



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Atti del convegno nazionale 25-26 novembre 2022
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Gender R-Evolutions:

immaginare l'inevitabile,
sovvertire l'impossibile

a cura di

Maria Micaela Coppola, Alessia Donà,
Carla Maria Reale e Alessia Tuselli



DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE

Atti del convegno nazionale 25-26 Novembre 2022
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Gender R-Evolutions: immaginare l'inevitabile, sovertire l'impossibile

a cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà,
Carla Maria Reale e Alessia Tuselli



NICOZ BALBOA



CENTRO STUDI
INTERDISCIPLINARI DI GENERE



UNIVERSITÀ
DI TRENTO



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

Publicato da

Università degli Studi di Trento

Via Calepina, 14 – 38122 Trento – Italia

casaeditrice@unitn.it

www.unitn.it

Quaderni del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale (Online)

<https://teseo.unitn.it/quaderni-dsrs>

www.sociologia.unitn.it/quaderni

Comitato scientifico-editoriale:

Paolo Boccagni

Emanuela Bozzini

Andrea Mubi Brighenti

Natalia Magnani

Katia Pilati

Progetto grafico e impaginazione: Paola Capuana

Segreteria di Redazione: quaderni.dsrs@unitn.it

Quaderni del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale (Online), n. 8

Copyright 2024 © Gli autori

Prima edizione: 2024

ISSN 2465-0161

ISBN 978-88-5541-023-6

Immagine di copertina di Nicoz Balboa

Quest'opera è distribuita con Licenza

[Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Indice

INTRODUZIONE

di Maria Micaela Coppola e Alessia Donà 1

PARTE PRIMA: DIALOGHI IMPOSSIBILI, NON SOLO STUDI DI GENERE

Presentazione di Carla Maria Reale 5

1. Affective turn e altre intimità: L'amicizia come oggetto di contestazione intersezionale, LORENZO PETRACHI 7

2. Le pratiche (non) sessuali degli incel italiani, MARGHERITA STOCCO 15

3. “Una malattia particolare”. La cittadinanza delle fantasie S/M nei femminismi e nei movimenti LGBTQ+ tra pensiero politico e commercializzazione (dagli anni ‘70 a oggi), VIRGINIA NIRI . 27

4. Il dominio di genere nello spazio urbano: lo street harassment in Italia, GRETA CALABRESI. 39

5. Uomini stuprati: una riflessione sulle narrazioni e i tabù attorno alle violenze sessuali perpetrate da uomini nei confronti di altri uomini, ERIK PORRO 49

6. Quale visione del futuro offre uno dei primi film gender della storia del cinema? CORALINE REFORT 59

7. In guerra. Come il coronavirus ci ha contagiate dall'interno, FATIMA FARINA 71

8. Il ruolo del servizio sociale nel contrasto alle discriminazioni delle minoranze sessuali: note su una ricerca qualitativa, GIULIA BAROZZI 83

9. Buone prassi per l'assistenza sanitaria agli utenti transgender: l'esperienza dell'Ausl-IRCSS di Reggio Emilia, MARGHERITA GRAGLIA 95

10. Una prospettiva neo-foucaultiana sull'intersessualità, tra biopolitica e biologia evolutiva, SARA FONTANELLI 105

11. Il corpo grasso socializzato al femminile dentro e fuori la società eteronormativa: la grassezza offre un nuovo sguardo al genere, IRENE SANTORO 115

12. Agricoltatrici tra natura e cultura: la sfida delle donne contadine in una società ancora patriarcale. Case study antropologici nella regione alpina trentino tirolese, MARTA VILLA 127

13. Appunti socio-antropologici sul binomio genere-alimentazione tra collettività e individualità, ANNALISA VITALE, LORENZO MAIDA 139

PARTE SECONDA: CAMBIAMENTI NECESSARI E RESISTENZE PROFONDE

Presentazione di Alessia Tuselli149
1. The House, the Neighborhood, the Earth. Per una topografia femminista della riproduzione ELISA BOSISIO	151
2. Verso un galateo di genere. Riflessioni LGBTQIA+ sui galatei, SAMUELE BRIATORE . . .	163
3. Contrastare gli stereotipi di genere e la violenza simbolica nell'attività sportiva: il progetto GTUP! ANNA LISA AMODEO, MIRIAM BELLUZZO, GIULIA COSTANTINO, DAVID RUZ VELASCO, ANTONIO ORTEGA ÁLVAREZ, CRISTINA CORDÓN TORRALBA	177
4. Dalle ambivalenze della cura, verso politiche pubbliche trasformative, ANGELA TOFFANIN, BEATRICE BUSI, ANNA GADDA, MARTA PIETROBELLI, MAURA MISITI	191
5. Cura e nuove tecnologie nelle pratiche di storytelling delle reti abortiste in Italia, MARTINA FACINCANI	205
6. Famiglie che cambiano, padri che cambiano? Pratiche di paternità post-separazione, EUGENIA MERCURI, ARIANNA SANTERO	217
7. Sessualità e Tecnologia: La rappresentazione del corpo femminile nella costruzione dei sex robot, FABRIZIA PASCIUTO	229
8. Architettura, transfemminismo, studi queer: ripensare lo spazio urbano, SILVIA CALDERONI	241
9. Crescere figli di genere diverso in Italia. Sentieri inesplorati e sfide moderne per il riconoscimento di nuove soggettività, MICHELA MARIOTTO	253
10. Malattie “invisibilizzate femminili”. Implicazioni sul percorso per il riconoscimento del diritto alla salute, CECILIA BIGHELLI	265
11. Maschile, femminile e piattaforme digitali: Airbnb e la messa in produzione delle pratiche di genere, ATTILA BRUNI	277
12. C'è uno spazio precluso alla prospettiva di genere: il tribunale. Riflessioni penalistiche in tema di femminicidio, MICHELA DE FELICE	291
13. Dalle ambivalenze della cura, verso politiche pubbliche trasformative! MARIC MARTIN LORUSSO, CINZIA ALBANESI, ROBERTO BAIOTTO, FAU ROSATI	303
14. Trans Men's Pregnancy: New Philosophical and Juridical Issues, ELISA BAIOTTO	317
15. La violenza anti-queer: voci dal campo dei rifugi LGBT in Italia, PIETRO DEMURTAS, CATERINA PERONI.	329

PARTE TERZA: RIVOLUZIONI, RE-VISIONI, RAPPRESENTAZIONI

Presentazione di Maria Micaela Coppola	341
1. “La malcontenta”. Ninnenanne e camere da letto per una rilettura dello spazio intimo come spazio pubblico, VALENTINA AVANZINI	343
2. L’identità cancellata delle compositrici nella musica classica, MONIQUE CIOLA	357
3. La femminilità rappresentata: il ruolo del corpo nelle narrazioni visuali delle popstar italiane, ALESSANDRA MICALIZZI	365
4. Reading the Gender: The Body of the Book, MICHELA DONATELLI	381
5. Rivendicazioni identitarie nell’autoritratto fotografico, FRANCESCA PREZIOSO	389
6. Rappresentare l’irrappresentabile: Sarah Kane e la violenza, GIULIA REGOLI	401
7. L’isteria tra femminilità e politica, ANNA LISA AMODEO, MIRIAM BELLUZZO	411
8. Discourses of Disclosure: The Un/Revolutionary Potential of Transmasculine Sexual Scripts, PAUL RIVEST	419
9. Immaginazioni e pratiche di risignificazione: auto-narrazioni non binarie per ripensare le categorie di genere, MICHEL PERTICARÀ	431
10. L’Antropocene e i racconti delle altre. Per una riparazione ecofemminista transpecie, ARIANNA PORRONE	443
11. Dalla “diabolica letterina” alla “lingua sc̄oma”: ecco a voi la lingua estesa, MANUELA MANERA	457

PARTE QUARTA: INSEGNARE E IMPARARE A TRASGREDIRRE

Presentazione di Alessia Donà.	467
1. Scuola ed educazione di genere in una visione di sistema, DANIELA BAGATTINI, VALENTINA PEDANI, BEATRICE MIOTTI	469
2. (De)costruire narrazioni per l’infanzia in ottica egualitaria: un progetto di ricerca azione con i servizi educativi 0-6, DALILA FORNI	483
3. Faccio anche senza, grazie! Katy Hessel e “La storia (dell’arte) senza gli uomini”, CRISTIANA PAGLIARUSCO	497
4. La facilitazione dialogica in classe per prevenire la violenza di genere: dagli stereotipi alle contro-narrazioni dell’ordine di genere, ELISA ROSSI, CHIARA FACCIANI	507
5. Queerizzare le pratiche e i saperi. Connessioni tra ricerca neuroscientifica sulle differenze di	

genere e sviluppo di una pedagogia queer radicale, DARIO ALÌ, VALERIA MINALDI.	521
6. Imparare-educare a immaginare: un <i>insostenibile</i> compito di genere, GIOVANNA CALLEGARI	533
7. Verso una narrazione e rappresentazione equa delle differenze. L'esperienza del Centro Studi Erickson, SARA FRANCH	543
8. La cisnormatività educativa non è un monolite. Strategie di resistenza adolescente, trans* e non binaria a scuola, ALESSIA ALE* SANTAMBROGIO	557
9. Pratiche di empowerment in un contesto accademico: il caso del gruppo di lavoro della Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata, MARIANNA BRUNETTI, NATHALIE COLASANTI, ANNALISA FABRETTI, MARIANGELA ZOLI	569
10. Transforming Academia through Equality, Diversity, and Inclusion: The Experience of Bosnia and Herzegovina with the EDIRE Project, RITA BENCIVENGA, CINZIA LEONE, JASMINKA HASIC, CARLA MARIA REALE	581
11. Il gender mainstreaming nelle università italiane, tra narrazioni confliggenti e proposte di policy, GIULIA ARENA	595
12. Condannate all'eccellenza? Leggere il conflitto tra la vecchia e la nuova accademia in prospettiva di genere, CAMILLA GAIASCHI	605
13. Multidisciplinary Framework for Developing a Gamified Digital Platform to Combat, BOGLÁRKA NYÚL, MARIA PAOLA PALADINO, ANTONIA LAURA PHILIPA JAKOBI, FEDERICA GINI, ANNA PAOLA MARCONI, EFTYCHIA ROUMELIOTI, GIANLUCA SCHIAVO, JEROEN ANDRE FILIP VAES, MASSIMO ZANCANARO	619
14. Justifying Women's Presence in the Italian Construction Industry through Emphasized Femininity, ELEONORA DE STEFANIS	633
15. Peace and Love, Victoria: l'educazione, le questioni di genere, il carcere, GIULIA DE ROCCO	645
16. Come prevenire la violenza contro le donne: una ricerca-formazione fra le Forze dell'Ordine di Torino, PAOLA MARIA TORRIONI, NORMA DE PICCOLI, LUCA ROLLÈ, FRANCESCA TOMATIS, TOMMASO TROMBETTA	655

12. Condannate all'eccellenza? Leggere il conflitto tra la vecchia e la nuova accademia in prospettiva di genere

di Camilla Gaiaschi

Università del Salento & Université de Lausanne, camilla.gaiaschi@unisalento.it

Abstract

Ripercorrendo in chiave teorica i risultati di alcune recenti ricerche sulle implicazioni di genere delle trasformazioni accademiche in ottica di mercato, si intende qui proporre l'ipotesi di una nuova forma di ri-segregazione di genere all'interno delle università italiane, parallela alla coesistenza di due modelli di carriera, da una parte quello "interno", basato su una traiettoria lineare svolta per lo più all'interno della stessa organizzazione sotto la protezione di un mentore, e dall'altra quello "esterno", mobile e basato sull'auto-imprenditorialità. E se uomini e donne fossero diversamente distribuiti tra i due modelli, con i primi più concentrati all'interno del vecchio modello e le seconde all'interno di quello nuovo? Per le donne significherebbe non avere altra scelta, per evitare di uscire dal track accademico, che abbracciare la nuova cultura organizzativa basata sull'ideale meritocratico e sui criteri dell'eccellenza. In questa prospettiva, le opportunità che la "nuova" accademia offre sarebbero estremamente problematiche: non solo perché riprodurrebbero nuove forme di segregazione ma anche per i costi che questi spazi di agency femminili portano con sé.

In light of recent research on the gender implications of market-based academic transformations, this article proposes an agenda for future research on new form of gender re-segregation within Italian universities and explores the implications of this hypothesis. More specifically, this segregation seems to reflect the coexistence of two career models, the "internal" one, based on a linear career trajectory carried out mostly within the same organization under the protection of a mentor, and the "external" one, which is mobile and based on individual entrepreneurship. What if men and women were differently distributed between the two models, with men being more concentrated within the old model and women within the new one? For women hoping to avoid leaving the academic track, it would mean having no other choice than to embrace the new organizational culture based on the meritocratic ideal and on the criteria of excellence. From this perspective, the opportunities that the "new" academy offers would be extremely problematic: not only because they would reproduce new forms of segregation but also because of the costs that these spaces of female agency carried out with them.

Keywords: Genere, accademia, disuguaglianze, scienza, ideale meritocratico.

12.1. Introduzione

Negli ultimi vent'anni, le Università italiane sono state l'oggetto di profonde trasformazioni volte ad aumentarne l'efficienza e ridurre i costi, promuovendo al contempo una cultura organizzativa basata sulla valutazione, l'iper-produttività e l'imprenditorialità.

Sulle implicazioni di queste trasformazioni, un consistente filone di letteratura noto come Critical University Studies ha fornito un importante contributo facendo luce sui rischi che adottare una logica di mercato comporta per il sistema accademico sia sul fronte epistemologico, e quindi di produzione del sapere, sia sul fronte di chi il sapere lo produce, le accademiche e gli accademici stessi (Pellegrino 2018; Connell 2019). Tra i punti a mio avviso più salienti di questo ricco dibattito vi è la critica all'"ideale meritocratico" e ai paradossi che lo accompagnano (Barone 2012). In

accademia in particolare, è la sua coesistenza con le pratiche di reclutamento ancora oggi basate sulla cooptazione a risultare problematica, nella misura in cui queste ultime – essendo meno accettate rispetto al passato – hanno bisogno di adottare il discorso meritocratico per acquisire legittimità, portando al paradosso che la cooptazione è ora meno visibile (Meyer e Rowan 2006; Nielsen 2016).

Alla luce di queste premesse, il presente contributo intende investigare la coesistenza e il conflitto che esiste tra la “vecchia” accademia, basata sulla cooptazione, e quella “nuova”, basata sull’ideale meritocratico, (ri)analizzando ventitré interviste condotte presso un dipartimento di bioscienze italiano (Gaiaschi 2021, 2023). Dall’altra parte, si pone come obiettivo di fare luce sulle implicazioni di genere che questo conflitto comporta. Ripercorrendo in chiave teorica i risultati delle mie recenti ricerche sul tema, si intende qui proporre un’ipotesi: quella di una nuova forma di ri-segregazione di genere parallela alla coesistenza di due modelli di carriera, da una parte quello interno, basato su una carriera lineare sotto l’ombra di un mentore, e dall’altra quello esterno, mobile e basato sull’auto-imprenditorialità. E se uomini e donne fossero diversamente distribuiti tra i due modelli, con i primi più concentrati all’interno del vecchio modello e le seconde all’interno di quello nuovo? E se le donne non avessero altra scelta che abbracciare la nuova cultura organizzativa per evitare di uscire dal track accademico?

A supporto di quella che per il momento resta una semplice, e futura, *research avenue*, si propone una prima analisi dei trend, nel tempo, dei finanziamenti individuali europei alla ricerca per genere. Si concluderà con la descrizione di quello che vuole essere un futuro disegno di ricerca volto ad indagare le diverse accezioni che il conflitto tra vecchio e nuovo comporta in ottica di genere, compresi interstizi di potere e spazi di “agency”.

12.2. *Il background teorico: l’ideale meritocratico e i suoi paradossi*

Le istituzioni accademiche hanno recentemente sperimentato importanti cambiamenti favoriti dalla massificazione dell’istruzione terziaria e dalla diffusione di nuove pratiche di gestione pubblica basate sull’ideale del New Public Management (Mussari 1994; Reborà 1999). Così facendo, si sono progressivamente spostate dal vecchio modello liberal-umanista verso un sistema basato su principi basati sulla logica di mercato, ovvero sulla valutazione delle prestazioni degli individui e delle organizzazioni finalizzata a una più efficiente ripartizione dei fondi pubblici alla ricerca (Deem 2009).

Questi cambiamenti sono stati oggetto di riflessione critica all’interno dell’accademia stessa. Secondo alcuni contributi, il “capitalismo accademico” (Slaughter e Leslie 1999; Ferree e Zippel 2015) o ancora, secondo un’altra accezione terminologica, l’“accademia neoliberale” (Connell 2015, 2019), rischiano innanzitutto di portare a una frammentazione del sapere dovuta alla crescente pressione performativa sui ricercatori, sempre più spinti a pubblicare “tanto” a scapito della qualità (Pellegrino 2018). Altri contributi hanno fatto luce sulla precarietà nelle fasi iniziali della carriera accademica dovuta al taglio delle risorse pubbliche per la ricerca in tempi di *retrenchment* del welfare (Mattei 2014). Altri ancora hanno sottolineato le conseguenze che l’iper-produttività ha in termini di benessere psico-fisico e precarietà esistenziale soprattutto per i più giovani (Bozzon et al. 2017).

Si inserisce all’interno di questo dibattito la riflessione femminista sulle implicazioni che le recenti trasformazioni universitarie comportano in ottica di genere. Secondo molte, favorendo uno standard di eccellenza costruito su di un modello maschile, la nuova accademia rischierebbe

di esacerbare le disuguaglianze tra uomini e donne (tra le altre: Deem, 2009; Thornton, 2013; Lund, 2015). Altre studiose sono meno nette nella loro valutazione, ricordando come la vecchia università liberale non fosse poi così tanto inclusiva nei confronti delle donne a causa degli *old-boy network* e delle logiche di affiliazione (Ferree e Zippel, 2015).

All'interno del dibattito critico sul capitalismo accademico, un concetto particolarmente rilevante ai fini di questo articolo è quello del cosiddetto "ideale meritocratico", un sistema che ordina e premia gli scienziati in base alle loro prestazioni individuali (Scully 1997, Pinto 2012; Barone 2012). Tale ideale è un principio fondante delle democrazie liberali perché mira a ridurre i privilegi premiando gli individui sulla base delle loro prestazioni e non sulla base del gruppo sociale di appartenenza (Boarelli 2019).

Tuttavia, molti contributi hanno sottolineato le contraddizioni che tale visione comporta, suggerendone il carattere ideologico (Pinto 2012; Barone 2012). Il punto è che l'ideale meritocratico viene riprodotto all'interno di organizzazioni che, di fatto, sono tutto fuorché "meritocratiche". E lo sono – poco meritocratiche – sotto un duplice aspetto. Il primo riguarda la natura stessa della produzione scientifica e delle traiettorie di carriera all'interno delle organizzazioni. Il secondo riguarda i sistemi di cooptazione nei processi di reclutamento all'interno delle università italiane e internazionali.

Sul primo fronte, la sociologia della scienza ha da tempo fatto luce sul fatto che l'eccellenza, tra i leit-motiv di questa nuova accademia, non è il mero frutto di talento e duro lavoro ma, anche, di opportunità che non sono le stesse per tutte e tutti e che, soprattutto, tendono per loro *natura* ad accumularsi (Merton 1968)¹. Dal canto loro, gli studi su genere e accademia suggeriscono che questo meccanismo "incrementale" alla base della struttura delle opportunità non è lo stesso per uomini e donne, dal momento che all'interno delle organizzazioni scientifiche i primi tendono ad accumulare vantaggi mentre le seconde, al contrario, ad accumulare svantaggi. Le ragioni sono molteplici e spesso invisibili. Hanno certamente a che fare con gli stereotipi di genere dei datori di lavoro ma anche con fattori più squisitamente organizzativi. Se ne faccia qualche esempio traendo spunto dall'ampia letteratura sul tema (per una sintesi si veda: Gaiaschi 2022). Diversi contributi hanno mostrato, per esempio, che le donne hanno meno probabilità di avere un mentore a inizio carriera (Picardi e Agodi 2020; Fuchs et al. 2001), tendono a fare più lavoro di servizio (Guarino, Borden, 2017) e dedicano un tempo maggiore alla didattica e al supporto degli studenti (Winslow 2010; Misra et al. 2011), tutte attività poco funzionali ai fini della promozione. Anche per effetto di un maggiore isolamento all'interno delle organizzazioni dove non si sentono sufficientemente valorizzate (Britton et al. 2012), tendono a collaborare con le loro pari. Gli uomini al contrario, per effetto dell'omofilia, costruiscono network più strategici, ovvero di tipo verticale, con i loro superiori, che portano a maggiori opportunità (Milem et al. 2001).

Questi fattori "non scientifici" – bensì sociali – alla base dell'eccellenza sono già, per loro natura, invisibili. Accumulandosi, si traducono in asimmetrie di produttività e di carriera. L'ideale meritocratico non fa che renderli ancora più invisibili nella misura in cui tende a ricondurre i casi

1 È questo un punto cruciale nella comprensione dei limiti dell'ideale meritocratico. Ad avere l'intuizione della natura incrementale della struttura delle opportunità sono stati, già alla fine negli anni '60, Robert Merton e Harriet Zuckerman. Con l'obiettivo di indagare perché gli scienziati già ampiamente riconosciuti dalla comunità scientifica tendono a ricevere un riconoscimento per le loro scoperte proporzionalmente più grande di quello che meriterebbero mentre chi è poco conosciuto tende a ricevere un riconoscimento proporzionalmente più piccolo per lo stesso risultato, i due sociologi suggeriscono che questa asimmetria è il risultato di un processo di vantaggi e svantaggi che, per loro natura, si accumulano (Merton 1968; Zuckerman 1977). In poche parole: chi parte avvantaggiato (in questo caso chi è più visibile) ha più probabilità di ottenere un ulteriore vantaggio (ovvero ottenere un riconoscimento), chi parte svantaggiato più probabilità di ottenere uno svantaggio.

di successo al merito, misconoscendone le condizioni e il loro carattere incrementale: agli occhi dei più, chi ottiene un riconoscimento per i propri successi scientifici non può che averlo ottenuto per “merito”.

Le organizzazioni scientifiche tendono per loro natura a non essere meritocratiche non solo perché riproducono dinamiche invisibili di allocazione delle risorse ma anche perché, e veniamo qui alla seconda ragione della loro scarsa meritocrazia, continuano a basarsi su sistemi di cooptazione (Nielsen 2016). A fronte di una retorica del “vinca il migliore”, che prevede concorsi “aperti” ed equi (“fair”), le istituzioni universitarie continuano a reclutare sulla base dell’affiliazione (al gruppo di ricerca, al mentore, ecc.). Tuttavia, a causa dell’ideale meritocratico, queste pratiche sono sempre meno legittime agli occhi della comunità scientifica (e ancor meno del dibattito pubblico). Per poterlo diventare – per poter cioè guadagnare in legittimità – devono abbracciare la retorica dell’ideale meritocratico (Meyer e Rowan 2006; Nielsen 2016). Detto altrimenti, chi oggi seleziona non il candidato migliore – come l’ideale meritocratico vorrebbe – bensì il candidato, ad esempio, più fedele, è costretto a giustificare la propria scelta enfatizzandone, appunto, i meriti. In questo modo – continua Nielsen (2016) – le pratiche di cooptazione sono meno visibili rispetto al passato. Detto altrimenti: l’ideale meritocratico spaccia come meritocratica una partita truccata (Barone 2012). È questo il paradosso della meritocrazia: intende combattere un’ingiustizia ma in realtà la rinforza.

12.3. Il sul caso italiano: quanto emerso finora su genere e trasformazioni accademiche

L’Italia non è rimasta estranea all’ondata di trasformazioni market-based che ha travolto i sistemi universitari a livello internazionale. Da una parte, la progressiva introduzione di sistemi di valutazione di individui e organizzazioni², assieme alla riduzione dei fondi ministeriali della ricerca³, hanno promosso una nuova cultura manageriale basata sull’elevata produttività scientifica e sull’auto-imprenditorialità. Dall’altra, è aumentata la precarietà lavorativa (Bozzon et al. 2017), in parte per effetto del taglio del turn-over⁴, e in parte per effetto della legge 240/2010 (detta anche riforma Gelmini), che ha sostituito il vecchio contratto da ricercatore a tempo indeterminato con due contratti a tempo determinato, uno senior (e tenure-track: l’RTDb) e l’altro junior (l’RTDa).

In alcune mie recenti ricerche ho cercato di individuare quelle che sono le implicazioni di genere di queste recenti trasformazioni. A livello *strutturale*, l’analisi dei trend delle reclutate e delle occupate nel tempo suggerisce un peggioramento per le donne, dopo la riforma, nella probabilità di diventare ricercatrici e più in particolare ricercatrici RTDb (Gaiaschi e Musumeci 2020). I risultati preliminari delle analisi che sto attualmente conducendo su dati panel dal 2005 al 2020 relativi alla popolazione accademica italiana, compresi i post-doc, nell’ambito del progetto

2 Ad esempio la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR), condotta periodicamente dall’Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) con l’obiettivo di ancorare parte dei fondi pubblici che le Università ricevono alla performance scientifica.

3 Ad esempio i PRIN (Progetto di rilevante interesse nazionale) o FIRB (Fondo per gli investimenti nella ricerca di base), entrambi finanziati dal Ministero per la Ricerca (MUR). Il taglio dei finanziamenti ministeriali ha spinto molti ricercatori a cercare fondi esterni alternativi (privati, da fondazioni, locali, internazionali).

4 Vigente dal 2007 al 2017, il taglio ha comportato un crollo generale dei reclutamenti per le posizioni strutturate (Gaiaschi e Musumeci 2020).

WiRED⁵, vanno nella direzione di confermare quanto già emerso a livello descrittivo, suggerendo un peggioramento, per le assegniste di ricerca, nell'accesso alle posizioni stabili⁶.

A livello *culturale*, la nuova cultura manageriale appare invece essere un giano bifronte per le donne, comportando non solo rischi ma anche opportunità. A questo proposito, un aspetto particolarmente interessante legato all'analisi del cosiddetto "accademico ideale" è risultato essere l'effetto "della gallina dalle uova d'oro" o effetto *golden-goose* (Gaiaschi 2021, 2023). Con questo termine ho indicato i benefici che alcune donne intervistate nell'ambito della ricerca sul campo condotta in un dipartimento di bioscienze avevano avuto grazie al fatto di aver vinto dei *grant* europei individuali, nonostante fossero sprovviste di un mentore, ovvero non fossero protette. L'accesso a questo tipo di finanziamenti – espressione della svolta "di mercato" dei sistemi universitari – aveva consentito loro, a seconda dell'anzianità, o di non uscire dall'accademia, ottenendo una posizione stabile, o di accelerare la progressione di carriera, ottenendo una promozione. In altre parole, il criterio di "eccellenza" a cui queste donne rispondevano aveva loro permesso di rompere in alcuni casi la cosiddetta "porta di vetro" (Picardi, 2019), in altri il cosiddetto soffitto di cristallo (Baxter e Wright, 2000).

In sintesi, se da una parte il taglio delle risorse e la precarizzazione della figura del ricercatore hanno comportato un peggioramento di genere nell'accesso alla professione, dall'altra parte la nuova cultura manageriale non risulta del tutto esente da spazi di agency. Detto altrimenti, le recenti trasformazioni universitarie portano con sé dei risvolti complessi e ambivalenti dal punto di vista di genere.

Il punto è che le opportunità legate alla nuova cultura manageriale si accompagnano a dei costi elevati da pagare: esse appaiono infatti come delle opportunità di cui solo alcune donne – selezionate ed auto-selezionate – possono beneficiare, coloro cioè che rispondono ai criteri dell'eccellenza scientifica, criteri che ancora una volta non sono "neutri". Essi infatti richiedono specifiche strategie di gestione del conflitto vita-lavoro, inclusa la decisione di non avere figli, di averne meno del numero desiderato, ma anche di poter permettersi di fare outsourcing di cura e di sopportare lunghi periodi di precarietà, comprese le interruzioni di contratto. Adottando un'ottica intersezionale, potremmo dire che l'uguaglianza che alcune donne raggiungono sembra cioè dover fare i conti con altre forme di disuguaglianza, in particolare quella socio-economica: con i risvolti che tutto ciò comporta in termini di uguaglianza tra le donne stesse.

12.4. *L'accademia italiana e le sue trasformazioni: il conflitto tra il vecchio e il nuovo "mondo".*

Oltre all'ideale accademico e ai suoi risvolti di genere, incluse le opportunità legate all'effetto "golden goose", la ricerca sul campo suggeriva l'esistenza di una certa resistenza nei confronti delle recenti trasformazioni universitarie (Gaiaschi 2021). Si tratta – questa del conflitto tra il vecchio e il nuovo mondo accademico – di un tema che ho potuto esplorare solo parzialmente e che per questo motivo ho voluto riprendere, sulla base di un'ulteriore analisi del materiale empirico, in occasione del presente articolo. Ancora una volta, l'idea alla base è quella di investigare le implicazioni di genere che questo conflitto può comportare.

5 Women in Research and Higher Education: progetto finanziato nell'ambito di una Marie-Sklodowska Individual Fellowship (GA. 898507) presso l'Università di Losanna sulle disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche.

6 I risultati preliminari sono stati presentati nell'ambito del VII convegno SISEC che si è tenuto a Brescia a Febbraio 2023. Titolo della presentazione: Gaiaschi, C. & Steinmetz, S. (2023). Breaking the glass door in academia: the contribution of organizational and institutional factors.

In sintesi, fino ad ora la ricerca ha suggerito che nella nuova cultura manageriale, l'accademico ideale deve: 1) essere produttivo; 2) reperire fondi; 3) essere autonomo scientificamente; 4) avere un buon network internazionale; 5) essere capace di fare squadra. A supporto di questo paradigma, vi è un modello di carriera che si potrebbe definire "esterna" o "mobile", fatta di persone disposte a spostarsi, tra organizzazioni e paesi, in un mercato competitivo e quanto più "meritocratico". Coerentemente con questo ideale, i processi di reclutamento devono essere "fair", "giusti", non dovrebbero cioè necessariamente favorire i candidati interni rispetto agli esterni.

Non vi è alcun dubbio che questo modello di carriera, tipico del "nuovo mondo accademico", esista, in qualche misura. Tra il 2015 e il 2019, per far fronte a pensionamenti e spostamenti, il dipartimento oggetto di quel caso studio aveva reclutato una trentina di persone circa, tra cui un paio di associati e molti RTDa e b, di cui una parte stranieri, che non avevano mai lavorato in dipartimento:

"C'è molta attenzione alla meritocrazia, c'è molta attenzione ai giovani, quindi diciamo...il nostro dipartimento ha reclutato tanti giovani dall'esterno, con giovani intendo quarantenni poco più poco meno, insomma in una fascia d'età che ha ridotto drasticamente l'età media, e sono tutte persone che sono state valutate pesantemente per il cv, per la performance, per l'esperienza all'estero, per quante persone conoscono, ovviamente per la produzione scientifica" (professore associato, 43 anni).

La promozione di un modello di carriera basato sulla mobilità, l'autonomia e la scrittura di progetti, è tra le ragioni evocate da alcuni intervistati nel reputare meritocratico il dipartimento:

"Il dipartimento qui mi ha molto supportato, perché è vero che ho portato molti soldi ma a volte ci sono dipartimenti in cui il soldo conta poco e interessa più da chi sei protetto. Il mio dipartimento è molto più pulito, qui riconoscono il merito" (professoressa associata, 44 anni).

Chi, come questa intervistata, la carriera esterna l'ha vissuta sulla sua pelle, riuscendo ad ottenere una posizione stabile nonostante il suo mentore fosse andato in pensione da tempo, tende a riprodurla con i collaboratori più giovani, incoraggiandoli a fare progettazione per auto-contrattualizzarsi:

"Quello che [...] io faccio sempre fare ai miei sono le post-doctoral fellowshioip in cui ti paghi il tuo stipendio. Perché non sempre noi riusciamo ad avere tutti questi salari, quindi io dico 'ti prendo, ma paghi tu la borsa'" (Professoressa associata, 44 anni).

E ancora:

"Devono fare esercizio [...]. Io mi faccio sempre aiutare nella scrittura dei finanziamenti, loro devono imparare fin da dottorandi, come si scrive una richiesta di finanziamento, un grant, come si scrive un paper, non lo fanno in tanti, perché è faticoso" (Professoressa associata, 44 anni).

D'altra parte, accanto a questo modello di carriera caratterizzato dall'indipendenza scientifica e dalla capacità di "portare i soldi a casa" (professoressa ordinaria, 58 anni), continua a persistere all'interno dell'organizzazione un modello caratterizzato da una forte dipendenza nei confronti del professore di riferimento:

"Non siamo più baronali [...] però in verità una volta che i baroni sono andati in pensione, chi è diventato ordinario era allievo loro, tranne qualche eccezione di gente molto brava venuta da fuori [...] gli allievi sono diventati...e hanno un pochino ancora quella mentalità, più che altro quello che ho visto è... [la tendenza a mantenere] la struttura baronale con l'ordinario di peso e due/tre associati che lavorano per l'ordinario [...] questa piramide è rimasta [...] e io la trovo una cosa primitiva [...]perché non è giusta [...]e non è economica per il dipartimento, perché se vuoi prendere un associato, vuoi prendere qualcuno che [...] porti una nuova linea di ricerca [...] e questo vedo non fa ancora breccia" (professoressa ordinaria, 58 anni).

La tanto evocata – nei discorsi – autonomia scientifica si scontra con le pratiche che riproducono il contrario:

“Alla fine il ricercatore in Italia, o almeno in questo dipartimento, nasce e cresce nel gruppo, non hai indipendenza economica né di scelta di progetti, ecc. e nel tempo prosegue sul solco del professore che c’è dietro. Io avevo dei fondi della Comunità europea, AIRC, su progetti che non erano esattamente dell’ordinario che era dietro e quindi inevitabilmente poi c’è stato un percorso indipendente, malgrado periodi di...opposizioni” (RU, donna, 46 anni).

All’interno del dipartimento c’è chi ha svolto il proprio percorso di carriera – dal Ph.D o addirittura dalla laurea – nello stesso gruppo di ricerca, sotto l’ombra di un professore ordinario da cui è dipeso o dipende il proprio destino. Per questo motivo molte e molti intervistate/i – soprattutto tra i più giovani – non esitano a concludere che a contare ancora oggi, nonostante la retorica meritocratica, sia l’averne, o meno, uno “sugar daddy”:

“Qui non si va per merito ma si stacca il bigliettino. Devi avere il tuo sugar daddy che ti porta in commissione scientifica e dice “è arrivato il momento””(RTDa, uomo, 31 anni).

“Devi avere il santo in paradiso per avere l’RTDb. Che poi non è in paradiso ma sulla terra, ma santo comunque deve essere [...] la possibilità di carriera è molto...dipende [...] devi avere il santo in paradiso, deve girare in modo tale per cui...” (post-doc, donna, 37 anni).

“Qui un ricercatore che non porta soldi o non ha il santo protettore, perché sappiamo come funziona, se non ti rendi indipendente vieni schiacciato” (professoressa associata, 44 anni).

I risvolti di queste pratiche gerarchiche sono ambivalenti. Da una parte possono costituire uno svantaggio per chi le subisce nella misura in cui è meno competitivo sul “mercato europeo” dei grant. Dall’altra parte, lo svantaggio accumulato fuori dal dipartimento viene bilanciato dal vantaggio accumulato all’interno dell’organizzazione. La lealtà al gruppo di ricerca “paga”. Nel “vecchio mondo accademico”, l’appartenenza ad un docente comporta più certezza sul futuro al costo di una minore indipendenza.

Carriera esterna e carriera interna, nuovo e vecchio mondo: le due opzioni convivono e si scontrano. Esse non coincidono necessariamente con due fasi temporali diverse: come tra i più senior c’è chi ha avuto un percorso di carriera esterna, così tra i più junior c’è chi segue una traiettoria interna. La coesistenza di vecchio e nuovo mondo spiega il motivo per cui il giudizio su quanto meritocratica a loro avviso sia l’organizzazione varia molto da intervistato a intervistato. E tuttavia, nessuno reputa il dipartimento del tutto “baronale”. Pur con sfumature diverse, emerge il tema di un dipartimento in transizione, in movimento dal vecchio al nuovo mondo.

12.5. Le implicazioni di genere: una nuova forma di ri-segregazione? Le future piste di ricerca

Fino ad oggi, la letteratura ha fatto luce soprattutto sui rischi, per le donne, dell’ideale meritocratico a causa della riproduzione di uno standard maschile di eccellenza e della maggiore invisibilità delle pratiche di cooptazione.

D’altra parte, è innegabile che la nuova accademia abbia aperto delle opportunità per chi questi standard li soddisfa (indipendentemente dal genere) pur non avendo uno “sugar daddy”. Abbiamo visto che le donne hanno meno probabilità di avere un mentore (Picardi e Agodi, 2020; Fuchs et al. 2001) e tendono ad avere legami più deboli con i cosiddetti “gate-keepers” all’interno delle organizzazioni (Milem et. 2001). A rigor di logica, dovrebbero poter beneficiare – in misura maggiore rispetto agli uomini – di questo nuovo modello di carriera.

Detto altrimenti, se le donne altamente performanti che non hanno “un santo patrono” hanno più possibilità di sopravvivere nella pipeline rispetto al passato, ciò significa che le recenti trasformazioni hanno paradossalmente aperto spazi di agency femminile.

Tuttavia, sussistono almeno due aspetti problematici. Il primo riguarda, ancora una volta, i *costi* che accompagnano questi interstizi di opportunità. Scrivere un progetto, “portare a casa i soldi”, muoversi tra paesi è nettamente più faticoso rispetto alla possibilità di crescere all’interno dello stesso gruppo di ricerca all’ombra di un professore ordinario che farà il possibile per poter garantire una posizione ai suoi collaboratori.

Il secondo aspetto problematico riguarda il carattere di *necessità* che queste opportunità comportano per le donne. Se queste ultime sono infatti (maggiormente) escluse dalla carriera interna, ciò significa che devono *necessariamente* essere più mobili e più capaci di attrarre fondi rispetto agli uomini per poter ottenere gli stessi risultati, ovvero per poter sopravvivere e progredire nella carriera.

Data la coesistenza dei due modelli di carriera - interno vs mobile – potrebbe pertanto essere legittimo pensare a questo doppio binario come “gendered”. E se stessimo, in sostanza, assistendo a nuova forma di segregazione di genere, con le donne concentrate all’interno del modello di carriera esterno e gli uomini concentrati all’interno del modello di carriera interno?

Ciò significherebbe che gli uomini beneficerebbero in misura maggiore rispetto alle donne del vecchio modello di carriera basato sulla cooptazione, mentre le donne sarebbero «condannate» a rispondere ai nuovi criteri di eccellenza per evitare la fuoriuscita dal settore accademico.

Si tratta di una domanda certamente sfidante e che necessita di un’agenda di ricerca empiricamente robusta. A questo proposito, il presente contributo intende essere anche uno strumento per gettare le basi di un futuro progetto volto a indagare l’esistenza di una nuova forma di segregazione di genere che riflette la coesistenza tra la vecchia e la nuova accademia. A partire dall’ideale accademico precedentemente analizzato (Gaiaschi 2021, 2023), sono due in particolare gli aspetti che si potrebbero investigare: il primo riguarda la mobilità, il secondo la capacità di attrarre fondi. Se le donne devono *necessariamente* rispondere ai criteri dell’eccellenza, allora significa che esse sono tenute, in misura maggiore rispetto ai colleghi uomini per evitare il drop-out: 1) ad essere più mobili – ovvero ad essere più disponibili a muoversi da un’istituzione all’altra e quindi, in una certa misura, a partecipare ai concorsi in quanto candidate “esterne” 2) a vincere un grant individuale e in particolare una Marie Curie o un ERC Starting Grant.

La prima ipotesi comporta due diversi disegni di ricerca, entrambi basati sulle transizioni di carriera da post-doc a RTD. Il primo è basato sull’utilizzo dei dati raccolti nell’ambito del già menzionato progetto di ricerca WiRED. Il dataset consente di analizzare i passaggi di carriera da un’organizzazione (ateneo o dipartimento all’altro) all’altra. In questo modo, risulta semplice misurare le differenze di genere nella probabilità di diventare RTD (a e/o b) all’interno dello stesso ateneo o, al contrario, in un altro ateneo. Se, come si ipotizza, il nuovo modello di carriera è un’opportunità di genere, mi aspetto che le donne siano più concentrate tra i casi di mobilità, ovvero di transizione da un ateneo all’altro. A conferma di ciò si potrebbe implementare un secondo disegno di ricerca, basato non sui dati di “stock” (ovvero sugli occupati) bensì sui dati, più precisi, di reclutamento, per i quali sarebbe necessario fare una richiesta al MUR. In particolare, sarebbe interessante analizzare i concorsi per il reclutamento degli RTD (a e/o b) avvenuti dalla fine del blocco del turn-over ad oggi, ovvero circa dal 2018 al 2022, anni di “riapertura” delle posizioni. Se uomini e donne differiscono nella probabilità di avere un mentore e nel tipo di network, mi

aspetto che gli uomini siano la maggioranza dei candidati *interni* e le donne la maggioranza dei candidati *esterni*. Un'ulteriore ipotesi da testare – legata a quest'ultima – potrebbe riguardare il tipo di organizzazione. I candidati esterni hanno infatti maggiore probabilità di essere reclutati laddove le “code occupazionali” (fatte di interni) sono meno lunghe, come accade negli atenei con pochi post-doc, che sono anche gli atenei che hanno meno risorse. Anche quest'ultimo aspetto si potrebbe facilmente misurare sulla base dei dati WiRED.

La seconda domanda di ricerca – sull'effetto golden goose – comporta l'ipotesi che le donne abbiano maggiormente bisogno, rispetto agli uomini, di vincere un grant individuale per stare nella pipeline. A livello europeo sono due i grant individuali: l'ERC e la Marie-Curie. Di particolare interesse, ai fini dell'evitare il drop-out, sono per noi la Marie-Curie (MSCA IF), prevista per i post-doc, e l'ERC Starting Grant (StG), a cui si può applicare entro il settimo anno dalla fine del dottorato.

I dati sui trend di femminilizzazione di questi due tipi di grant forniti dalla Commissione Europea indicano che i tassi di partecipazione femminili sono rimasti piuttosto stabili per quanto riguarda la Marie Curie ma sono sensibilmente cresciuti per quanto riguarda l'ERC.

Tabella 1. Tassi di partecipazione femminili ai grant europei individuali⁷.

	MSCA IF	StG	CoG	AdV
2007		30,2		
2009				14,2
2009		28,9		13,8
2010		29,4		13,3
2011		27,7		15,5
2012		28,8		15,6
2013		33,6	29,4	16,5
TOT FP7		29,8	29,4	14,8
2014	40,8	33,2	27,5	13,8
2015	40,6	34,4	29,0	17,0
2016	39,4	35,9	27,8	16,5
2017	41,1	37,2	30,6	17,5
2018	40,9	37,1	31,9	19,5
2019	41,6	38,5	32,2	19,0
2020	41,1	38,0	33,7	22,3
TOT H2020	40,8	36,3	30,4	17,9

Fonte: elaborazione dell'autrici sui dati forniti dall'MSCA PF Helpdesk e dall'ERC Executive Agency.

Per quanto riguarda invece i tassi di successo, le candidate alla Marie Curie riportano percentuali leggermente maggiori rispetto agli uomini, mentre non si evince una rilevante differenza di

⁷ Legenda : MSCA IF=Marie Skolodowska-Curie Individual Fellowship; StG=ERC Starting Grant (entro i 7 anni); CoG=ERC Consolidator Grant (dai 7 ai 12); AdV=ERC Advanced Grant (oltre i 12).

genere nei tassi di successo per l'ERC, eccetto per l'ultimo anno del Consolidator e gli ultimi due dell'Advanced, dove le donne hanno leggermente sovra-performato gli uomini.

Tabella 2. Tassi di successo femminili ai grant individuali europei

	MSCA IF		ERC - StG		ERC - CoG		ERC - AdV	
	D	U	D	U	D	U	D	U
2007			3,0	3,6	-	-	-	-
2009			-	-	-	-	11,1	14,3
2009			8,5	10,9	-	-	17,5	15,8
2010			13,9	16,5	-	-	9,9	14,4
2011			9,3	13,2	-	-	10,1	14,0
2012			10,2	13,0	-	-	14,1	14,1
2013			8,1	9,8	7,0	9,4	10,3	12,7
TOT FP7			8,9	11,2	7,0	9,4	12,2	14,2
2014	17,0	18,0	11,3	11,9	15,1	14,9	6,1	8,9
2015	15,3	12,9	10,1	13,3	16,0	14,5	15,9	14,1
2016	14,7	12,7	11,5	14,7	13,7	13,8	9,5	9,8
2017	16,3	14,2	14,3	12,9	13,7	12,9	12,6	12,5
2018	15,3	13,0	13,8	12,5	12,4	12,4	10,9	11,0
2019	16,1	14,6	13,2	13,5	12,7	13,3	10,9	9,9
2020	15,2	13,7	13,3	13,5	14,5	12,6	8,4	7,9
TOT H2020	15,7	14,2	12,5	13,2	14,0	13,5	10,6	10,6

Fonte: elaborazione dell'autrici sui dati forniti dall'MSCA PF Helpdesk e dall'ERC Executive Agency

Oltre all'analisi dei trend di femminilizzazione – in particolare dei tassi di partecipazione – sarebbe interessante capire le motivazioni che spingono uomini e donne ad applicare a un grant. In quest'ottica, sarebbe opportuno adottare un approccio qualitativo volto, tramite interviste discorsive (Cardano, 2001), a indagare che cosa spinge candidati e candidate a fare domanda di Marie Curie o di Starting Grant. Coerentemente con l'ipotesi più generale di un doppio track di genere, con le donne maggiormente concentrate nel modello di carriera esterno e gli uomini in quello interno, mi aspetto che le donne siano maggiormente spinte a fare domanda da necessità (di non fare drop-out), mentre gli uomini da esigenze di crescita professionale.

12.6. Conclusioni

L'avvento del “nuovo” mondo accademico, basato su logiche di mercato, ha scosso il vecchio modello basato sulla cooptazione: chi performa in maniera “eccellente” ha certamente più possibilità che in passato di avanzare senza dover per forza avere uno sugar daddy. I due modelli di carriera – quello esterno e mobile e quello interno e lineare – coesistono.

Il nuovo mondo accademico ha aperto degli spazi di agency anche per le donne. Tuttavia, emergono almeno due aspetti problematici. Il primo riguarda – per così dire – il carattere di “necessità” che queste opportunità potrebbero rappresentare per le donne. Dove le pratiche

basate sulla cooptazione sono ancora forti, come in Italia, il doppio modello di carriera potrebbe seguire delle dinamiche di genere: le donne sono condannate a essere eccellenti mentre gli uomini possono beneficiare - più delle donne - del vecchio modello di affiliazione? A questo proposito sono certamente necessarie ulteriori ricerche. Un secondo aspetto problematico riguarda i costi che queste opportunità comportano: il nuovo modello di carriera è senza dubbio più faticoso di quello interno in termini di produttività richiesta. Ciò getta luce sulle implicazioni di genere che la nuova academia ha in termini di benessere e di vita privata (compresa la scelta della maternità) e di capacità di «sopportare» (economicamente) la precarietà. Ancora una volta, le opportunità che il nuovo mondo offre gettano un'ombra sul “prezzo” che queste stesse opportunità comportano, anche in termini di uguaglianza tra le stesse donne.

Bibliografia

- Barone, C.
2012 *Le trappole della democrazia*, Il Mulino, Bologna.
- Baxter J., Wright E. O.
2000 *The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia*, in “Gender & Society”, 14(2), pp. 275-94.
- Boarelli, M.
2019 *Contro l'ideologia del merito*, Laterza, Roma.
- Bozzon, R., A. Murgia, P. Villa
2017 *Precariousness and gender asymmetries among early career researchers: a focus on stem fields in the Italian academia*, in *Polis*, 31(1), pp. 127-158.
- Britton, D. M., Baird C. L., Dyer, R. A., Middendorf, R. A., Smith C., B.A. Montelone
2012 *Surveying the campus climate for faculty: A comparison of the assessments of STEM and non-STEM faculty*, in “International Journal of Gender, Science and Technology”, 4(1), pp. 102-122.
- Cardano, M.
2003 *Tecniche di ricerca qualitativa nelle scienze sociali*, Carocci, Roma.
- Connell, R.
2015 *The Knowledge Economy and University Workers*, in “Australian Universities’ Review”, 57(2), pp. 91-95.
2019 *The Good University. What universities actually do and why it's time for radical change*, Zed Books, London.
- Deem, R.
2009 *Leading and managing contemporary UK universities: do excellence and meritocracy still prevail over diversity?*, in “Higher Education Policy”, 22(1), pp. 3-17.
- Ferree, M. M., K. Zippel
2015 *Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring*, in “Social Politics: International Studies in Gender, State & Society”, 22(4), pp. 561-584.
- Fuchs S., Von Stebut J., Allmendinger J.
2001 *Gender, science, and scientific organizations in Germany*, in “Minerva”, 39(2), pp. 175-201.
- Gaiaschi, C., R. Musumeci
2020 *Just a Matter of Time? Women’s Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*, in “Social Sciences”, 9(9), 163.
- Gaiaschi, C.
2021 *Università e cultura dell'eccellenza: più meritocratica per chi? Aporie di genere nell'accademia italiana*, in “Etnografia e Ricerca Qualitativa”, 2, pp. 347-71.
2022 *Doppio Standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea*. Carocci, Roma.
2023 “Gender, class and the meritocratic ideal. The case of the life sciences in Italian Academia”, in Conley, H. and Koskinen Sandberg, P. (a cura di) *Handbook on Gender and Public Sector Employment*. Edward Elgar.

- Guarino C. M., Borden V. M.
2017 *Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?*, in “Research in Higher Education”, 58(6), pp. 672-94.
- Lund, R. W. B.
2015 *Doing the Ideal Academic – Gender, Excellence and Changing Academia*. Aalto University.
- Mattei, P. (a cura di)
2014 *University adaptation in difficult economic times*. Oxford University Press.
- Merton, R. K.
1968 *The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered*, in “Science”, 159(3810), pp. 56-63.
- Meyer J. W., Rowan B.
1977 *Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony*, in “American Journal of Sociology”, 83(2), pp. 340-63.
- Milem J. F., Sherlin J., Irwin, L.
2001 “The importance of collegial networks to college and university faculty”, in E. G. Creamer (a cura di), *Working Equal: Academic Couples as Collaborators*, Routledge Falmer, New York, pp. 146–66.
- Misra J., Lundquist J. H., Holmes E., Agiomavritis S.
2011 *The ivory ceiling of service work*, in “Academe”, 97(1), pp. 22-6.
- Mussari R.
1994 *Il management delle aziende pubbliche*, Cedam, Padova.
- Nielsen M. W.
2016 *Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes*, in “Science and Public Policy”, 43(3), pp. 386-99.
- Pellegrino, V.
2018 *A «collective» university: The development of public knowledge in a participatory perspective*, in “Politiche Sociali”, Social Policies, 3, pp. 407-422
- Picardi, I.
2019 *The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment*, in “Social Sciences”, 8, pp. 1–17.
- Picardi I., Agodi M. C.
2020 “Gender perspective in the mentoring relationships. A case study of GENOVATE@UNINA”, in H. Lawton Smith, C. Henry, H. Etzkowitz, A. Poulouvassilis (a cura di), *New Perspectives in Gender, Science & Innovation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Pinto, V.
2012 *Valutare e punire: una critica della cultura della valutazione*, Cronopio, Napoli.
- Rebora G.
1999 *Un decennio di riforme. Nuovi modelli organizzativi e processi di cambiamento delle amministrazioni pubbliche*. Guerini, Milano.
- Scully, M. A.
1997 “Meritocracy”, in Freeman, R. E. e Werhane, P. H. (a cura di), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Oxford: Blackwell Publishers, pp. 413–14.

Slaughter, S., L. L. Leslie.

1999 *Academic capitalism politics, policies, and the entrepreneurial university*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD.

Thornton, M.

2013 *The mirage of merit: Reconstituting the 'ideal academic'*, in "Australian Feminist Studies", 28(76), pp. 127-143.

Winslow, S.

2010 *Gender inequality and time allocations among academic faculty*, in "Gender & Society", 24(6), pp. 769-793.

Zuckerman H.

1977 *Scientific elite: Nobel laureates in the United States*, Transaction Publishers, Piscataway, New Jersey.