essere considerato fallimentare, se non da un punto di vista sostantivo quantomeno da un punto di vista metodologico (Non strutturato nell'università, uomo, XIX ciclo)

Molto positiva. L'unico ed ultimo periodo retribuito in cui ho potuto dedicare la maggior parte del tempo e delle energie alla ricerca. Inoltre, dato che c'erano i fondi, ho potuto

arricchire la mia formazione con lunghi periodi in università straniere (strutturato in ambito universitario, uomo, XII ciclo)

#### **4.4 Osservazioni generali**

Prima di passare al paragrafo successivo si possono fare alcune considerazioni generali relative a tutte le coorti analizzate pur tenendo conto della distanza temporale dell'appartenenza di ciclo.

Innanzitutto, come è emerso dalle ricerche degli altri Atenei, i risultati evidenziano che il dottorato, nonostante le difficoltà e le chiusure strutturali degli ultimi anni, è per lo più finalizzato agli sbocchi in ambito accademico. Infatti la proporzione di 36 su 40 che hanno dichiarato di collaborare con l'Università mostra nettamente che al di là della maggiore o minore formalizzazione e/o strutturazione del rapporto, le collaborazioni sono durature nel tempo.

Inoltre il dottorato è, ad ogni modo, un percorso finalizzato alla ricerca infatti considerando tutte le coorti tra strutturati e non strutturato, nella ricerca extra universitaria, collaborano come prima attività in 12, ed anche nei settori non propriamente di ricerca quali Pubbliche Amministrazione, o Terzo settore svolgono in buona parte questo ruolo. Centrale inoltre sembra essere il ruolo dell'Università nel collegare i settori, soprattutto nella collaborazione con il Terzo Settore.

Ovviamente, come è emerso in più punti della ricerca, la situazione delle ultime coorti è maggiormente articolata a causa delle difficoltà strutturali del mercato del lavoro e della stessa Università. Infatti come evidenziato dai contenuti delle risposte aperte, è proprio dalle considerazioni degli appartenenti alle ultime coorti che sono emerse le tematiche tipiche degli studi sulla precarietà quali: le difficoltà di reperire il reddito, la necessità di fare più lavori talvolta non coerenti al percorso, l'inconciliabilità tra tempi di lavoro e tempo libero.

Un tema su cui invece è emersa una difficoltà ed una carenza comune di opportunità ha riguardato la formazione, che come si è visto, nel precedente

capitolo, ha avuto un basso grado di giudizio sia dalle coorti più anziane che da quelle più giovani. Infatti in più casi si è evidenziato che la formazione ricevuta non è risultata rilevante ai fini delle competenze da acquisire per il mercato del lavoro. Questa tematica è emersa anche dalle ricerche dei singoli atenei che sono state descritte nel precedente capitolo.

L'ultimo tema a cui si è data particolare attenzione è il ruolo delle reti. Infatti in più punti analizzati la componente relazionale è risultata fondamentale, ad esempio nella modalità con cui si è trovato il lavoro al di fuori dell'Università. Inoltre il dottorato è stato ritenuto in 24 casi abbastanza utile o indispensabile nella costruzione virtuosa di relazioni, e come abbiamo visto nel contenuto delle risposte aperte più rispondenti hanno focalizzato l'attenzione sulle opportunità che dà il dottorato in termini di accrescimento di capitale culturale e sociale al di là della spendibilità formale del titolo.

Il tema della componente relazionale è dunque centrale, a tal fine riporterò gli obiettivi e parte dei risultati di un esercizio di network analysis<sup>2</sup>, svolto a dicembre 2008 nell'ambito del corso di "Teorie e tecniche dell'analisi di rete tenuto dalla Prof.ssa Anna Maria Zaccaria. L'esercitazione ha avuto per titolo *Dottorandi nelle reti. Un esercizio di network analysis al Dottorato di Sociologia*.

#### **4.5 Un Esercizio di network analysis**

L'intento di fondo è stato quello di studiare le dinamiche che sottendono alla creazione delle particolari strutture di relazione tra dottorandi e docenti attraverso l'utilizzo delle categorie analitiche e degli strumenti tecnici dell'analisi di rete. Nello specifico, particolare attenzione è stata posta all'analisi della struttura delle relazioni professionali che i dottorandi intrattengono con il corpo docente della Facoltà, indagando se il dottorando abbia o meno margini di autonomia nel tessere relazioni slegate dalla propria cattedra di riferimento e i fattori che possono influenzare il configurarsi di traiettorie indipendenti.

L'indagine si è sviluppata sul "piano orizzontale" e cioè su quello della rete tra dottorandi a livello interciclico, e su un "piano verticale" (network tra dottorandi e

---

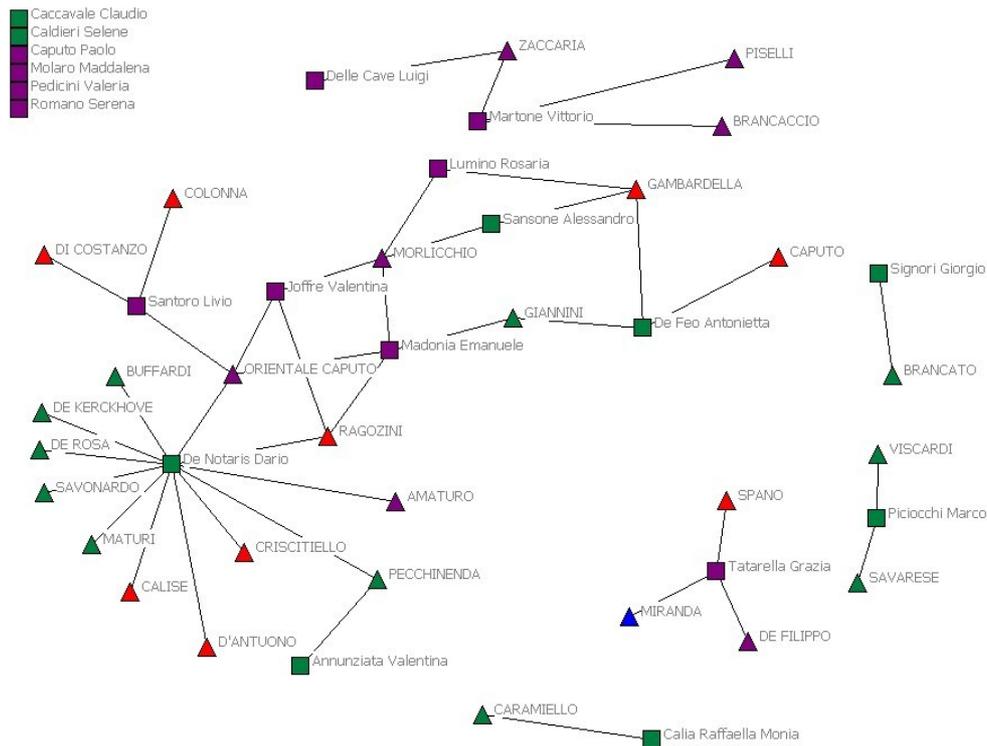
<sup>2</sup> All'esercitazione hanno preso parte oltre a me, i dottorandi Claudio Caccavale, Paolo Caputo, Raffaella Monia Calia, Antonietta De Feo, Luigi Delle Cave, Valentina Joffe, Valeria Pedicini. Si ringrazia per aver consentito di utilizzare questi dati.

docenti). Per entrambi i livelli di analisi, si è scelto di fotografare la configurazione dei legami dei soggetti prima e dopo l'ingresso nel Dottorato, con l'intento di osservare *come e se* questo evento abbia contribuito a creare o a modificare la struttura delle relazioni.

A tal fine è stato somministrato un questionario ai membri appartenenti ai cicli XXI, XXXII e XXIII (attivi a dicembre 2008) strutturato in 4 sezioni riguardanti le già citate reti orizzontali e verticali, la rete tra docenti e la struttura di influenza. Nello specifico, nella sezione riguardante il piano orizzontale in cui si indagano le relazioni tra dottorandi sono state previste tre categorie che possono essere idealmente poste su un continuum "informale/formale" che va dai rapporti amicali a quelli di collaborazione informale basati sullo scambio di informazioni scientifiche, a quelli formali frutto di collaborazioni professionali. Nella seconda sezione sono state previste quattro possibili modalità di rapporto tra dottorandi e docenti: la prima varia da "relatore tesi di laurea" a "tutor di dottorato" la seconda del periodo di riferimento (prima o dopo l'ingresso del Dottorato), mentre le altre sono "collaborazione all'attività di cattedra", "scambio di informazioni scientifiche" e "collaborazione professionale". Per quanto riguarda le ultime due sezioni la terza (rete tra docenti) ha individuato i rapporti di collaborazione professionale fra docenti attraverso la mappa cognitiva dei dottorandi; la quarta parte (struttura di influenza) ha mirato a ricostruire la gerarchia di influenza dei docenti della Facoltà in base alla percezione dei dottorandi.

Vediamo in particolare le reti di collaborazioni professionali dei dottorandi con i docenti. Ai dottorandi è stato chiesto di indicare con quale dei docenti della Facoltà avessero avuto rapporti di collaborazione professionale dal momento in cui hanno intrapreso il percorso di dottorato. In questo caso si è trattato di operare su matrici di incidenza e di ricostruire la struttura delle relazioni professionali tra dottorandi e docenti a partire dalle sole indicazioni dei dottorandi; trattandosi di rapporti di collaborazione formalizzati, si sono considerate comunque valide le indicazioni fornite dai dottorandi.

#### **Grafo 1: il reticolo delle collaborazioni professionali tra docenti e dottorandi**



Al fine di una descrizione più dettagliata i nodi sono stati connotati, attribuendo loro colori e forme differenti e la rete ha mostrato una tendenza ad organizzarsi in base alle aree tematiche di interesse. Nello specifico è stata attribuita la forma triangolare per i docenti, quadrata per i dottorandi, il colore viola per l'area delle politiche sociali, il verde per quello della comunicazione, il blu per il settore antropologico ed il rosso per una più ampia area che comprende la Sociologia generale, la Statistica e la Metodologia, la Storia e la Scienza politica.

L'analisi morfologica della rete ha dunque mostrato la presenza di un grappolo centrale più nutrito di legami, in cui l'area delle politiche sociali, trovandosi al centro, fa da ponte per l'area della sociologia delle professioni e grazie alla collaborazione di un dottorando con un docente, anche con l'area di comunicazione. Vi sono poi altri sottogruppi afferenti all'area della sociologia dell'ambiente del territorio, e due diadi e una triade più defilate che afferiscono all'area di comunicazione.

Più che l'analisi morfologica della rete, ciò che risulta interessante per il mio studio, è l'analisi dei singoli attori. Dei 20 dottorandi, 14 sono risultati attivi e 6 isolati, e questi nodi isolati sono tutti non borsisti. Dunque se la titolarità di borsa

sembra aver influenzato le occasioni di collaborazioni professionali, il ciclo di appartenenza non è stato un fattore particolarmente incisivo nella strutturazione del reticolo, infatti non sono state rilevate particolari differenze nel numero di collaborazione professionali tra i tre cicli.

L'importanza di questa tipologia di legami nel veicolare informazioni, creare occasioni di crescita professionale, acquisire competenze ed arricchire il proprio capitale umano grazie alla propria rete di relazioni, ci ha spinto ad interrogarci sulle dinamiche che possono contribuire a determinare la conformazione di questa rete e a verificarne le eventuali ricadute sul tessuto relazionale dei dottorandi.

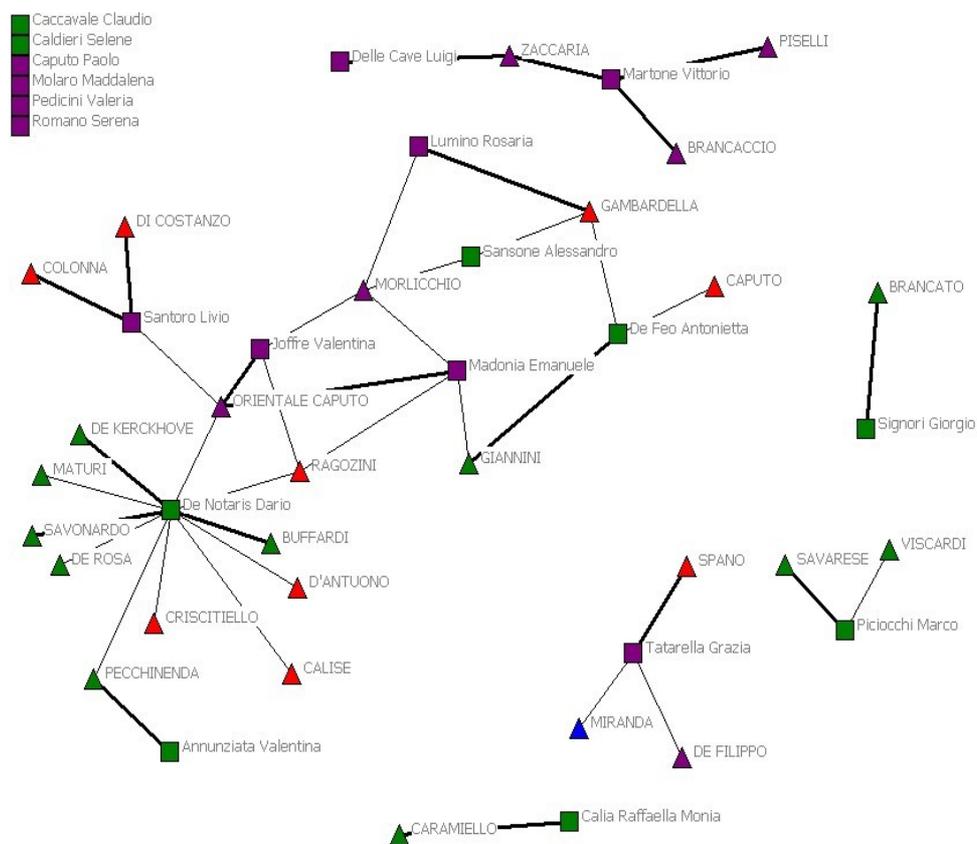
L'intento è stato quello di verificare le capacità/possibilità dei dottorandi di intessere relazioni con i docenti in maniera autonoma, a prescindere quindi dai legami "istituzionali". A tal fine è stata prima presentata la rete delle collaborazioni alle attività di cattedra dei dottorandi con i docenti e poi un confronto tra questa e quella relativa alle collaborazioni professionali.

La prima rete si è presentata composta quasi esclusivamente da diadi, quasi tutte riconducibili al rapporto tra il dottorando ed il proprio tutor. Vi è stato un solo caso di un dottorando che collabora alle attività didattiche di un professore diverso dal tutor, e nei casi in cui vi sono più collaborazioni, queste riguardano docenti che condividono con il tutor l'ambito disciplinare. Considerando l'appartenenza di ciclo, è risultato che proprio gli iscritti agli ultimi anni hanno collaborato con più cattedre a conferma di una fiducia che nel tempo si instaura anche con altri docenti. Inoltre anche in questo sono risultati 6 nodi isolati, tutti non borsisti, e per giunta 4 di questi iscritti al primo anno di dottorato.

Il confronto tra il reticolo dei legami professionali e quello della collaborazione all'attività di cattedra tra docenti e dottorandi, ha mostrato un'evidenza significativa (grafo 2) e cioè che tra le collaborazioni professionali dei dottorandi c'è sempre il proprio tutor, col quale il più delle volte si collabora anche nella gestione delle ordinarie attività di cattedra. A questa hanno fatto eccezione solo tre nodi di cui uno è apparso slegato dal suo tutor per le attività didattiche. Negli altri due casi uno ha avuto solo collaborazioni alle attività didattiche con il suo tutor e non professionali e l'altro il contrario.

La presenza di legami *multipli*, in cui cioè dottorandi e docenti sono legati da più relazioni di diverso tipo, ha mostrato come il legame col proprio tutor possa costituire una risorsa importante per accedere ad occasioni professionali e di crescita culturale, e quanto il tutor risulta centrale nella struttura reticolare tanto più potrebbero aumentare (almeno in potenza) le opportunità del dottorando.

**Grafo 2: Il reticolo dei legami professionali e delle collaborazioni alle attività didattiche**



I risultati dell'analisi di rete, che come si è detto riguarda i cicli successivi a quelli analizzati con il questionario, sembrano tuttavia confermare il ruolo svolto dal dottorato nella formazione di un capitale sociale oltre che culturale, che si rivela utile nella ricerca del lavoro.

### Conclusioni

Per le conclusioni cercherò di partire dal quadro di insieme rilevato nella tesi al fine di giungere a delle considerazioni generali sulle prospettive future passando attraverso i risultati dello studio di caso. Come è stato evidenziato l'esperienza dei

dottorati in Italia è partita in ritardo e con la visione di un dottorato per lo più volto agli sbocchi in ambito accademico o nel sistema pubblico di ricerca, senza indicazioni specifiche per la spendibilità del titolo negli altri settori. Nel corso del tempo il numero di posti banditi e titoli rilasciati è cresciuto in maniera esponenziale. Allo stesso tempo la mancanza di risorse per l'Università ha fatto sì che essa fosse in grado di assorbire soltanto una minima quota dei dottori di ricerca. Si è creata così nel tempo una larga schiera di figure precarie che a vario titolo ruotano intorno all'Università. Questa situazione rilevata anche dalle ricerche citate si è determinata anche nel caso da noi studiato.

Da questi presupposti teorici e dai dati emersi è evidente che al fine di un migliore inserimento professionale vi è bisogno di una maggiore definizione dei ruoli da svolgere nell'Università, sia per i dottorandi che nelle fasi post-dottorato e allo stesso tempo individuare gli sbocchi professionali negli altri settori.

Nel già citato Rapporto sui dottorati del CONVUI del 2008 sono state fatte alcune interessanti proposte. Innanzitutto si mette in evidenza che i dottori di ricerca che non lavorano in ambito accademico il più delle volte, svolgono lavori non coerenti con il loro percorso professionale; ed è dunque necessario promuovere azioni di valorizzazione del titolo. Per il CONVUI le azioni da svolgere per la valorizzazione riguardano sia il piano legislativo che organizzativo. Per quanto riguarda il piano legislativo il CONVUI propone di poter arrivare ad un giusta proporzione nei numeri delle tre fasce di docenza, favorendo dunque le assunzioni dei giovani ricercatori; tornare a procedure concorsuali nazionali al fine di garantire il merito rispetto alle esigenze locali. Inoltre ci dovrebbe essere una maggiore regolamentazione dei Corsi di dottorato al fine di consentire l'attivazione solo nelle sedi dove sussistono condizioni tali da garantire una elevata qualità della formazione; infatti come evidenziato dal Rapporto CNVSU del 2010 vi è stata sempre una frammentazione dei corsi di dottorato ma con la riduzione delle opportunità soprattutto per i dottorandi esterni. Inoltre è necessario un maggior sviluppo ed incentivazione delle strutture di ricerca non universitarie, sia pubbliche che private, in modo da renderle delle valide alternative alla carriera universitaria.

Sul piano organizzativo andrebbero istituiti presso le Università, uffici di *job placement* con il compito specifico di guidare i dottori di ricerca verso un impiego coerente, per contenuti e retribuzioni, con la formazione ricevuta. Inoltre soprattutto per i dottorati di tipo tecnico sarebbe necessario stringere rapporti più stretti con il mondo delle imprese, attraverso l'affiancamento di dirigenti industriali nei Comitati scientifici dei Dottorati o anche con la funzione di tutor esterni. Tale proposta è stata fatta anche dalla Commissione Europea.

Un ulteriore sbocco da rafforzare è quello delle carriere dirigenziali nella Pubblica Amministrazione. Si potrebbero così sfruttare i contratti di apprendistato previsti dal Decreto legislativo 276/03 ma modificando l'articolo 1 che non prevede i contratti di Apprendistato nella Pubblica amministrazione. Inoltre andrebbe innalzato il limite d'età (attualmente di 29 anni) così da consentire di completare il percorso di alta formazione.

Di fondamentale importanza risultano anche le già citate esperienze di cotutela. Un progetto molto importante è quello denominato *Executive* avviato dallo scorso anno tra il politecnico di Milano e Assolombarda, rivolto a dipendenti di impresa già in organico o assunti con l'avvio di dottorato. L'attività è a tempo parziale, la durata di quattro anni e il costo (1.500 euro annui) a carico dell'azienda.

Al di là dei singoli progetti ovviamente l'attenzione deve essere volta ad un reale cambiamento nella considerazione del dottore di ricerca e nella valorizzazione del titolo in particolare valutandolo nei concorsi pubblici, promuovendo l'inserimento dei dottori di ricerca nell'insegnamento secondario e prevedendo dei finanziamenti "ad hoc" per favorire la loro assunzione nel mondo dell'impresa.

In conclusione, considerando i risultati dello studio di caso e la mia esperienza personale chiudo con due riflessioni. In primo luogo al fine di garantire un'eguale grado di opportunità iniziale per i dottorandi e considerando i tagli recenti, credo sia necessario eliminare i posti senza borsa. In secondo luogo, ritengo che il dottorato sia una rilevante esperienza formativa da poter fare al di là delle attuali difficoltà di spendibilità del titolo. Infatti come ha mostrato anche lo studio di caso, l'esperienza di un dottorato paga sicuramente nel tempo ed inoltre fornisce capacità e competenze utili alla costruzione di relazioni virtuose ed anche una notevole capacità di adattamento ai cambiamenti della società.

Per quanto riguarda, in particolare, i percorsi di dottorato dell'Università di Napoli Federico II che abbiamo cercato di ricostruire non sembrano essere emersi notevoli specificità di contesto. Il passaggio da situazioni di maggiore stabilità e di più rapido inserimento nell'Università ad altre connotate da maggiore incertezza sembra riflettere maggiormente l'evoluzione della formazione di terzo livello in Italia che abbiamo ricostruito nei paragrafi iniziali. Ma soltanto un'analisi comparativa che ci proponiamo di svolgere come continuazione del lavoro svolto ci potrà confermare questa impressione finale.

## Appendice metodologica: traccia questionario

### Indagine sui percorsi lavorativi dei dottori di ricerca in Sociologia

#### Sezione A: Informazioni sul corso di dottorato

##### A1) Denominazione dottorato

1	Processi di innovazione del mezzogiorno
2	Sociologia e Ricerca sociale

##### A2) Numero di ciclo:

##### A3) Anno conseguimento titolo:

##### A4) Durante il dottorato è stato titolare di:

1	un posto con borsa finanziata dall'università/MIUR
2	un posto finanziata da enti pubblici (Regioni, Enti di ricerca, ecc)
3	un posto con borsa finanziata da enti privati
4	un posto senza borsa, ma coperto con assegni di ricerca
5	altro (spec..)

#### Sezione B: Caratteristiche del Dottore di ricerca

##### B1) Et :

##### B2) genere

1	Uomo
2	donna

##### B3) Stato civile:

1	Celibe/nubile
2	Convivente
3	Sposato
4	Separato/divorziato
5	Vedovo

**B4) Numero di figli**

	0
	1
	2
	3
	Più di 3

**B5) Anno solare di conseguimento della laurea:**

**B6) Tipo di laurea, sede del conseguimento (esempio: Sociologia Federico II....)**

**B7) Voto di laurea:**

**B8) Quanti anni sono trascorsi tra il conseguimento della laurea e la vincita del concorso di dottorato?**

1	Meno di un anno
2	Da uno a due anni
3	Più di due anni

**B9) Dove viveva durante gli studi di dottorato?:**

**B10) Dove vive adesso?:**

**B11) Qual è il titolo di studio conseguito dai suoi genitori?**

	padre	madre
Dottorato/master/specializzazione		
Laurea		
Diploma universitario		
Diploma di scuola media superiore		
Diploma di scuola media inferiore		
Licenza elementare o nessun titolo		

**Sezione C: Formazione e attività di ricerca scientifica svolta durante il dottorato**

**C1) Indichi le attività formative svolte durante il dottorato, riferendosi al periodo compreso tra la data ufficiale di inizio del dottorato e la data dell'esame finale:**

	no	si
Cicli specifici di lezione per dottorandi		
Seminari specifici per dottorandi		
Esercitazioni specifiche per dottorandi		
Esercitazioni non esclusivamente per dottorandi		
Scuole estive/corsi extra dottorato		
Workshop		

**C2) Ha trascorso periodi di formazione e/o di ricerca all'estero?**

1	No Mai
2	Meno di un mese
3	Da 1 a 3 mesi
4	Da 3 a 6 mesi
5	Oltre i 6 mesi

**C3) Ha mai svolto attività didattica o di supporto alla didattica universitaria (retribuita o non retribuita)**

	No mai	Si occasionalmente	Si regolarmente
Prima del dottorato			
Durante il dottorato			

**C4) Può indicare al massimo 5 parole chiave (o combinazioni di parole) per descrivere l'argomento della sua tesi di dottorato (se necessario utilizzi anche parole in lingua diversa da quella italiana)**

--

**C5) Ha realizzato pubblicazioni nel triennio del dottorato?**

(La data di pubblicazione può essere anche successiva al triennio se la stesura è avvenuta nel corso.)

	Nessuno	1	2	3	Più di 3
Relazione scritta (paper) a convegni nazionali					
Relazione scritta (paper) a convegni internazionali					
Articoli su riviste nazionali					
Articoli su riviste internazionali					
Monografie (volumi a firma singola)					
Volumi in qualità di curatore					
Parti di volumi o saggi di volumi collatanei					
Rapporti di ricerca o relazioni tecniche					

**C6) Indichi il suo grado di soddisfazione sui seguenti aspetti della formazione, utilizzando 1 per il minimo di soddisfazione e 5 per il massimo di soddisfazione**

	Del tutto insoddisfatto	Poco soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Completamente soddisfatto
Varietà dell'offerta didattica				
Adeguatezza del calendario e numerosità degli incontri rispetto ai propri impegni				
Adeguatezza dei metodi didattici				
Competenza dei docenti				
Collaborazione con ricercatori e docenti				
Opportunità di esperienze formative all'estero				
Addestramento alla ricerca ricevuto				
Competenze acquisite per il mercato del lavoro				

## Sezione D. Attività lavorativa attuale

**D1) Ha rapporti formalizzati con l'università?**

1	Si
2	No

**D2) Che tipo di ruolo/posizione riveste all'interno dell'Università?**

1	Di ruolo o strutturato
2	In attesa di presa di servizio
3	Non strutturato
4	Altro (spec.)

**D3) Se strutturato quale ruolo ricopre all'interno dell'università**

1	Ricercatore di ruolo (confermato o non confermato)
2	Professore associato
3	Professore ordinario

**D4) In che anno ha vinto il concorso? (indicare l'anno di vincita dell'ultimo concorso vinto)**

**D5) Se non strutturato che ruolo/i ricopre (anche più risposte)**

1	Collaborazioni occasionali (partecipazione a gruppi di ricerca, PRIN, stesura di articoli)
2	Collaborazioni alle attività didattiche
3	Assegnista post-doc.
4	Docente a contratto
5	Altro (spec.)

**D6) Svolge la sua attività anche in Atenei diversi da quello in cui ha fatto il dottorato**

1	Solo nell'ateneo in cui ho svolto il dottorato
2	Nell'ateneo in cui ho svolto il dottorato ed altri
3	Solo in altri Atenei

**D7) Indicare gli Atenei dove svolge l'attività:**

**D8) Aggiunga ogni altro commento o suggerimento utile a far capire come lei valuta la sua attuale esperienza lavorativa all'interno dell'Università.**

**D9) Attualmente ha rapporti lavorativi formalizzati con settore diverso dall'università**

1	Si
2	No

**D10) In che tipo di settore svolge la sua attività? (Indicare massimo 2 risposte)**

1	Enti di ricerca pubblici/privati
2	Istruzione/Formazione non universitaria
3	Pubblica Amministrazione
4	Terzo settore (cooperative, associazioni)
5	Altro (spec.)

**D11) Indicare massimo 2 ruoli svolti in altro settore:**

--

**D12) Nel suo lavoro svolge comunque attività di ricerca?**  
(solo per chi non lavora nel settore ricerca)

1	Si
2	Si, ma soltanto in parte
3	no

**D13) Come ha trovato questo lavoro?**

1	Vincita di concorso (indicare l'anno)
2	Risposta ad un annuncio
3	Invio spontaneo del curriculum
4	Indicazione di un amico e/o collega del dottorato
5	Indicazione di un docente
6	Altro (specificare.....)

**D14) Se non ha alcun tipo di contatto professionale con l'università può indicarne i motivi**

1	Impossibilità di avere un contratto causa mancanza fondi
2	Non vi è attualmente la possibilità di partecipare a concorsi
3	Non mi interessa la carriera accademica
4	Altro (spec.)

**D15) Aggiunga ogni altro commento o suggerimento utile a far capire come lei valuta la sua attuale esperienza lavorativa:**

--

**D16) Se attualmente non sta svolgendo alcun tipo di attività né all'interno dell'università, né in altro settore, da quanto tempo è in cerca di occupazione? E come sta gestendo questo periodo?**

--

## Domande per Tutti

**D17) Mediamente, considerando gli ultimi tre anni, in quale delle seguenti classi di reddito rientra il reddito lordo**

(considerare tutti i redditi pervenuti anche da altre occupazione ed anche proventi di borse di studio e assegni di ricerca esclusi dall'IRPEF)

1	Nessun reddito
2	Fino a 10000 euro
3	Da 10000 a 20000 euro
4	Da 20000 a 30000 euro
5	Oltre 30.000 euro
6	Non sa /non risp.

**D18) Riesce a conciliare i tempi di lavoro con momenti di tempo libero da dedicare alla famiglia o ad altre attività e interessi personali?**

1	Molto
2	Abbastanza
3	Poco
4	Per nulla

**D19) Descriva brevemente quali sono le principali difficoltà:**

(Solo per chi ha risposto poco o per nulla)

--

## Sezione E: Attività lavorativa precedente a quella attuale

**E1 Indicare massimo 2 settori d'occupazione a 2 anni dal conseguimento del titolo ( per tutti i cicli escluso il XX)**

1	Università
2	Enti di ricerca pubblici/privati
3	Istruzione/Formazione non universitaria
4	Pubblica amministrazione Terzo settore
5	Terzo settore (cooperativa sociale, associazioni)
6	Altro (spec..)

**E1a) Indicare massimo 2 ruoli svolti all'interno dell'università a 2 anni dal conseguimento del titolo**

1	Collaborazioni occasionali (partecipazione a gruppi di ricerca, PRIN, stesura di articoli)
2	Collaborazioni alle attività didattiche
3	Assegnista di ricerca, borsista post-doc, altra borsa
4	Docente a contratto
5	Ricercatore
6	Professore associato

**E1 b) Indicare gli Atenei se diversi da quello attuale:**

**E1 c) Indicare massimo 2 ruoli svolti in altro settore a 2 anni dal conseguimento del titolo:**

**E2) Indicare massimo 2 settori d'occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo ( per i cicli dal VI al XVI)**

1	Università
2	Enti di ricerca pubblici/privati
3	Istruzione/Formazione non universitaria
4	Pubblica amministrazione
5	Terzo settore (cooperativa sociale, associazioni)
6	Altro

**E2 a) Indicare massimo 2 ruoli svolti all'interno dell'università a 5 anni dal conseguimento del titolo**

1	Collaborazioni occasionali (partecipazione a gruppi di ricerca, PRIN, stesura di articoli)
2	Collaborazioni alle attività didattiche
3	Assegnista di ricerca, borsista post-doc, altra borsa
4	Docente a contratto
5	Ricercatore
6	Professore associato

**E2b) Indicare gli Atenei se diversi da quello attuale:**

**E2c) Indicare massimo 2 ruoli svolti in altro settore a 5 anni dal conseguimento del titolo**

**E3 Indicare il principale settore d'occupazione a 8 anni dal conseguimento del titolo ( per i cicli dal VI al XIII)**

1	Università
2	Enti di ricerca pubblici/privati
3	Istruzione/Formazione
4	Pubblica amministrazione
5	Terzo settore (cooperativa sociale, associazioni)
6	Altro (spec..)

**E3a) Indicare massimo 2 ruoli svolti all'interno dell'università a 8 anni dal conseguimento del titolo**

1	Collaborazioni occasionali (partecipazioni a gruppi di ricerca, PRRIN, stesura di articoli)
2	Collaborazioni alle attività didattiche
3	Assegnista di ricerca, borsista post-doc, altra borsa
4	Docente a contratto
5	Ricercatore
6	Professore associato

**E3b) Indicare gli Atenei se diversi da quello attuale:**

**E3 c) Indicare massimo 2 ruoli svolti in altro settore a 8 anni dal conseguimento del titolo**

**E4) In passato, nel primo dopo il conseguimento del titolo e/o in periodi successivi, vi sono stati periodi di disoccupazione? Se si di che durata? E come li ha gestiti?**

**Sezione F: valutazione dell'esperienza del dottorato di ricerca: associazionismo e soddisfazione complessiva del dottorato**

**F1) A quale delle seguenti associazioni è iscritto attualmente?**

1	AIS
2	ADI
3	ESA
4	ISA
5	Altro( spec...)
6	Non sono iscritto ad Associazioni

**F2) Se si ritiene che per il suo percorso formativo e occupazionale il ruolo di queste associazioni sia stato**

1	Del tutto inutile
2	Poco utile
3	Abbastanza utile
4	Indispensabile

**F2bis**

**Se no quali sono i motivi della mancata iscrizione**

1	Costo dell'iscrizione
2	Ritengo siano inutili
3	Altro (spec.....)

**F3) Quanto ritiene utile l'esperienza del dottorato per ciascuno degli obiettivi di seguito elencati:**

	Del tutto inutile	Poco utile	Abbastanza utile	Indispensabile	Non valutabile
La possibilità di migliorare la sua formazione					
Il reperimento della sua prima occupazione dopo il dottorato					
Il reperimento della sua attuale occupazione					
La progressione di carriera nell'ambito della sua attuale occupazione					
La possibilità di creare una rete virtuosa di relazioni					



## **Bibliografia**

- Aa. Vv (2009), *Documenti Istat 10/2009, L'indagine sui dottori di ricerca: un'esperienza pilota*.
- Aa. Vv. (2006), *Rapporto di Ricerca CNVSU 1/2006 Progetto per la ricognizione, raccolta e analisi dei dati esistenti sul dottorato di ricerca e per l'indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca*; settembre 2006.
- Aa. Vv. (2005), *I ricercatori precari e il futuro dell'università*, "Inchiesta", Ottobre -dicembre 2005.
- ADI (2007) (a cura di Vincenzo Pischredda), *Una visita panoramica sul Dottorato di ricerca: previsioni, aspettative, realtà e prospettive* in [www.dottorato.it](http://www.dottorato.it).
- Agodi M., Morlicchio E. (2008), *L'insegnamento della metodologia nel Dottorato in Sociologia e Ricerca sociale dell'Università di Napoli Federico II* in Baldissera A. (a cura di) *Insegnare metodologia delle scienze sociali*; Roma, Bonanno.
- Amaturo E. (1993), *Messaggio, simbolo, comunicazione: introduzione all'analisi del contenuto*; Roma, NIS.
- Avveduto S., Brandi C (2000), *Risorse umane: Quale futuro nella scienza*, Milano, Angeli.
- Balbo L. (2008), *Il lavoro e la cura*, Torino Einaudi.
- Ballarino G. (2007), *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, in Regini M. (a cura di) *La sociologia economica contemporanea*, Roma-Bari, La Terza.
- Bauman Z. (2005), *Vite di scarto*, Bari, Laterza.
- Beltrame M., (2007), *Realtà retorica del brain drain in Italia. Stime, statistiche, definizione pubbliche ed interventi politici*, Dipartimento di sociologia e ricerca sociale di Trento Quaderno n.35.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci Roma.
- Cardano M. (2002), *Tecniche di ricerca qualitativa*, Carocci, Roma.
- Capano G. (2008), *Il Governo degli Atenei* in Moscati R. , Vaira M. (a cura di) *L'università di fronte al cambiamento*, Bologna, Il Mulino.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale*, Torino Einaudi.

Cesaratto S., Avveduto S., Brandi M. C., Stirati A. (1994), *Il brutto anatroccolo. Il Dottorato di Ricerca in Italia, fra Università, ricerca e mercato del lavoro*, Milano, Angeli.

CNVSU (Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario) (2009), *Decimo Rapporto sullo Stato del sistema universitario*, in [www.cnvsu.it](http://www.cnvsu.it)

CNVSU (2002), *Le carriere accademiche in Italia ed in Europa*, in Atenei 5-6.

CONVUI (Coordinamento Nuclei di valutazione università italiane) (2008), *Rapporto sui dottorati di ricerca*; in [www.convui.it](http://www.convui.it) .

Dal Fiore F. , Martinotti G. (2005), *e-learning*, Mc Graw Hill.

Eurodoc (2009), *The situation of doctoral candidates within Europe*, in [www.euroscience.org](http://www.euroscience.org)

Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Roma Bari, Laterza.

Giannini M., Martello A., Minervini D., Musti M. (2006), *L'Università è di genere femminile?: Ruoli e carriere nell'Ateneo di Bari*, Bari, Progedit.

Marchonne F (2008), *La ricerca tra i fattori del progresso e della competitività del paese. Il dottorato al cuore della ricerca* in [www.isfol.it](http://www.isfol.it).

Marradi A. (1993), *L'analisi monovariata*, Milano, Angeli, Milano.

MIUR (2005), *L'Università in cifre*, in [www.statistica.miur](http://www.statistica.miur)

Moscato R (2010), *Gli sbocchi professionali dei dottori di ricerca in Italia ed in Europa*, relazione alla lezione inaugurale XXV ciclo dottorato in Sociologia e Ricerca sociale, Napoli.

Moscato R (2009a), *Nuovi modelli di Governo degli Atenei in Europa*; in Inchiesta luglio-settembre 2009.

Moscato R. (2009b), *Le trasformazioni universitarie in Italia ed in Europa, Introduzione alla Ricerca*; in Inchiesta, luglio-settembre 2009.

Moscato R.; Vaira M. (2008); *L'università di fronte al cambiamento*; Bologna, Il Mulino.

Negrelli S. (2005), *Sociologia del lavoro*, Roma- Bari, Laterza.

Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.

Pedreschi D. (2009), *Il dottorato di ricerca italiano nel Processo di Bologna*, relazione al convegno “Alta formazione e occupabilità: risultati, esperienze e prospettive”, ISFOL, Roma.

Schizzerotto A. (2006), *Gli esiti occupazionali dei dottori di ricerca*, relazione al convegno “il mestiere della ricerca: un impegno per la cultura e l’innovazione; Università di Milano, settembre 2006.

Silvani A (2008)., *La ricerca universitaria al bivio: strumento o obiettivo*, in Moscati R. , Vaira M. (a cura di) *L’Università di fronte al cambiamento*, Bologna, Il Mulino.

Ufficio Statistico Ministero Università e Ricerca (2007); *Dati sul post-laurea e il dottorato*, ottobre, in [www.dottorato.it](http://www.dottorato.it) .

Zapperi S., Sylos Labini F. (2010); *I ricercatori non crescono sugli alberi*, Bari-Roma, La Terza.

Zapperi S., Sylos Labini F. (2006); *Lo tsunami dell’Università italiana*, in [www.dottorato.it](http://www.dottorato.it)..

## **Sitografia**

[www.cnvsu.it](http://www.cnvsu.it)

[www.convui.it](http://www.convui.it)

[www.cru.it](http://www.cru.it)

[www.dottorato](http://www.dottorato)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.isfol.it](http://www.isfol.it)

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.miur.it](http://www.miur.it)

