

**ASSOCIAZIONE DOTTORANDI E DOTTORI DI RICERCA IN ITALIA  
CENTRO STUDI E DOCUMENTAZIONE**

# **Il precariato come condizione strutturale del sistema della ricerca e dell'Università in Italia**

**XII INDAGINE ANNUALE ADI SULLA CONDIZIONE DEL POSTDOC IN ITALIA  
RAPPORTO E ANALISI QUANTITATIVA**



**ROMA 2025**

## **A cura del Centro Studi e Documentazione ADI**

### Hanno partecipato alla stesura di questo rapporto

#### *Per il Centro Studi e Documentazione*

Giuseppe Lipari (Coordinatore)

Emma Sofia Lunghi

Costanza Sartoris

Ilaria Brugellis

#### *Per la Segreteria e la Direzione Nazionale ADI:*

Davide Clementi (Segretario Nazionale)

Irene De Blasi (Vicesegretaria Nazionale)

Raffaele Vitolo (Coordinatore A.T. Ricerca)

Simone Sacquegna

Paolo Paparone

Martina Luzzi

Claudia Migliazza

#### *Si ringraziano per i contributi e per la revisione dei contenuti:*

Servizio Studi e Ricerche ADI (2022-2024)

Massimiliano Verga (Univ. Milano-Bicocca)

Roberta Dameno (Univ. Milano-Bicocca)



Questo rapporto è rilasciato sotto licenza Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Salvo diversa indicazione, si autorizza la riproduzione per finalità non commerciali e con citazione della fonte. Citare come: ASSOCIAZIONE DOTTORANDI E DOTTORI DI RICERCA IN ITALIA, Il precariato come condizione strutturale del sistema della ricerca e dell'Università in Italia. Dodicesima Indagine ADI sulla condizione del postdoc in Italia. Rapporto e analisi quantitativa, Centro Studi e Documentazione ADI, Roma, 2025.

**Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia**

Via Nazario Sauro 5

63066 Grottammare (AP)

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

# Indice

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Indice</b>                                                                       | <b>1</b>  |
| <b>Prefazione</b>                                                                   | <b>2</b>  |
| <b>1. Introduzione</b>                                                              | <b>6</b>  |
| <b>2. Metodo</b>                                                                    | <b>7</b>  |
| 2.1. Costruzione del questionario e del campione                                    | 7         |
| 2.2. Descrizione del campione                                                       | 8         |
| 2.3. Analisi dei dati e considerazioni statistiche                                  | 12        |
| <b>3. Presentazione dei dati</b>                                                    | <b>13</b> |
| 3.1. Fonti di finanziamento e condizioni del post-doc in Italia                     | 13        |
| 3.1.1. Fonti di finanziamento delle posizioni post-doc                              | 13        |
| 3.1.2. Attivazione e cessazione delle posizioni in base alle fonti di finanziamento | 15        |
| 3.1.3. Finanziamento e tipologia di posizione                                       | 19        |
| 3.1.4. Ore di lavoro e tipologia di impiego                                         | 20        |
| 3.1.5. Tipologia di impiego e genere                                                | 22        |
| 3.1.6. Stipendio e lavoro sommerso (lavoro informale durante la disoccupazione)     | 23        |
| 3.2. Le differenze nel sistema post-doc nelle varie aree geografiche in Italia      | 25        |
| 3.2.1. Mobilità tra dottorato e post-doc                                            | 25        |
| 3.2.2. Finanziamento e area geografica                                              | 29        |
| 3.2.3. Area geografica e tipologia di impiego                                       | 31        |
| <b>4. Precarietà e salute mentale</b>                                               | <b>33</b> |
| 4.1 Stato psicofisico (insonnia, scarsa energie, solitudine, spossatezza)           | 33        |
| 4.2 Aspettative per il futuro                                                       | 35        |
| <b>Conclusioni: un sistema abbandonato a sè stesso</b>                              | <b>36</b> |
| <b>Bibliografia</b>                                                                 | <b>38</b> |

# Prefazione

di Davide Clementi, Segretario nazionale dell'ADI

Giunta alla sua dodicesima edizione, l'Indagine dell'ADI – quest'anno incentrata sulle condizioni lavorative dei ricercatori e delle ricercatrici post-dottorato – trascende la mera indagine statistica o lo studio di settore; non si configura, come taluni potrebbero obiettare, quale l'ennesima lamentatio di una generazione formatasi nel contesto del condizionamento, tanto emotivo quanto professionale, relativo al presunto privilegio di svolgere la professione ideale.

Si tratta piuttosto di un atto politico, inserito in un contesto – quello accademico – che manifesta crescente difficoltà (quando non ostilità) nell'assumere una posizione, nel decidere di non rappresentare quella barricata posta per impedire il confronto dialettico tra posizioni anche marcatamente divergenti; una denuncia rigorosa, precisa, documentata, che mette a nudo le responsabilità istituzionali e politiche che hanno condotto l'università italiana verso un punto di crisi strutturale ed esistenziale senza precedenti.

Da oltre un decennio, con la riforma Gelmini del 2010, l'università italiana è stata sottoposta a un sistematico processo di aziendalizzazione e precarizzazione che non rappresenta un accidente storico, ma la conseguenza diretta di precise scelte politiche di riconfigurazione degli assetti istituzionali verso il *New Public Management*.

L'università pubblica, intesa come spazio critico e di produzione del sapere al servizio del bene comune per come assestata a seguito dei grandi movimenti sociali e studenteschi del secondo Novecento, è stata progressivamente riconfigurata a partire dagli anni Novanta del secolo scorso in un mercato di saperi e professionalità sempre più mercificati e in aperta contrapposizione fra loro, dove studentesse e studenti, ricercatrici e ricercatori sono costretti a una permanente condizione di insicurezza, sfruttamento, vulnerabilità e competizione per accaparrarsi le scarse risorse rimaste a danno del proprio collega.

I dati dell'indagine ADI descrivono la realtà quotidiana della precarietà accademica, scandita da contratti brevi e instabili, salari insufficienti e l'esclusione sistematica da tutele sociali fondamentali quali pieni diritti genitoriali, contributi previdenziali e assistenziali, un sistema di welfare a supporto alle persone. Questa condizione non è frutto di semplici vincoli economici o scarsa attenzione, ma di una deliberata scelta politica, che ha imposto all'università logiche aziendalistiche di breve termine, condannando migliaia di ricercatrici e ricercatori alla precarietà strutturale.

La precarietà così costruita non è solo instabilità economica e lavorativa: è un dispositivo di controllo politico e sociale, in palese violazione con l'art. 33 della Costituzione che, prescrivendo la libertà delle arti e della scienza e l'autonomia dell'ordinamento universitario, intende liberare la comunità ricercatrice, come pure il resto della società, da ogni ostacolo di

ordine economico o sociale che impedisce il pieno sviluppo della persona umana. Tale dispositivo precario è strumento e forma di indebolimento del lavoro accademico, di vulnerabilità di ogni forma, organizzata o spontanea, di rivendicazione e di opposizione, favorendo una selezione del personale orientata non tanto alla dimostrazione di capacità, quanto alla disponibilità a sopportare condizioni lavorative inaccettabili e, così, alla autoselezione da parte dei ceti dotati di capitale economico, sociale e culturale, come confermano i dati di AlmaLaurea 2024 sul profilo dei dottori di ricerca (AlmaLaurea 2024).

Ciò solleva inevitabilmente la questione del finanziamento della ricerca in Italia, un aspetto che influenza profondamente la situazione dei lavoratori e delle lavoratrici che accedono a tali fondi tramite diverse modalità e tempistiche. La ricerca italiana si basa in larga parte su finanziamenti straordinari e competitivi, quali PNRR, PRIN e fondi europei, piuttosto che su una solida base stabile, ciclica e programmabile. Questa quasi totale dipendenza da finanziamenti a breve termine crea un circolo vizioso che ostacola lo sviluppo di una visione a lungo termine per la ricerca e costringe i ricercatori a operare in uno stato di costante emergenza. La precarietà economica, quindi, non è solo un problema finanziario, ma si trasforma in una profonda precarietà esistenziale, con gravi ripercussioni sulla qualità della vita dei ricercatori e sull'efficacia e la qualità stessa della ricerca scientifica.

La gestione dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta un esempio lampante del fallimento politico che affligge il nostro sistema universitario e di ricerca. Invece di cogliere l'occasione storica offerta da questi ingenti finanziamenti per avviare un processo di stabilizzazione e valorizzazione del personale di ricerca, il PNRR è stato gestito in modo da trasformarsi in una vera e propria bomba a orologeria sociale. Migliaia di collaborazioni di ricerca, spesso di durata annuale, sono state attivate senza una chiara prospettiva di prosecuzione o stabilizzazione. Ciò significa che, tra pochi mesi, un'intera coorte di studiosi, più o meno giovani, si troverà nuovamente senza occupazione e senza concrete prospettive di carriera all'interno del sistema accademico e scientifico italiano. Questa situazione non solo deprime il morale e le aspirazioni dei ricercatori, ma rischia di causare una nuova e massiccia “fuga di cervelli”, impoverendo ulteriormente il capitale umano e intellettuale del Paese. Al danno si aggiunge anche la beffa, poiché la risposta delle governance nazionali alla minaccia di disperdere, post-PNRR, il capitale scientifico è più orientata verso il mantenimento delle strutture della ricerca (infrastrutture, laboratori, supercomputer), piuttosto che sulla valorizzazione di chi quelle strutture per anni le ha fatte funzionare.

La mancanza di investimenti strutturali e la preferenza per finanziamenti a tematica vincolata non solo perpetuano la precarietà, ma minano anche la libertà di ricerca e la capacità di innovazione. I ricercatori sono spesso costretti a orientare le proprie linee di ricerca verso bandi e temi predefiniti, anziché seguire le proprie intuizioni e le direzioni più promettenti dal punto di vista scientifico. Tale approccio, basato sulla competizione esasperata per fondi limitati, temporalmente circoscritti e intermittenti, favorisce una visione miope della ricerca,

privilegiando risultati a breve termine e pubblicazioni rapide, a scapito di progetti ambiziosi e di lungo respiro che richiedono tempo, stabilità e risorse continue. La ricerca di base, fondamentale per lo sviluppo di nuove conoscenze e per l'innovazione futura, finisce per essere (nella migliore delle ipotesi) ancillare alla ricerca applicata, la quale troppo spesso non ammette i necessari errori attraverso i quali le scienze sono progredite nei secoli. È urgente un ripensamento profondo delle politiche di finanziamento, con un maggiore investimento strutturale, la stabilizzazione del personale e la promozione di un ambiente di ricerca che valorizzi la libertà intellettuale e la progettualità a lungo termine.

Il sistema universitario italiano è stato, così, il laboratorio e l'amplificatore di profonde disuguaglianze sociali e territoriali, ha penalizzato in modo sistematico le categorie deboli, come ad esempio la componente femminile, sottorappresentata nelle posizioni stabili, ha aggravato la frattura tra Nord, Sud e aree interne del Paese. Invece di agire da motore di uguaglianza e inclusione sociale, il paradigma precario dell'università ha moltiplicato le contraddizioni, indebolendo la coesione nazionale e impedendo una reale mobilità sociale.

Dietro alle statistiche dell'indagine ADI si celano vite segnate da sfruttamento sistematico e da un'epidemia silenziosa di burnout e sofferenza psicologica. Il superlavoro, l'essere sottopagati, e addirittura il lavoro gratuito durante i periodi di disoccupazione, rappresentano un modello perverso di auto-sfruttamento normalizzato dal sistema stesso. La passione per la ricerca è usata contro chi lavora, imponendo il ricatto di accettare condizioni di lavoro indegne pur di restare in un gioco spesso perverso.

Davanti a una crisi così grave e conclamata, che affligge il mondo della ricerca e del lavoro post-dottorato in Italia, la risposta non può e non deve essere timida o parziale. È indispensabile un'azione decisa e una chiara inversione di tendenza politica, fondata su due rivendicazioni fondamentali e non negoziabili, capaci di ridefinire il futuro della ricerca e del benessere dei suoi protagonisti.

La prima rivendicazione irrinunciabile riguarda la contrattualizzazione universale di ogni forma di lavoro dottorale e post-dottorato. Questo significa da un lato riconoscere senza mezzi termini il dottorato di ricerca come attività lavorativa, dall'altro eliminare definitivamente tutte quelle forme parasubordinate e precarie che, con troppa frequenza, vengono mascherate da ennesimi percorsi formativi. Non è più tollerabile che giovani ricercatrici e ricercatori, spesso altamente qualificati e con anni di studio e sacrifici alle spalle, siano costretti a lavorare in condizioni di incertezza, senza tutele adeguate e con contratti che non riconoscono la dignità e la professionalità del loro impegno. La piena contrattualizzazione garantirebbe diritti, stabilità e la possibilità di costruire un futuro, ponendo fine a un sistema che sfrutta la passione e la dedizione dei ricercatori a scapito della loro sicurezza economica e professionale. È tempo di riconoscere il lavoro dottorale e post-dottorale per quello che è: un'attività professionale a tutti gli effetti, che merita le stesse tutele e garanzie di qualsiasi altro impiego.

La seconda rivendicazione, altrettanto cruciale, concerne la necessità di investimenti pubblici strutturali e stabili. Uscire dalla logica emergenziale che ha caratterizzato troppo a lungo il finanziamento della ricerca, una logica fatta di bandi occasionali e risorse insufficienti che rendono impossibile una programmazione a lungo termine. Sono indispensabili finanziamenti di lungo termine che consentano una reale programmazione della ricerca, garantiscano stabilità occupazionale e prospettive chiare per ricercatrici e ricercatori e promuovano una ricerca libera e di alta qualità. Senza un flusso costante e prevedibile di risorse, è impossibile avviare progetti ambiziosi, mantenere laboratori all'avanguardia e attrarre e trattenere i migliori talenti. Gli investimenti nella ricerca non sono una spesa, ma un investimento strategico per il futuro del Paese, capace di generare innovazione, sviluppo economico e progresso sociale.

Questi due obiettivi, la contrattualizzazione universale e gli investimenti pubblici strutturali, sono inseparabili e interdipendenti. Non si può pensare di garantire una reale stabilità occupazionale e dignità lavorativa ai ricercatori senza investimenti adeguati e programmati nel sistema della ricerca. Allo stesso modo, non è sensato investire risorse significative senza offrire, contestualmente, condizioni lavorative dignitose e pienamente contrattualizzate a coloro che di queste risorse sono i diretti utilizzatori. Solo un approccio integrato, che riconosca l'indissolubile legame tra la qualità del lavoro e la qualità della ricerca, potrà condurre a una vera rinascita del sistema della ricerca in Italia. È una questione di giustizia sociale, di visione strategica e di progresso per l'intera nazione.

La precarietà accademica non è soltanto una questione categoriale: riguarda l'intera società e il futuro democratico del Paese. Un'università ridotta a fabbrica di precari, brevetti e pubblicazioni di corto respiro è un'università che non può svolgere la sua funzione di formazione critica della conoscenza, dei cittadini, della comunità. È un'università incapace di sostenere lo sviluppo civile, culturale e scientifico dell'Italia.

L'indagine ADI si configura come un invito politico che travalica l'ambito accademico, estendendosi all'intera società civile, affinché si mobiliti per edificare un'università equa, stabile e di dominio pubblico. Questo invito proviene da un'Associazione animata da volontarie e volontari – dottorande, dottorandi, assegniste e assegnisti di ricerca, precarie e precari della ricerca a vario titolo – che hanno scelto di dedicare il loro prezioso tempo libero, sempre più esiguo a causa delle esigenze della società contemporanea e del lavoro di ricerca, al servizio della dignità della professione di ricercatore in Italia. La loro scelta è stata quella di superare gli individualismi e le visioni personali, in un contesto, quello della rappresentanza dei precari della ricerca, dove persiste la convinzione che l'associazionismo sia meramente un customer care office per le proprie difficoltà lavorative, personali e persino politiche. A queste persone, e a tutti coloro che danno vita a una comunità che da quasi trent'anni si erge come voce nel deserto, va il più profondo ringraziamento e la più sincera stima. Siamo fermamente convinti e convinte che, rappresentando la parte più nobile di questo Paese, dalla loro voce e dalla consapevolezza di chi svolge ricerca in Italia possa germogliare un'alternativa strutturale al progressivo impoverimento sociale, economico, morale e culturale che incombe sull'Italia.

# 1. Introduzione

La presente indagine intende mappare le condizioni lavorative, salariali, contrattuali e di qualità della vita di chi consegue un dottorato e continua il percorso accademico al servizio del sistema universitario e della ricerca in Italia.

Il sistema postdottorale al momento presente in Italia (così come in buona parte del mondo), è un sistema che si struttura nell'economia tardocapitalista neoliberale, mostrando caratteristiche tipiche del lavoro precario (Papadopoulos et al., 2008).

Cosa si intende per lavoro precario? Papadopoulos e colleghi (2008, p. 226) identificano otto elementi che caratterizzano il lavoro precario:

1. Si basa su contratti a tempo parziale o di durata determinata;
2. È organizzato attorno al risultato—ossia sotto forma di subappalto, lavoro a progetto specifico o freelance—dove la remunerazione dipende dalla qualità di quanto prodotto, ad esempio nelle industrie creative o nella ricerca;
3. È al di fuori delle strutture di welfare esistenti, ad esempio assicurazione sociale, disoccupazione e altri benefici come la maternità, ecc.
4. È caratterizzato da una crescente mobilità, globale, regionale, ma anche all'interno dei confini nazionali;
5. Favorisce e/o impone la mobilità intersettoriale dei lavoratori;
6. Copre un'ampia gamma di lavoratori retribuiti in modo diseguale, dai lavoratori poveri ai lavoratori temporanei altamente qualificati e ben pagati;
7. È priva di sindacalizzazione, nonostante sporadici tentativi di connessione con i sindacati tradizionali, come nel caso degli *intermittents du spectacle* in Francia o dei lavoratori delle piattaforme in diversi paesi come Italia, Germania e, più recentemente, Grecia.

Questa lista viene confermata e sintetizzata da una recente revisione sistematica di studi scientifici quantitativi e qualitativi, condotta da Kreshpaj e colleghi (2020), riguardanti gli elementi che caratterizzano la definizione del lavoro precario. Basandosi su un set iniziale di 1225 studi, successivamente ridotto a 63 attraverso specifici criteri di esclusione, i ricercatori (Kreshpaj et al., 2020, 240-242) identificano tre aspetti fondamentali nella definizione di lavoro precario:

1. Insicurezza occupazionale
2. Insufficienza di reddito
3. Mancanza di diritti e protezione

Nonostante le istituzioni siano consapevoli del problema del lavoro precario all'interno del mondo accademico e della ricerca—sono numerosi in questo senso gli studi nella letteratura grigia che provano a mappare il problema, a evidenziarne gli aspetti più salienti e a proporre

soluzioni di policy, sia a livello europeo, sia a livello globale (Janger et al., 2022; Woolston, 2021; OECD, 2021)—e il Parlamento Europeo nel 2017 abbia definito l'occupazione precaria come “un'occupazione che non rispetta gli standard e le leggi dell'UE, internazionali e nazionali e/o non fornisce risorse sufficienti per una vita dignitosa o un'adeguata protezione sociale,” (Sylikiotis 2017, 7), uno studio ancora più recente (Symeonaki et al., 2023) mostra come la precarietà possa essere interpretata come una scala, dove al primo livello troviamo una precarietà debole e all'ultimo una precarietà forte, proprio dove si trovano spesso gli individui più giovani, peggio retribuiti e più istruiti.

Mappare pertanto le condizioni lavorative, salariali, contrattuali e di qualità della vita di chi consegue un dottorato e continua il percorso accademico al servizio del sistema universitario e della ricerca in Italia risulta quindi necessario per verificare innanzitutto le conseguenze di questo sistema di lavoro precario sulla salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori in questo settore (ADI 2024), ma anche per riflettere circa le conseguenze che questo ha sul sistema accademico stesso.

Difatti, un'altra recente revisione della letteratura (Solomon & Du Plessis, 2023, pp. 9-10) evidenzia come il lavoro precario nel mondo accademico e della ricerca impatti negativamente, da un lato, sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori precari in termini di condizioni di lavoro inadeguate, confini sfumati tra lavoro e vita privata, aspettative lavorative ingiuste e non realistiche, mobilità forzata e salute mentale; dall'altro, come la precarietà impatti negativamente anche sul sistema accademico e della ricerca stessi, soprattutto in termini di diminuzione della capacità di produrre ricerca di qualità nelle università, del sostegno agli studenti e della capacità di risposta sociale che le università dovrebbero offrire come hub di dibattito scientifico e democratico.

## 2. Metodo

### 2.1. Costruzione del questionario e del campione

Il questionario è composto di 151 domande, che hanno l'obiettivo di ricostruire alcuni dati anagrafici delle persone rispondenti (età, genere, anno e luogo di conseguimento del dottorato, area scientifico-disciplinare), la loro situazione lavorativa attuale (tipologia di impiego, luogo di lavoro, spazi a disposizione, possibilità di lavorare da remoto, condizioni salariali) e passata (quantità e tipologia degli impieghi di ricerca/didattica ottenuti precedentemente alla posizione attuale, periodi di disoccupazione, durata degli impieghi), la loro prospettiva sulla qualità delle condizioni lavorative, abitative e di vita personale, la loro percezione del processo e dei requisiti per l'ottenimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e la modalità di finanziamento dell'impiego.

Il questionario ha ottenuto 2888 risposte in lingua italiana<sup>1</sup>. Le persone che hanno risposto lavorano in università, accademie e centri di ricerca (principalmente) in Italia e al momento di rispondere erano impiegate nella ricerca in qualità di borsista, assegnista o ricercatore a tempo determinato. Le risposte sono state raccolte tra il 10 aprile e il 1° agosto 2024. La diffusione del questionario è stata fatta tramite i contatti di ADI sul territorio, nelle sedi locali, tramite le pagine social dell'associazione (Facebook e Instagram) e con diffusione via e-mail del link per il questionario. Le risposte sono tutte anonime e non vi è alcun modo di risalire all'identità delle persone che hanno risposto.

La metodologia di costituzione del campione è a “palla di neve” o “a valanga”, un metodo di indagine molto comune nelle scienze sociali, specialmente negli studi qualitativi, dove partendo da un nucleo di partecipanti idonei alle proprie necessità di ricerca, si chiede loro di estendere la partecipazione a persone da loro conosciute che posseggono caratteristiche affini e idonee alla ricerca e così via (Parker et al., 2019). Anche se non si tratta di un metodo probabilistico, presenta alcuni vantaggi. In primo luogo è un metodo che presenta il duplice vantaggio di diminuire i rischi associati alla gestione dei dati sensibili e contribuisce a ridurre il bias di desiderabilità sociale (Scarscelli et al., 2012). In secondo luogo, la struttura del questionario garantisce l'anonimato delle persone rispondenti. In terzo luogo, trattandosi di un'indagine sulla precarietà nella ricerca in Italia, il vantaggio principale è quello di garantire a chi partecipa un contesto sicuro nel quale poter rispondere alle domande poste, senza rischi di ripercussioni sul piano personale o professionale. Infine, il campionamento a valanga può essere controllato da un punto di vista sociologico: ad esempio, come vedremo, il campione presenta una sovra rappresentazione del Trentino-Alto-Adige rispetto a regioni che hanno un numero maggiore di Atenei, e di conseguenza di possibili persone idonee alle nostre domande di ricerca, che può essere compresa alla luce della capacità di penetrazione dell'associazione in alcune zone geografiche più di altre. Questo può essere un dato importante da analizzare e che meriterebbe di essere sottolineato non solo rispetto al numero di tesserati di ADI, ma anche rispetto alle condizioni di lavoro, alla presenza dell'associazione in alcuni territori più che in altri, e, più generalmente nell'interesse palesato per la partecipazione a tale indagine che non si manifesta in egual maniera su tutto il territorio.

## 2.2. Descrizione del campione

Il campione è costituito da 1557 donne (53,9%), 1307 uomini (45,3%) e 24 persone non-binarie o che hanno preferito non indicare il genere di appartenenza (0,8%) [Grafico 1]. Più della metà delle persone che hanno risposto (59,6%) è nata tra il 1989 e il 1994, e ha quindi un'età compresa tra i 30 e 36 anni al momento della compilazione del questionario [Grafico 2]. Il 60%

---

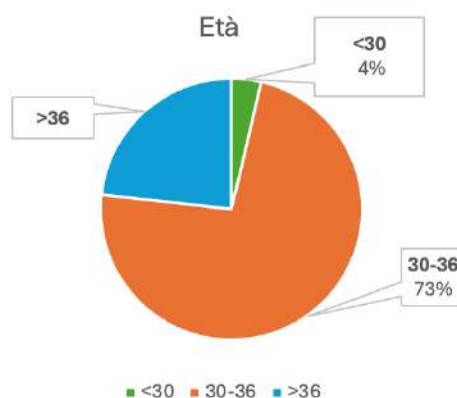
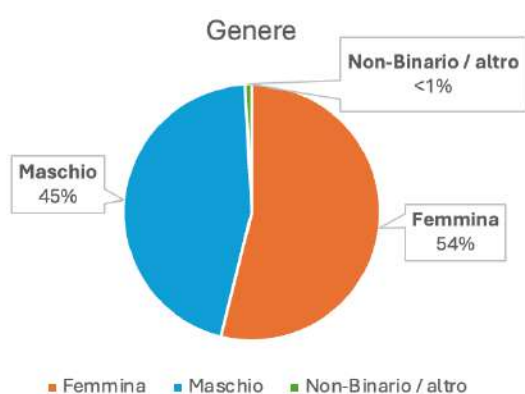
<sup>1</sup> Il questionario è stato distribuito sia in italiano che in inglese; tuttavia, visto che la quasi totalità delle persone ha risposto alla versione in italiano e solo una parte marginale ha preferito l'inglese è stato deciso di analizzare solo il questionario in italiano: il 92,5% ha risposto in italiano (campione qui analizzato di 2888 risposte) mentre solo il 7,5% ha risposto in lingua inglese (campione non considerato). Verrà valutata la possibilità di aggiungere un'integrazione con la versione in inglese.

del campione ha conseguito il dottorato tra il 2021 e il 2024, e si tratta quindi di persone che sono sotto i 5 anni dal termine del dottorato [Grafico 3]. Il campione include persone provenienti da tutte le 14 aree scientifiche individuate a livello nazionale (Tabella 1), raggruppate, per semplificare la descrizione, in 7 macroaree (Tabella 2) [Grafico 4]. Più della metà (65%) del campione proviene dalle macroaree biologica/ambientale, medica, ingegneristica e matematica/chimico/fisica. Il restante 35% proviene dalle macroaree umanistiche filologico/letterarie, storico/filosofico/pedagogiche ed economico/giuridico/sociali.

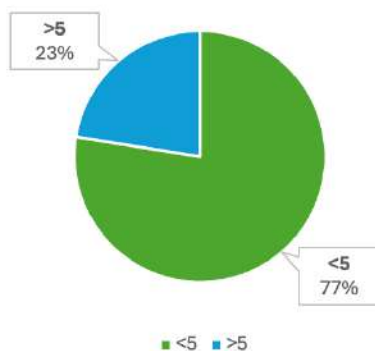
**Grafico 1.** Genere dei rispondenti;

**Grafico 2.** Età dei rispondenti;

**Grafico 3.** Anni dal conseguimento del titolo di dottorato



Anni dal conseguimento del titolo di dottorato



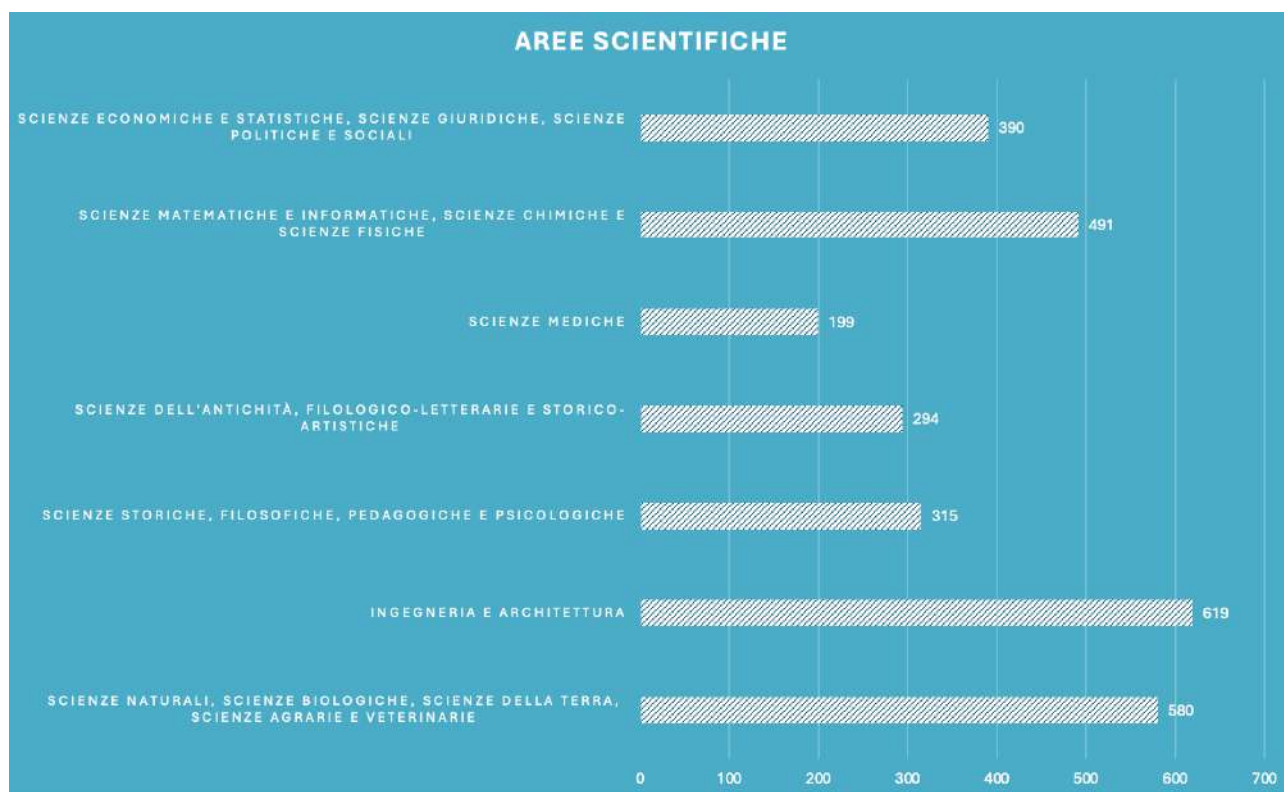
**Tabella 1.** Caratteristiche generali dei rispondenti al campione

|                                           | VARIABILE                                                                   | N    | %    | % CUM. |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------|------|--------|
| GENERE                                    | Femmina                                                                     | 1557 | 53.9 | 54.4   |
|                                           | Maschio                                                                     | 1307 | 45,3 | 99,2   |
|                                           | Non-Binario / altro                                                         | 24   | 0,8  | 100    |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
| DATA DI NASCITA                           | 1992                                                                        | 346  | 12.0 | 12.0   |
|                                           | 1993                                                                        | 299  | 10.4 | 22.3   |
|                                           | 1991                                                                        | 290  | 10.0 | 32.4   |
|                                           | 1994                                                                        | 270  | 9.3  | 41.7   |
|                                           | 1990                                                                        | 264  | 9.1  | 50.9   |
|                                           | 1989                                                                        | 253  | 8.8  | 59.6   |
|                                           | 1988                                                                        | 189  | 6.5  | 66.2   |
|                                           | 1995                                                                        | 183  | 6.3  | 72.5   |
|                                           | 1987                                                                        | 146  | 5.1  | 77.6   |
|                                           | 1986                                                                        | 104  | 3.6  | 81.2   |
|                                           | 1985                                                                        | 97   | 3.4  | 84.5   |
|                                           | 1996                                                                        | 96   | 3.3  | 87.8   |
|                                           | 1984                                                                        | 70   | 2.4  | 90.3   |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
| ANNO DI<br>CONSEGUIMENTO<br>DEL DOTTORATO | 2023                                                                        | 550  | 19.0 | 19.0   |
|                                           | 2024                                                                        | 445  | 15.4 | 34.5   |
|                                           | 2022                                                                        | 442  | 15.3 | 49.8   |
|                                           | 2021                                                                        | 320  | 11.1 | 60.8   |
|                                           | 2020                                                                        | 298  | 10.3 | 71.2   |
|                                           | 2019                                                                        | 216  | 7.5  | 78.6   |
|                                           | 2018                                                                        | 161  | 5.6  | 84.2   |
|                                           | 2017                                                                        | 140  | 4.8  | 89.1   |
|                                           | 2016                                                                        | 80   | 2.8  | 91.8   |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
| AREA SCIENTIFICA                          | 05 - Scienze biologiche                                                     | 370  | 12.8 | 12.8   |
|                                           | 09 - Ingegneria industriale e<br>dell'informazione                          | 364  | 12.6 | 25.4   |
|                                           | 11 - Scienze storiche, filosofiche,<br>pedagogiche e psicologiche           | 315  | 10.9 | 36.3   |
|                                           | 10 - Scienze dell'antichità, filologico-<br>letterarie e storico-artistiche | 294  | 10.2 | 46.5   |
|                                           | 08 - Ingegneria civile ed architettura                                      | 255  | 8.8  | 55.3   |
|                                           | 06 - Scienze mediche                                                        | 199  | 6.9  | 62.2   |
|                                           | 03 - Scienze chimiche                                                       | 171  | 5.9  | 68.1   |
|                                           | 02 - Scienze fisiche                                                        | 170  | 5.9  | 74.0   |
|                                           | 01 - Scienze matematiche e informatiche                                     | 150  | 5.2  | 79.2   |
|                                           | 13 - Scienze economiche e statistiche                                       | 150  | 5.2  | 84.4   |
|                                           | 07 - Scienze agrarie e veterinarie                                          | 129  | 4.5  | 88.9   |
|                                           | 14 - Scienze politiche e sociali                                            | 128  | 4.4  | 93.3   |
|                                           | 12 - Scienze giuridiche                                                     | 112  | 3.9  | 97.2   |
|                                           | 04 - Scienze della Terra                                                    | 81   | 2.8  | 100.0  |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
|                                           |                                                                             |      |      |        |
| TOTALE                                    | 2888                                                                        |      |      |        |

**Tabella 2.** Rispondenti al campione per macroaree di studio

| <b>MACROAREE ACCORPATE</b>                                                               | <b>AREE SCIENTIFICHE</b>                                           | <b>n°</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| Scienze naturali, Scienze biologiche, Scienze della Terra, Scienze agrarie e veterinarie | Scienze biologiche                                                 | 370       |
|                                                                                          | Scienze agrarie e veterinarie                                      | 129       |
|                                                                                          | Scienze della Terra                                                | 81        |
| Ingegneria e Architettura                                                                | Ingegneria industriale e dell'informazione                         | 364       |
|                                                                                          | Ingegneria civile ed architettura                                  | 255       |
| Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche                                | Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche          | 315       |
| Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche                       | Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 294       |
| Scienze mediche                                                                          | Scienze mediche                                                    | 199       |
| Scienze matematiche e informatiche, Scienze chimiche e Scienze fisiche                   | Scienze chimiche                                                   | 171       |
|                                                                                          | Scienze fisiche                                                    | 170       |
|                                                                                          | Scienze matematiche e informatiche                                 | 150       |
| Scienze economiche e statistiche, Scienze giuridiche, Scienze politiche e sociali        | Scienze economiche e statistiche                                   | 150       |
|                                                                                          | Scienze politiche e sociali                                        | 128       |
|                                                                                          | Scienze giuridiche                                                 | 112       |

**Grafico 4.** Rispondenti al campione per macroaree di studio



## 2.3. Analisi dei dati e considerazioni statistiche

I dati sono stati puliti e analizzati con SPSS. Vista la ricchezza dei dati raccolti, che già si presentano come molto “parlanti”, non è stato ritenuto necessario approfondire con analisi diverse dal calcolo delle correlazioni il dataset. Nelle scienze sociali, la correlazione viene utilizzata come analisi statistica per diverse ragioni. Innanzitutto, consente di individuare relazioni tra le variabili quando si studiano fenomeni complessi (ad esempio, variabili come reddito, istruzione, benessere o comportamenti sociali possono essere collegate). Inoltre, permette di ridurre la complessità. Nei fenomeni sociali, molte variabili possono essere interdipendenti. L’analisi delle correlazioni permette pertanto di ridurre la complessità individuando le connessioni più forti e potenzialmente rilevanti tra le variabili analizzate.

È sempre importante ricordare che la correlazione non implica causalità, ma identifica una relazione tra due variabili. Serve anche ricordare come la correlazione tra due o più variabili possa essere influenzata anche da variabili nascoste o che non sono oggetto diretto dello studio, ragione per cui i dati esposti devono essere discussi in relazione alla letteratura, altrimenti l’analisi risulterebbe sterile.

## 3. Presentazione dei dati

### 3.1. Fonti di finanziamento e condizioni del post-doc in Italia

#### 3.1.1. Fonti di finanziamento delle posizioni post-doc

*Come vengono finanziate le posizioni?*

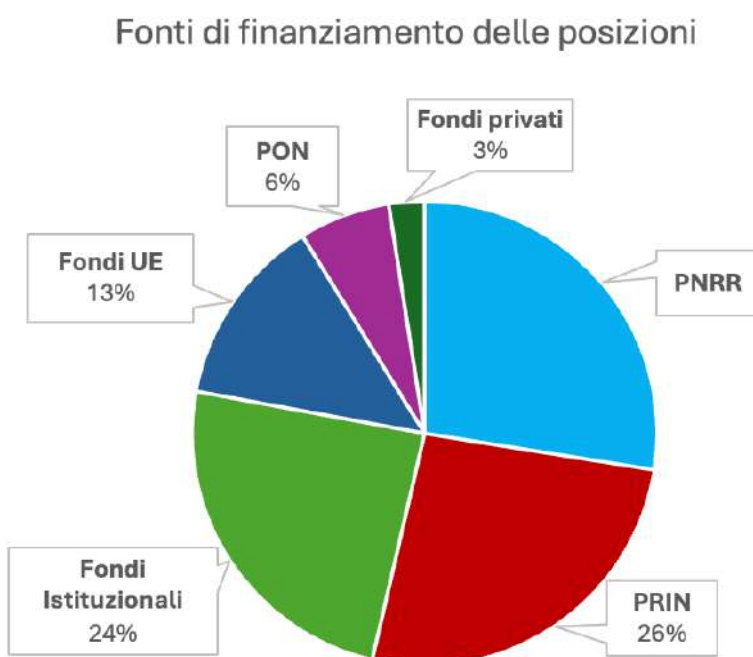
Grazie alle risposte di chi ha partecipato all'indagine possiamo iniziare ad analizzare la radice dei problemi strutturali del sistema della ricerca in Italia. Solo il 20% delle posizioni è finanziato da fondi istituzionali stabili, pubblici e non soggetti a cambiamenti nel breve periodo, ovvero dal Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO), mentre il resto si divide tra fondi emergenziali (PNRR), fondi privati, fondi dell'Unione Europea e fondi eccezionali (PON/PRIN) (Tabella 3) [Grafico 5]. L'FFO rappresenta le fondamenta di un sistema universitario e della ricerca pubblico e affidabile. Una schiacciante maggioranza dei percorsi post-doc è finanziata con fondi provvisori, non destinati a essere rinnovati nel medio e nel lungo periodo, mostrando chiaramente la precarietà del sistema universitario italiano e la sua scarsa sostenibilità nel tempo. Il proseguimento della ricerca scientifica e della preparazione dei futuri docenti universitari nel nostro Paese non è in questo momento garantito, per lo meno non in modo adeguato rispetto alle esigenze del sistema universitario, che già vede un'età media estremamente alta tra i docenti universitari (51 anni negli atenei statali, Morana - MUR, 2024). Sempre secondo i dati ministeriali del 2024, dall'anno accademico 2013-14 all'anno accademico 2023-24, mentre continuavano le progressioni di carriera da ricercatore a professore ordinario (+16%) e associato (+64,7%), è drasticamente diminuito il numero di ricercatori e ricercatrici (-21,9%) e in parte anche quello degli assegnisti di ricerca (-4%). Nonostante la progressione di carriera abbia stabilizzato alcune figure già consolidate, si reclutano numeri inadeguati di giovani ricercatori e ricercatrici, con forme di impiego sempre più precarie (nel 2013 avevamo il 9% di ricercatori a tempo determinato sul totale dei ricercatori, nel 2023 il 77% è precario, senza contare gli assegnisti—si faccia riferimento all'Immagine 1). Inoltre, in Italia il rapporto studenti/docenti universitari è molto alto, come mostrano i dati raccolti dall'OECD-OCSE (2024, p. 370), mostrando un chiaro divario tra il nostro sistema universitario, dove il rapporto si attesta a 20, e altri, come quello tedesco (11), britannico (14) o spagnolo (13) e comunque sempre al di sopra della media OCSE-OECD (16) e dell'Unione Europea (15). Ci sono pochi docenti per far fronte alle esigenze del sistema, il che significa poter offrire meno attenzione nei confronti di ciascuno studente, classi sovraffollate e un serio rischio per la qualità dell'istruzione di terzo livello e per il diritto allo studio. Di questo passo l'età media nella docenza è destinata ad aumentare e il fatto che la maggioranza delle posizioni riservate ai più giovani sia finanziata in modo instabile e discontinuo, come si evince dai dati raccolti, mostra quanto lo scenario sia preoccupante per il prossimo futuro. Questi dati offrono ulteriori riflessioni rispetto al sistema nazionale di

distribuzione dei fondi stessi, in cui diverse fonti di finanziamento sono presenti in modo disomogeneo nel Paese.

**Tabella 3.** Fonti di finanziamento delle posizioni post-doc

| Come è finanziata la tua posizione attuale? |                     |             |              |              |            |
|---------------------------------------------|---------------------|-------------|--------------|--------------|------------|
|                                             |                     | N           | %            | % valida     | % cumulata |
| Valid                                       | PNRR                | 665         | 23.0         | 27.5         | 27.5       |
|                                             | PRIN                | 631         | 21.8         | 26.1         | 53.6       |
|                                             | Fondi Istituzionali | 587         | 20.3         | 24.3         | 77.9       |
|                                             | Fondi UE            | 321         | 11.1         | 13.3         | 91.2       |
|                                             | PON                 | 153         | 5.3          | 6.3          | 97.5       |
|                                             | Fondi privati       | 60          | 2.1          | 2.5          | 100.0      |
|                                             | <b>Total</b>        | <b>2417</b> | <b>83.7</b>  | <b>100.0</b> |            |
| Missing                                     | Altro               | 471         | 16.3         |              |            |
| <b>Total</b>                                |                     | <b>2888</b> | <b>100.0</b> |              |            |

**Grafico 5.** Fonti di finanziamento delle posizioni



## Immagine 1. Tavola 2 tratta da Morana - MUR, 2024, p. 17

Tavola 2 - Personale docente e ricercatore degli atenei statali per qualifica - A.A. 2013/14 - 2023/24

| Anno Accademico                           | Personale docente e ricercatore |                 |                            |                                                          |                                      | Docenti a contratto<br>(per 100 docenti in totale) |
|-------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|
|                                           | Prof. Ordinari                  | Prof. Associati | Ricercatori <sup>(1)</sup> | di cui a tempo determinato<br>(% sul totale Ricercatori) | Titolari di<br>assegni di<br>ricerca | Totale                                             |
| 2013/14                                   | 13.219                          | 15.106          | 24.885                     | 9%                                                       | 15.756                               | 68.966                                             |
| 2014/15                                   | 12.564                          | 16.736          | 22.824                     | 12%                                                      | 15.411                               | 67.535                                             |
| 2015/16                                   | 12.124                          | 19.081          | 19.839                     | 16%                                                      | 13.600                               | 64.644                                             |
| 2016/17                                   | 12.156                          | 18.944          | 19.737                     | 23%                                                      | 13.484                               | 64.321                                             |
| 2017/18                                   | 12.053                          | 19.107          | 19.224                     | 28%                                                      | 13.550                               | 63.934                                             |
| 2018/19                                   | 12.304                          | 19.675          | 18.824                     | 36%                                                      | 13.480                               | 64.283                                             |
| 2019/20                                   | 12.726                          | 21.101          | 18.055                     | 44%                                                      | 13.751                               | 65.633                                             |
| 2020/21                                   | 13.159                          | 21.874          | 17.441                     | 52%                                                      | 14.779                               | 67.253                                             |
| 2021/22                                   | 14.027                          | 22.798          | 17.232                     | 59%                                                      | 14.903                               | 68.960                                             |
| 2022/23                                   | 14.530                          | 25.141          | 17.366                     | 72%                                                      | 15.025                               | 72.062                                             |
| 2023/24                                   | 15.332                          | 24.884          | 19.447                     | 77%                                                      | 15.133                               | 74.796                                             |
| <b>Variazione %<br/>2013/14 - 2023/24</b> | <b>16,0%</b>                    | <b>64,7%</b>    | <b>-21,9%</b>              |                                                          | <b>-4,0%</b>                         | <b>8,5%</b>                                        |

Dati al 31 dicembre di ogni anno. Fanno eccezione i docenti a contratto rilevati per anno accademico, l'ultimo dato disponibile è relativo all'A.A. 2022/23

<sup>(1)</sup> Ricercatori a tempo indeterminato e determinato

### 3.1.2. Attivazione e cessazione delle posizioni in base alle fonti di finanziamento

*Da quanto tempo il campione è impiegato in un post-doc e con che prospettive?*

Ai soggetti intervistati si è chiesto da quanto tempo avessero l'impiego attuale e quando sarebbe scaduto. Il primo elemento da sottolineare è che più del 30% delle posizioni ha una durata totale di meno di un anno (Tabella 4), ma per alcune tipologie di finanziamento come i PRIN e i PON la percentuale delle posizioni che durano meno di 12 mesi aumenta al 43% (Tabella 5). Nel caso dei finanziamenti istituzionali, invece, la percentuale di posizioni che durano meno di un anno si abbassa al 27,8% (Tabella 6). Questi dati fanno emergere l'estrema precarietà diffusa sul sistema di reclutamento post-dottorale nel nostro Paese. Infatti, il 42,8% degli assegni di ricerca e il 50,5% delle borse di ricerca dura meno di un anno (Tabelle 8 e 9). Dato che non ritroviamo invece nei contratti da ricercatore a tempo determinato dove generalmente le posizioni durano almeno due anni.

Come mostra la Tabella 7, i fondi di finanziamento PNRR, che avevano per obiettivo anche quello di colmare i vuoti strutturali di personale di ricerca e di docenza nelle università, hanno portato alla creazione di contratti che durano meno di un anno per il 23,3% dei casi. Il 26% delle posizioni PNRR ha una durata totale che va dai due ai tre anni, percentuale molto superiore alla media dei contratti che è al 12,5% (si veda tabella 6).

Il 52,8% delle posizioni del campione analizzato scade entro luglio 2025. Il 33,7% scadrà tra agosto 2025 e luglio 2026, per un totale di 2090 persone che potrebbero essere espulse dall'università nel breve termine. Questi dati ci informano di come fondi e piani di assunzione straordinari possano essere efficaci nel breve tempo, ma se non supportati in un'ottica di

stabilizzazione nel medio-lungo termine, rischiano di esacerbare il sistema ordinario aumentando il numero di persone ad alto livello di qualificazione in cerca di posizioni sempre meno numerose.

**Tabella 4. Durata dell'impiego**

| <b>Durata dell'impiego</b>     |                 |                              |                 |                    |                |        |
|--------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                |        |
|                                |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi | Totale |
| Periodo di inizio dell'impiego | Meno di 12 mesi | 0.2%                         | 30.5%           | 18.1%              | 9.1%           | 57.8%  |
|                                | 12-24 mesi      | 0.4%                         | 10.2%           | 12.5%              | 2.4%           | 25.5%  |
|                                | 24-36 mesi      | 0.2%                         | 10.4%           | 1.6%               | 0.1%           | 12.3%  |
|                                | Più di 36 mesi  | 0.3%                         | 1.8%            | 1.4%               | 0.8%           | 4.3%   |
| Total                          |                 | 1.2%                         | 52.8%           | 33.7%              | 12.4%          | 100%   |

**Tabella 5. Durata dell'impiego PRIN e PON**

| <b>Durata dell'impiego per tipologia di finanziamento – PRIN e PON</b> |                 |                              |                 |                    |                |        |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                        |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                | Totale |
|                                                                        |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi |        |
| Periodo di inizio dell'impiego                                         | Meno di 12 mesi | -                            | 41.3%           | 26.9%              | 1.3%           | 69.5%  |
|                                                                        | 12-24 mesi      | 0.5%                         | 8.2%            | 1.4%               | 0.4%           | 10.5%  |
|                                                                        | 24-36 mesi      | -                            | 16.6%           | 0.6%               | 0.1%           | 17.3%  |
|                                                                        | Più di 36 mesi  | 0.1%                         | 1.9%            | 0.4%               | 0.3%           | 2.7%   |
| Totale                                                                 |                 | 0.6%                         | 68.0%           | 29.3%              | 2.0%           | 100.0% |

**Tabella 6. Durata dell'impiego FFO**

| <b>Durata dell'impiego per tipologia di finanziamento – FFO</b> |                 |                              |                 |                    |                |        |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                 |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                | Totale |
|                                                                 |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi |        |
| Periodo di inizio dell'impiego                                  | Meno di 12 mesi | 0.5%                         | 27.8%           | 6.8%               | 11.4%          | 46.5%  |
|                                                                 | 12-24 mesi      | 0.5%                         | 10.7%           | 13.6%              | 2.9%           | 27.8%  |
|                                                                 | 24-36 mesi      | 0.9%                         | 11.8%           | 3.4%               | 0.3%           | 16.4%  |
|                                                                 | Più di 36 mesi  | 1.0%                         | 2.9%            | 3.1%               | 2.4%           | 9.4%   |
| Totale                                                          |                 | 2.9%                         | 53.2%           | 26.9%              | 17.0%          | 100.0% |

**Tabella 7. Durata dell'impiego PNRR**

| <b>Durata dell'impiego per tipologia di finanziamento – PNRR</b> |                 |                              |                 |                    |                |        |
|------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                  |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                |        |
|                                                                  |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi | Totale |
| Periodo di inizio dell'impiego                                   | Meno di 12 mesi | -                            | 23.3%           | 19.4%              | 15.3%          | 58.0%  |
|                                                                  | 12-24 mesi      | 0.2%                         | 6.8%            | 25.9%              | 5.0%           | 37.7%  |
|                                                                  | 24-36 mesi      | -                            | 2.4%            | 0.9%               | -              | 3.3%   |
|                                                                  | Più di 36 mesi  | -                            | -               | 0.9%               | -              | 0.9%   |
| Totale                                                           |                 | 0.2%                         | 32.5%           | 47.1%              | 20.3%          | 100.0% |

**Tabella 8. Durata degli assegni di ricerca**

| <b>Durata dell'impiego per tipologia di impiego – assegno di ricerca</b> |                 |                              |                 |                    |                |        |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                          |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                |        |
|                                                                          |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi | Totale |
| Periodo di inizio dell'impiego                                           | Meno di 12 mesi | 0.3%                         | 42.8%           | 23.7%              | 3.3%           | 70.1%  |
|                                                                          | 12-24 mesi      | 0.5%                         | 16.1%           | 4.8%               | 0.7%           | 22.0%  |
|                                                                          | 24-36 mesi      | 0.3%                         | 3.5%            | 1.1%               | 0.1%           | 4.9%   |
|                                                                          | Più di 36 mesi  | 0.2%                         | 1.8%            | 0.7%               | 0.3%           | 3.0%   |
| Totale                                                                   |                 | 1.3%                         | 64.2%           | 30.2%              | 4.3%           | 100.0% |

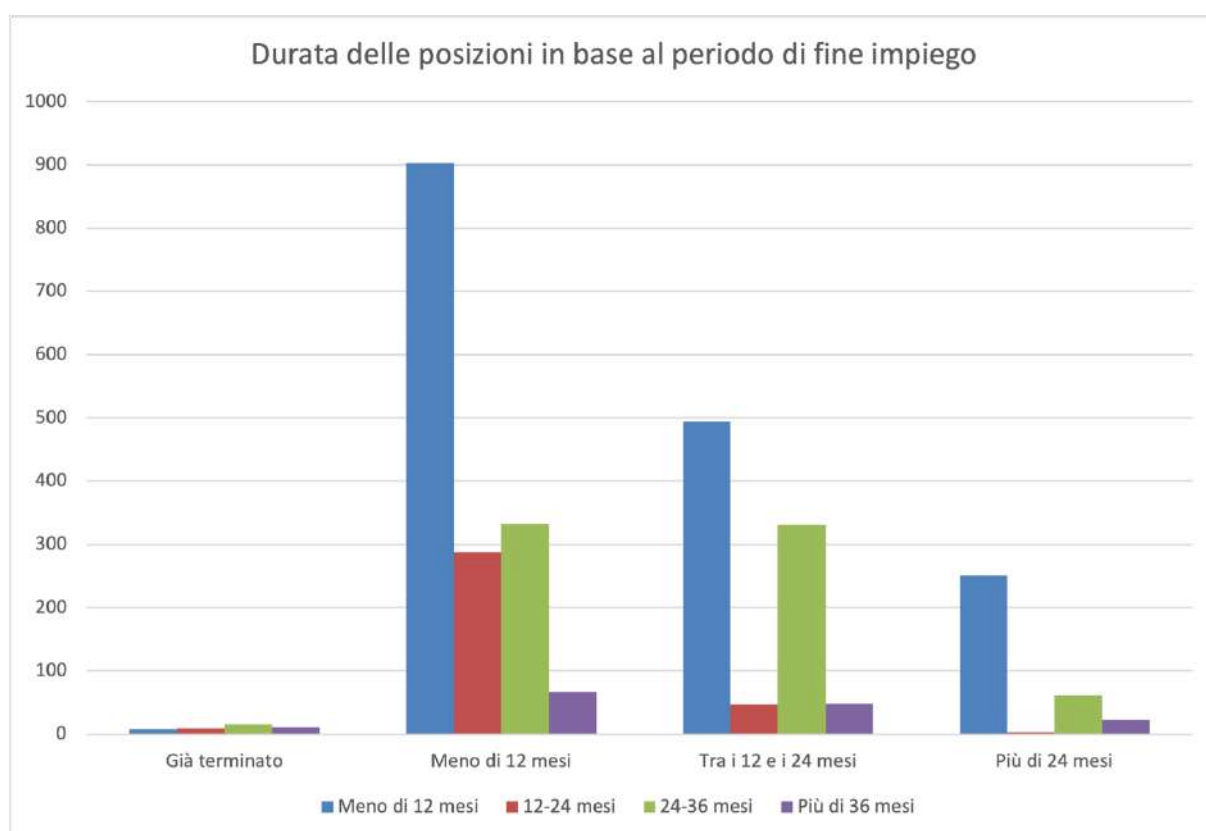
**Tabella 9. Durata delle borse di ricerca**

| <b>Durata dell'impiego per tipologia di impiego – borsa di ricerca</b> |                 |                              |                 |                    |                |        |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                        |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                |        |
|                                                                        |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi | Totale |
| Periodo di inizio dell'impiego                                         | Meno di 12 mesi | 2.7%                         | 50.5%           | 14.4%              | 2.7%           | 70.3%  |
|                                                                        | 12-24 mesi      | 4.5%                         | 7.2%            | 1.8%               | -              | 13.5%  |
|                                                                        | 24-36 mesi      | 1.8%                         | 2.7%            | 1.8%               | -              | 6.3%   |
|                                                                        | Più di 36 mesi  | 3.6%                         | 4.5%            | 0.9%               | 0.9%           | 9.9%   |
| Totale                                                                 |                 | 12.6%                        | 64.9%           | 18.9%              | 3.6%           | 100.0% |

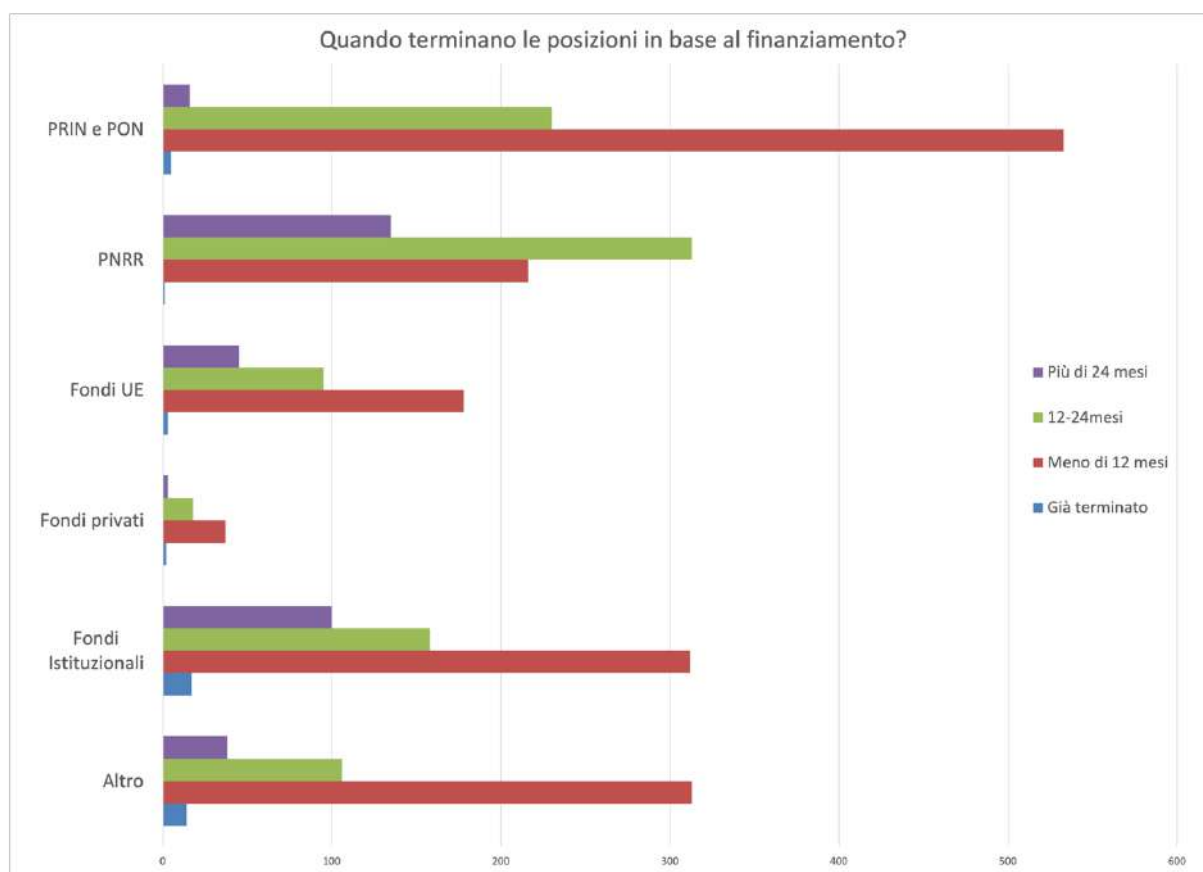
**Tabella 10.** Durata dei contratti da ricercatore a tempo determinato

| Durata dell'impiego per tipologia di impiego – ricercatore a tempo determinato |                 |                              |                 |                    |                |        |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|--------|
|                                                                                |                 | Periodo di fine dell'impiego |                 |                    |                |        |
|                                                                                |                 | Già terminato                | Meno di 12 mesi | Tra i 12 e 24 mesi | Più di 24 mesi | Totale |
| Periodo di inizio dell'impiego                                                 | Meno di 12 mesi | -                            | 2.3%            | 2.4%               | 21.8%          | 26.5%  |
|                                                                                | 12-24 mesi      | -                            | 1.7%            | 28.1%              | 5.7%           | 35.5%  |
|                                                                                | 24-36 mesi      | 0.1%                         | 25.7%           | 2.8%               | 0.2%           | 28.9%  |
|                                                                                | Più di 36 mesi  | 0.2%                         | 3.1%            | 4.0%               | 1.8%           | 9.1%   |
| Totale                                                                         |                 | 0.4%                         | 32.7%           | 37.4%              | 29.5%          | 100.0% |

**Grafico 6.** Durata delle posizioni rispetto al periodo di fine impiego



**Grafico 7.** Termine della posizione rispetto alla fonte di finanziamento



### 3.1.3. Finanziamento e tipologia di posizione

*Come vengono finanziate le varie tipologie di impiego?*

Le due modalità di finanziamento che stipulano più contratti di ricercatore a tempo determinato sono i fondi istituzionali (FFO) e i fondi PNRR (rispettivamente il 40% e il 47%) (Tabella 11). Le tipologie di post-doc che sono effettivamente finanziate dai diversi fondi sono anch'esse diverse e mostrano quanto sia essenziale il ruolo dello Stato nella sopravvivenza della ricerca nel nostro Paese. Questo ruolo emerge sia nel fornire l'infrastruttura burocratica utile alle assunzioni, sia l'infrastruttura normativa necessaria a inserire le varie esperienze di ricerca e lavoro nella carriera accademica, ma anche nel rendere possibile il sovvenzionamento di quelle posizioni che altri attori non sono interessati a finanziare in modo adeguato. Da un lato, gli assegni di ricerca sono la forma maggioritaria di impiego in tutti i tipi di finanziamento, verosimilmente anche a causa di un abuso generalizzato della posizione derivato dai costi bassi rispetto alle altre forme di impiego e da incentivi sistemici. Dall'altro lato, di fatto, soltanto i fondi istituzionali e quelli PNRR (che nonostante la loro provvisorietà sono di gestione più simile ai fondi ordinari) finanziano le forme di impiego più stabili. Le altre fonti di finanziamento, pubbliche o private, si concentrano con percentuali massicce di oltre il 70%, sugli assegni. Questo dato va visto come una fotografia di una situazione destinata a cambiare, poiché il PNRR è in via di esaurimento e gli assegni di ricerca sono stati eliminati a

livello normativo. Risulta preoccupante il numero di contratti di ricercatore a tempo determinato finanziati dal PNRR, poiché indica un concreto rischio che nel prossimo futuro vi sia una discontinuità nei finanziamenti alla ricerca e pertanto la perdita della propria posizione lavorativa per figure già altamente professionalizzate e dall'età media relativamente alta (>35). Secondo il Ministero dell'Università e della Ricerca, l'età media degli assegnisti nel 2023-24 era di 33 anni, quella dei ricercatori di 43 anni (Morana - MUR, 2024). Questi dati sottolineano come soltanto il ruolo del pubblico e di un finanziamento sicuro e duraturo possa permettere assunzioni più stabili e l'effettivo mantenimento di tutte le figure che servono all'università italiana, non solo per garantire condizioni lavorative dignitose, ma anche per garantire un diritto e servizio all'istruzione superiore di qualità.

**Tabella 11.** Tipologia di posizione in base alla tipologia di finanziamento

| Tipologia di posizione in base alla tipologia di finanziamento |                    |                  |                                 |        |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|------------------|---------------------------------|--------|
| Finanziamento della posizione                                  | Tipo di posizione  |                  |                                 | Total  |
|                                                                | Assegno di ricerca | Borsa di ricerca | Ricercatore a tempo determinato |        |
| Fondi Istituzionali                                            | 54.9%              | 4.8%             | 40.4%                           | 100.0% |
| Fondi privati                                                  | 71.7%              | 10.0%            | 18.3%                           | 100.0% |
| Fondi UE                                                       | 79.1%              | 5.3%             | 15.6%                           | 100.0% |
| PNRR                                                           | 51.7%              | 1.4%             | 46.9%                           | 100.0% |
| PRIN e PON                                                     | 80.0%              | 1.1%             | 18.9%                           | 100.0% |
| Total                                                          | 65.8%              | 2.9%             | 31.4%                           | 100.0% |

Correlazione: < 0,001 (valore di p)

### 3.1.4. Ore di lavoro e tipologia di impiego

*Quante ore settimanali dichiarano di lavorare le persone intervistate?*

L'82% delle persone che hanno risposto al questionario lavora più di 36 ore a settimana, di cui il 54% ne lavora più di 40 (Tabella 12). Da notare come non vi siano legami di correlazione tra il numero di ore lavorate e il genere delle persone intervistate, mostrando quindi una distribuzione normale tra uomini e donne<sup>2</sup> delle ore lavorative dedicate alla propria mansione. Allo stesso modo, non vi è legame di correlazione tra il quantitativo di ore lavorate e la tipologia di finanziamento dell'impiego, pertanto la provenienza dei fondi con cui si finanziano le posizioni post-doc non influisce sul numero di ore dedicate dalle lavoratrici e dai lavoratori per il proprio lavoro di ricerca. È da sottolineare come più della metà delle persone intervistate dichiarino di dedicare del tempo lavorativo extra rispetto allo standard contrattuale richiesto in un regime di tempo pieno (40 ore a settimana). Inoltre, data l'assenza di un meccanismo chiaro e collettivamente riconosciuto per quantificare le ore lavorate nella ricerca, non possiamo dare per scontato che tutte le persone che hanno risposto al questionario abbiano considerato

<sup>2</sup> Le persone non binarie sono in numero insufficiente per poterle considerare nelle analisi.

l'attività lavorativa allo stesso modo. Il lavoro di ricerca è un lavoro a obiettivi e pertanto il tempo a esso dedicato è soggettivo e non necessariamente circoscritto ai confini fisici e temporali del luogo di lavoro. Le risposte ricevute possono quindi rispecchiare unicamente le ore di lavoro in sede o in laboratorio, mentre altre persone possono aver conteggiato anche attività di lavoro correlate alla ricerca, quali, ad esempio, attività di servizio accademico, in termini di organizzazione di convegni e seminari, la terza missione, l'insegnamento, o il rapporto con studentesse e studenti, così come la normale gestione amministrativa e di corrispondenza. Non potendo avere un dettaglio di questa specifica percezione per ciascun individuo, i dati mostrano come il 28,4% delle persone intervistate lavori almeno 46 ore a settimana, con giornate lavorative dal lunedì al venerdì di almeno 9 ore, senza alcuna tutela finanziaria per la copertura degli straordinari, spettanti ad esempio a lavoratori e lavoratrici contrattualizzati nel settore privato.

Osservando le differenti tipologie di impiego nel mondo post-dottorale nel periodo in cui sono stati raccolti i dati, si possono ascrivere scenari leggermente differenti tra i possessori di assegni di ricerca e borse di ricerca, rispetto a chi ha un contratto da ricercatore a tempo determinato (Tabella 13). Nello specifico, chi è impiegato con assegno di ricerca, dichiara di lavorare nel 79,9% dei casi almeno 36 ore a settimana, con il 10% che dichiara di lavorare più di 50 ore a settimana. Scenario assimilabile per le persone in possesso di borsa di ricerca, che dichiarano di lavorare almeno 36 ore a settimana per il 70,2% dei casi e per il 7,2% dei casi più di 50 ore a settimana. Nel caso di persone contrattualizzate come ricercatore a tempo determinato, la percentuale che dichiara di lavorare più di 50 ore a settimana è del 15,8%, mostrando come il carico di lavoro adducibile anche alla didattica obbligatoria porti chi fa ricerca a dover dedicare tempo ben superiore a quello di un contratto a tempo pieno standard per il conseguimento degli obiettivi richiesti dalla propria mansione.

Una possibile spiegazione del monte ore eccessivamente elevato rispetto a quello standard si può evincere da alcune testimonianze, fortune dai partecipanti alla domanda aperta "Hai commenti o altre informazioni che vorresti dare riguardo alle tue condizioni di lavoro o alla tua storia lavorativa nel mondo accademico?". Le risposte di seguito sono esempi che illustrano come le mansioni e le richieste vadano ben oltre quelle formalmente stabilite, naturalmente con una richiesta di tempo maggiore per essere svolte.

**Domanda: Hai commenti o altre informazioni che vorresti dare riguardo alle tue condizioni di lavoro o alla tua storia lavorativa nel mondo accademico?**

"Nonostante sia stato assunto per svolgere una ricerca, in realtà ne faccio principalmente altre; mi si chiede di raggiungere obiettivi non previsti dal contratto."

"Oltre la ricerca, ho svolto attività di project management ed organizzazione eventi scientifici e di disseminazione, attività che non solo poi valutate sia nei concorsi né per l'abilitazione"

**Tabella 12.** Ore lavorate in media a settimana<sup>3</sup>

| Ore lavorate in media a settimana |           |               |                    |
|-----------------------------------|-----------|---------------|--------------------|
|                                   | Frequency | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 36-40                             | 819       | 28.4          | 28.4               |
| 41-45                             | 751       | 26.0          | 54.4               |
| 46-50                             | 486       | 16.8          | 71.2               |
| Più di 50                         | 334       | 11.6          | 82.8               |
| 31-35                             | 291       | 10.1          | 92.8               |
| 26-30                             | 158       | 5.5           | 98.3               |
| Meno di 25                        | 49        | 1.7           | 100.0              |
| Total                             | 2888      | 100.0         |                    |

**Tabella 13.** Ore lavorative in base alla tipologia di impiego

| Ore lavorative in base alla tipologia di impiego |                      |                  |                                 |        |
|--------------------------------------------------|----------------------|------------------|---------------------------------|--------|
| Ore lavorate in media a settimana                | Tipologia di impiego |                  |                                 | Total  |
|                                                  | Assegno di ricerca   | Borsa di ricerca | Ricercatore a tempo determinato |        |
| Meno di 25                                       | 1.6%                 | 9.0%             | 1.1%                            | 1.7%   |
| 26-30                                            | 6.5%                 | 11.7%            | 2.4%                            | 5.5%   |
| 31-35                                            | 12.0%                | 9.0%             | 5.7%                            | 10.1%  |
| 36-40                                            | 30.2%                | 24.3%            | 24.6%                           | 28.4%  |
| 41-45                                            | 25.4%                | 21.6%            | 27.9%                           | 26.0%  |
| 46-50                                            | 14.3%                | 17.1%            | 22.7%                           | 16.8%  |
| Più di 50                                        | 10.0%                | 7.2%             | 15.8%                           | 11.6%  |
| Total                                            | 100.0%               | 100.0%           | 100.0%                          | 100.0% |

### 2.1.5. Tipologia di impiego e genere

*Come si distribuiscono tra i generi le forme di impiego?*

Il *gender gap* nelle università italiane è da sempre presente e difficile da colmare, nonostante la normativa europea del 2015 preveda l'attuazione di Gender Equality Plans a livello universitario in tutta l'Unione (Chamochumbi Diaz et al., 2023). I dati sullo stato di salute post-dottorale da noi raccolti confermano purtroppo le tendenze già analizzate dalla letteratura rispetto al *gender gap* nelle università italiane (Tabella 14). Nello specifico, nel nostro campione le donne ottengono più assegni di ricerca e borse di ricerca ( $p < 0,001$ ), e meno

<sup>3</sup> Nota: Non vi è correlazione tra genere e quantitativo di ore lavorate  $p = 0,186$

Non vi è legame tra il quantitativo di ore lavorate e la tipologia di finanziamento dell'impiego  $p = 0,64$  ( $> 0,05$ )

contratti da ricercatrice a tempo determinato rispetto agli attesi se questi fossero perfettamente distribuiti. La discriminazione di genere risulta quindi evidente già nelle prime fasi della carriera universitaria, dopo aver conseguito il titolo di dottoressa di ricerca, per cui vengono assegnati impieghi di natura più precaria quali assegni e borse al 73,7% delle donne, mentre solo il 26,3% ottiene posizioni calcolate in punti organico, quali quella da ricercatore a tempo determinato. Per gli uomini la situazione si capovolge: si impiegano meno uomini con assegni e borse di ricerca (il 67,2%), affidando loro più contratti da ricercatore a tempo determinato (il 32,8%). Queste differenze illustrano l'inizio della divisione delle carriere tra gli uni e le altre.

**Tabella 14.** Analisi di correlazione tra il genere binario<sup>4</sup> e la tipologia di posizione ottenuta<sup>5</sup>

| Tipologia di impiego rispetto al genere binario |                |         |         |        |
|-------------------------------------------------|----------------|---------|---------|--------|
|                                                 |                | Genere  |         | Total  |
|                                                 |                | Femmina | Maschio |        |
| Assegno di ricerca                              | Count          | 1076    | 840     | 1916   |
|                                                 | Expected Count | 1041.6  | 874.4   | 1916.0 |
| Borsa di ricerca                                | Count          | 72      | 38      | 110    |
|                                                 | Expected Count | 59.8    | 50.2    | 110.0  |
| Ricercatore a tempo determinato                 | Count          | 409     | 429     | 838    |
|                                                 | Expected Count | 455.6   | 382.4   | 838.0  |
| Total                                           | Count          | 1557    | 1307    | 2864   |
|                                                 | Expected Count | 1557.0  | 1307.0  | 2864.0 |

### 3.1.6. Stipendio e lavoro sommerso (lavoro informale durante la disoccupazione)

Alla domanda “*Quant’è il tuo stipendio mensile netto in euro?*” le persone che hanno risposto all’indagine hanno dichiarato di ricevere uno stipendio medio netto di 1.729 euro al mese

<sup>4</sup> Le persone non binarie sono in numero insufficiente per poter ottenere un’analisi valida, tuttavia possiamo indicare che il 75% delle persone non-binarie o che hanno preferito non indicare un genere ha un assegno di ricerca, il 4,2% ha una borsa di ricerca e il 20,8% è ricercatore a tempo determinato.

<sup>5</sup> “Expected count” indica la distribuzione perfetta dei vari impieghi rispetto al genere, “count” indica il numero reale, più c’è differenza tra i due più tendenzialmente ci si aspetta una correlazione, ovvero si rifiuta l’ipotesi nulla. In questo caso la correlazione è forte:  $p < 0,001$  (il minimo è  $< 0,05$ ).

(20.748 euro annui netti), con uno stipendio mediano di 1.630 euro netti al mese (19.560 euro annui netti).

Questi valori sono significativamente inferiori rispetto a quelli di altri Paesi europei. Uno studio dell'Università della California-Berkley (Civera et al., 2023) ha preso in esame i quattro Paesi che rappresentano "i mercati più ampi nel mondo accademico europeo," quali Italia, Francia, Regno Unito e Germania. Un ricercatore all'inizio della carriera percepisce mediamente 28.256 euro netti all'anno in Italia, mentre nel Regno Unito lo stipendio è di 49.168 euro, e in Germania può arrivare fino a 52.689 euro.

Queste differenze salariali influenzano la competitività del sistema di ricerca italiano e possono incentivare, come già sappiamo, la migrazione di risorse e talenti verso l'estero.

Con l'avanzamento di carriera (le cui difficoltà legate al reperimento dei finanziamenti abbiamo già discusso) la situazione non migliora: in Italia un Professore Associato percepisce in media 40.988 euro annui, contro i 69.385 euro dei professori britannici, i 44.552 euro dei francesi, i circa 70.000 euro dei professori tedeschi.

Lo studio prende in considerazione anche l'età di chi fa carriera nella ricerca evidenziando come in Gran Bretagna il numero di under 40 presenti nel mondo accademico sia cresciuto del 3,5%, mentre in Germania del 7%. In Italia il numero è calato drasticamente del 28%, mettendo in luce come la situazione sia diametralmente opposta rispetto agli altri Stati forti. Questo è sicuramente causato dalla mancanza di programmi e modelli attrattivi non solo per ricercatrici e ricercatori italiani, ma anche per i talenti stranieri.

L'età media di un Professore Associato in Italia è pari a 52 anni, contro i 47 dei colleghi tedeschi, dei 43 di quelli del Regno Unito e dei 34 di quelli francesi.

Questi dati si ricollegano a quelli del MUR già menzionati in precedenza, e ci mostrano uno scenario drammatico: i docenti e i ricercatori universitari nel nostro Paese non ricevono un salario adeguato, mentre in Europa, Paesi simili al nostro si comportano diversamente e tutelano maggiormente chi lavora nell'università e nella ricerca scientifica.

Riportiamo di seguito alcune testimonianze, fornite dai partecipanti alla domanda aperta "Hai commenti o altre informazioni che vorresti dare riguardo alle tue condizioni di lavoro o alla tua storia lavorativa nel mondo accademico?". Le risposte di seguito sono un campione che illustra come il salario non sia sufficiente per garantire una qualità della vita dignitosa.

**Domanda: Hai commenti o altre informazioni che vorresti dare riguardo alle tue condizioni di lavoro o alla tua storia lavorativa nel mondo accademico?**

“Ho svolto la maggior parte del mio percorso all'estero. Questo è il mio primo assegno in Italia dopo diversi post-doc all'estero. Non ero al corrente della paga che avrei ricevuto altrimenti non avrei mai fatto domanda in Italia.”

“Borsa di assegno non sufficiente e contratto senza prospettive future che non mi permettono di poter accedere a mutui o finanziamenti per avere una propria vita, restare ancora a vivere con il proprio nucleo familiare poiché risulta infattibile “accollarsi” anche le spese di un’abitazione con gli attuali costi di mercato. Questa nazione non è fatta per gli accademici”

I dati risultano ulteriormente preoccupanti se si osserva la percentuale di persone che hanno continuato a lavorare informalmente per il sistema universitario e della ricerca (il 79,5%), nonostante fossero in periodi formali di disoccupazione (e quindi formalmente senza un incarico retribuito). Questo dato è particolarmente critico, perché mostra come il sistema non sia in grado di garantire condizioni di lavoro dignitose e pretenda alla fascia più debole e precaria una produttività anche in assenza di un incarico formalmente retribuito con un’adeguata continuità lavorativa.

**Tabella 15.** Se hai avuto periodi di disoccupazione, hai continuato a lavorare informalmente nell’ambito della ricerca che svolgevi nella posizione precedente?

|                                                                                                                                                           | <i>Risposta</i> | <i>N</i>   | <i>%</i>     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|--------------|
| <i>Se hai avuto periodi di disoccupazione, hai continuato a lavorare informalmente nell’ambito della ricerca che svolgevi nella posizione precedente?</i> | No              | 232        | 20.5%        |
|                                                                                                                                                           | <b>Sì</b>       | <b>898</b> | <b>79.5%</b> |
|                                                                                                                                                           | Total           | 1130       | 100.0%       |
|                                                                                                                                                           | Missing         | 1758       |              |
|                                                                                                                                                           |                 |            |              |

## 3.2. Le differenze nel sistema post-doc nelle varie aree geografiche in Italia

### 3.2.1. Mobilità tra dottorato e post-doc

*Quanto si muovono i giovani ricercatori?*

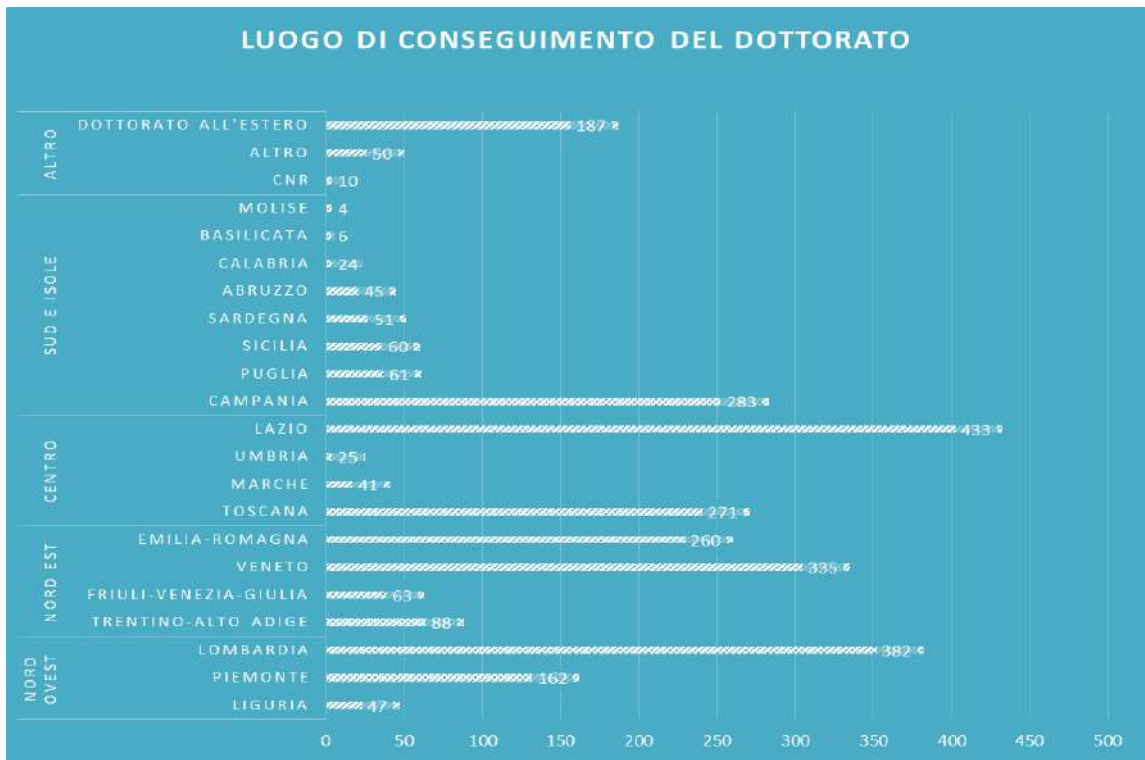
In linea generale è possibile constatare che la mobilità tra l'area geografica in cui viene svolto il dottorato e il luogo di lavoro post dottorato è molto ridotta. L'85% delle persone che lavora al Sud ha ottenuto il dottorato al Sud, l'82% di chi lavora nelle Isole e l'81,6% di chi lavora in Centro Italia ha conseguito il dottorato nella stessa area geografica. Al Nord, per quanto la mobilità tra l'area geografica in cui viene svolto il dottorato e il luogo di lavoro post dottorato sia comunque ridotta, la percentuale è lievemente più bassa: il 77% di chi svolge il dottorato a Nord-Ovest e il 71% di chi ha ottenuto il titolo a Nord-Est, resta nella stessa area. Il 37% di chi lavora nei centri di ricerca nazionali ha svolto il dottorato nel Nord-Est, mentre solo il 7 % proviene dal Sud (Tabella 15) [Grafici 8, 9, 10, 11].

Se la distanza geografica è notoriamente un fattore che influisce sulla mobilità di studenti e giovani ricercatori, con un incentivo a non scegliere luoghi remoti per continuare gli studi (Tremblay, 2002; Cao et al., 2015), i nostri dati mostrano una forte continuità nei percorsi di studio, con poca mobilità tra le università del Paese. Questi dati parlano di chi rimane in Italia, non di chi è andato via e osservando la provenienza dei post-doc nel nostro Paese si evince che i percorsi post-dottorato italiani si trovano a essere scelti quasi esclusivamente da dottori e dottoresse di ricerca della stessa area geografica in cui hanno conseguito precedentemente il dottorato. La scarsissima mobilità tra i diversi atenei del Paese può essere interpretata come conseguenza di fattori altri rispetto alla semplice posizione geografica, considerando quanto l'Italia sia in centrale nel contesto euromediterraneo. Risulta quindi opportuno indagare le tipologie di impiego e come queste vengano finanziate nella ricerca post-dottorato in Italia.

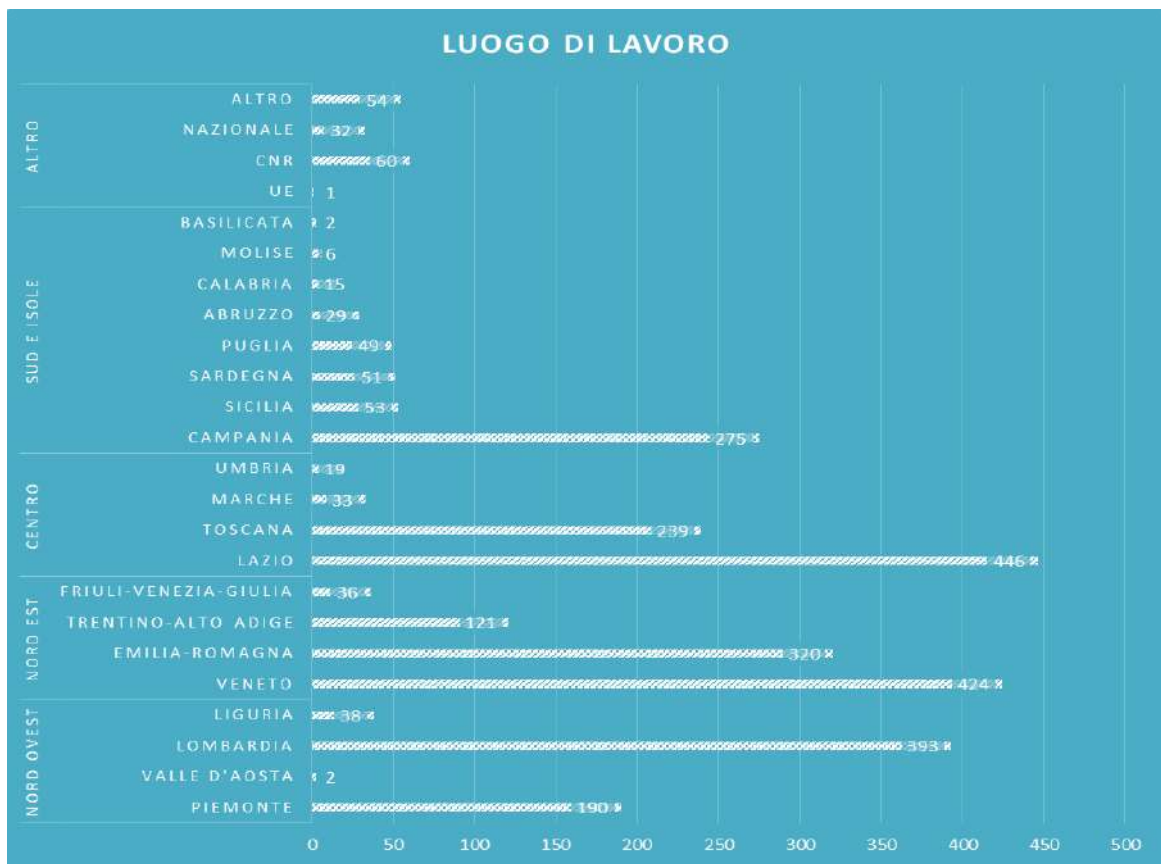
**Tabella 16.** Luogo di conseguimento del dottorato, tipologia di impiego e luogo di lavoro dei rispondenti

|                                             | VARIABILE                       | N    | %    | % CUM. |
|---------------------------------------------|---------------------------------|------|------|--------|
| <b>LUOGO DI CONSEGUIMENTO DEL DOTTORATO</b> | Lazio                           | 433  | 15.0 | 15.0   |
|                                             | Lombardia                       | 382  | 13.2 | 28.2   |
|                                             | Veneto                          | 335  | 11.6 | 39.8   |
|                                             | Campania                        | 283  | 9.8  | 49.6   |
|                                             | Toscana                         | 271  | 9.4  | 59.0   |
|                                             | Emilia-Romagna                  | 260  | 9.0  | 68.0   |
|                                             | Dottorato all'estero            | 187  | 6.5  | 74.5   |
|                                             | Piemonte                        | 162  | 5.6  | 80.1   |
|                                             | Trentino-Alto Adige             | 88   | 3.0  | 83.1   |
|                                             | Friuli-Venezia-Giulia           | 63   | 2.2  | 85.3   |
|                                             | Puglia                          | 61   | 2.1  | 87.4   |
|                                             | Sicilia                         | 60   | 2.1  | 89.5   |
|                                             | Sardegna                        | 51   | 1.8  | 91.3   |
|                                             | Altro                           | 50   | 1.7  | 93.0   |
|                                             | Liguria                         | 47   | 1.6  | 94.6   |
|                                             | Abruzzo                         | 45   | 1.6  | 96.2   |
|                                             | Marche                          | 41   | 1.4  | 97.6   |
|                                             | Umbria                          | 25   | .9   | 98.5   |
|                                             | Calabria                        | 24   | .8   | 99.3   |
|                                             | CNR                             | 10   | .3   | 99.7   |
|                                             | Basilicata                      | 6    | .2   | 99.9   |
|                                             | Molise                          | 4    | .1   | 100.0  |
| <b>TIPOLOGIA DI IMPIEGO</b>                 | Assegno di ricerca              | 1934 | 67.0 | 67.0   |
|                                             | Ricercatore a tempo determinato | 843  | 29.2 | 96.2   |
|                                             | Borsa di ricerca                | 111  | 3.8  | 100.0  |
| <b>LUOGO DI LAVORO</b>                      | Lazio                           | 446  | 15.4 | 15.4   |
|                                             | Veneto                          | 424  | 14.7 | 30.1   |
|                                             | Lombardia                       | 393  | 13.6 | 43.7   |
|                                             | Emilia-Romagna                  | 320  | 11.1 | 54.8   |
|                                             | Campania                        | 275  | 9.5  | 64.3   |
|                                             | Toscana                         | 239  | 8.3  | 72.6   |
|                                             | Piemonte                        | 190  | 6.6  | 79.2   |
|                                             | Trentino-Alto Adige             | 121  | 4.2  | 83.4   |
|                                             | CNR                             | 60   | 2.1  | 85.5   |
|                                             | Altro                           | 54   | 1.9  | 87.3   |
|                                             | Sicilia                         | 53   | 1.8  | 89.2   |
|                                             | Sardegna                        | 51   | 1.8  | 90.9   |
|                                             | Puglia                          | 49   | 1.7  | 92.6   |
|                                             | Liguria                         | 38   | 1.3  | 93.9   |
|                                             | Friuli-Venezia-Giulia           | 36   | 1.2  | 95.2   |
|                                             | Marche                          | 33   | 1.1  | 96.3   |
|                                             | Nazionale                       | 32   | 1.1  | 97.4   |
|                                             | Abruzzo                         | 29   | 1.0  | 98.4   |
|                                             | Umbria                          | 19   | .7   | 99.1   |
|                                             | Calabria                        | 15   | .5   | 99.6   |
|                                             | Molise                          | 6    | .2   | 99.8   |
|                                             | Basilicata                      | 2    | .1   | 99.9   |
|                                             | Valle d'Aosta                   | 2    | .1   | 100.0  |
|                                             | UE                              | 1    | .0   | 100.0  |

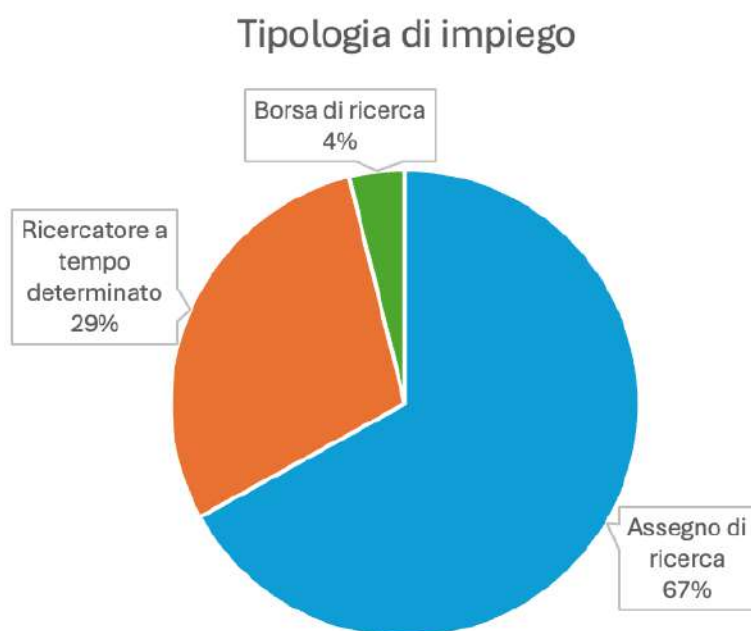
**Grafico 8.** Luogo di conseguimento del titolo di dottorato



**Grafico 9.** Luogo di lavoro delle persone rispondenti

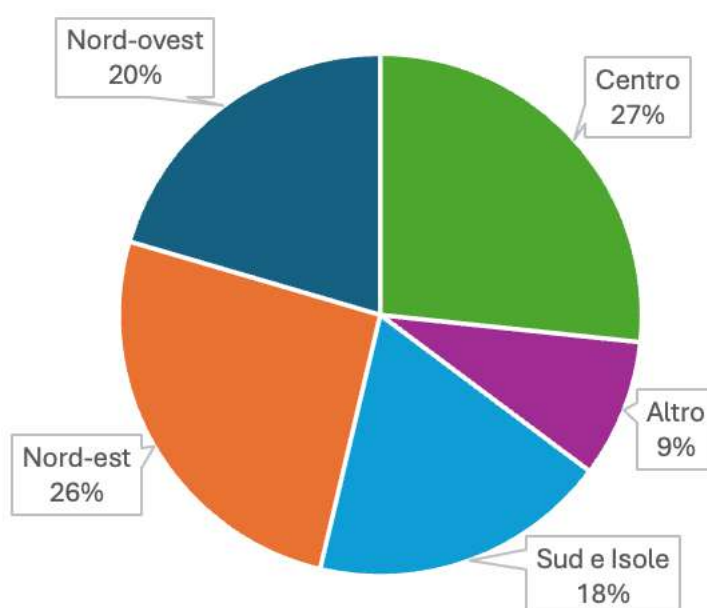


**Grafico 10.** Area geografica di conseguimento del titolo di studio



**Grafico 11.** Tipologia di impiego delle persone rispondenti

### Area geografica conseguimento titolo



### 3.2.2. Finanziamento e area geografica

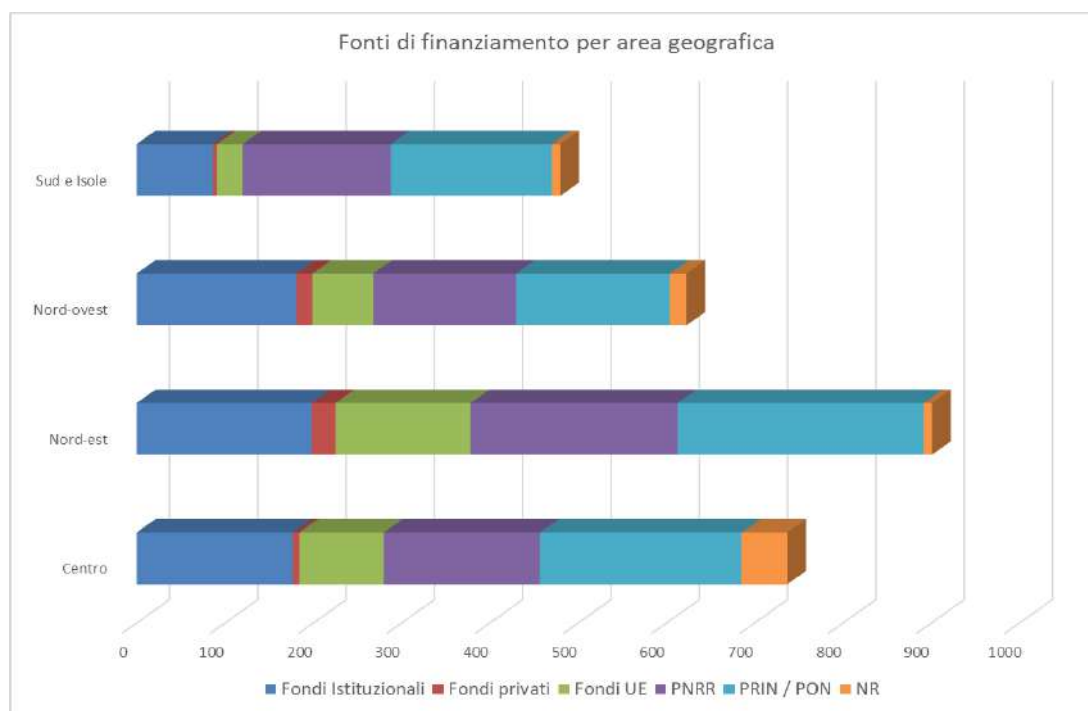
*Come vengono finanziate le posizioni nelle diverse aree geografiche?*

Nell'osservare le differenze tra le aree geografiche del Paese, emerge quanto la precarietà del finanziamento alla ricerca sia marcata ovunque, ma con rilevanti differenze regionali (Tabella 16) [Grafico 12]. Se ad andare meglio sono le università e i centri di ricerca del Nord-Ovest, comunque solo meno di un terzo delle posizioni lavorative si trovano a essere finanziate con fondi permanenti e destinati a durare. Secondo le risposte forniteci dagli intervistati, l'area geografica in cui sono presenti più posti finanziati con l'FFO (ovvero, fondi istituzionali) è il Nord-Ovest dove poco meno del 30% delle posizioni sono finanziate con fondi ordinari. I dati sul Meridione d'Italia e su Sicilia e Sardegna sono ancora più preoccupanti, in quanto meno di una posizione su cinque è finanziata in modo sostenibile e rinnovabile in futuro. Il PNRR, piano europeo che prevedeva maggiori investimenti proprio in queste regioni, è stato evidentemente utilizzato per aumentare il numero delle posizioni messe a bando negli scorsi anni. Se nel breve periodo questo ha permesso maggiori assunzioni, il rischio è quello di un effetto *boomerang* sul medio e lungo periodo, con un forte impatto negativo sui percorsi professionali delle persone coinvolte, qualora risorse strutturali ministeriali non arrivassero a dare continuità nel bilancio delle università. Alla fine del finanziamento europeo, saranno necessarie risorse pubbliche e stabili che sostituiscano i fondi PNRR esauriti e non più rinnovabili. Risulta fondamentale sottolineare anche quanto i fondi pubblici rivolti al Meridione e alle Isole (ma anche al Centro Italia) debbano sopperire alla minor disponibilità di fondi privati, che contribuiscono in modo maggiore al finanziamento delle posizioni nel Nord-Est e nel Nord-Ovest. Per un sistema universitario più equo e con posizioni di ricerca di qualità ben distribuite in tutta Italia è necessario puntare su un rafforzamento dei fondi istituzionali pubblici, gli unici in grado di garantire continuità nel tempo, serenità e i giusti tempi nella ricerca, e compensare le differenze economiche e infrastrutturali presenti nelle diverse parti d'Italia.

**Tabella 17.** Fonti di finanziamento delle posizioni post-doc divise per macro-area geografica

| Area geografica di lavoro e tipologia di finanziamento |             |                               |               |          |       |            |        |
|--------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------|----------|-------|------------|--------|
|                                                        |             | Finanziamento della posizione |               |          |       |            | Total  |
|                                                        |             | Fondi Istituzionali           | Fondi privati | Fondi UE | PNRR  | PRIN / PON |        |
| Area geografica di lavoro                              | Centro      | 24.1%                         | 1.8%          | 13.4%    | 24.6% | 36.1%      | 100.0% |
|                                                        | Nord-est    | 22.9%                         | 3.0%          | 17.0%    | 26.1% | 31.0%      | 100.0% |
|                                                        | Nord-ovest  | 29.9%                         | 3.5%          | 11.8%    | 26.8% | 28.1%      | 100.0% |
|                                                        | Sud e Isole | 18.3%                         | 1.4%          | 6.7%     | 35.2% | 38.3%      | 100.0% |
| Total                                                  |             | 24.0%                         | 2.5%          | 13.0%    | 27.5% | 33.0%      | 100.0% |

**Grafico 12.** Fonti di finanziamento delle posizioni post-doc in ciascuna macro-area geografica



### 3.2.3. Area geografica e tipologia di impiego

*Come sono distribuite le forme d'impiego nel Paese?*

Il numero di assegni di ricerca al Sud e Isole è inferiore a quanto ci si aspetterebbe se questi fossero perfettamente distribuiti su tutto il territorio nazionale, mentre le borse di ricerca sono presenti in maggior misura al Centro, al Sud e nelle Isole (Tabella 17) [Grafico 13]. A livello di impiego, vengono fatti più assegni di ricerca al Nord che non nel resto d'Italia. Nel Sud e nelle Isole sono presenti un numero superiore di contratti da ricercatore a tempo determinato rispetto a quelli che ci si aspetterebbe. Serve però ricordare come al Sud siano stati concentrati maggiori fondi PNRR in proporzione ai fondi istituzionali già presenti rispetto alle zone del Nord e questo dato lascia supporre che molti di questi contratti a tempo determinato non potranno essere ricondotti una volta terminato il finanziamento del PNRR.

Come abbiamo visto anche in precedenza, il modo in cui i fondi sono orientati dai diversi finanziatori della ricerca porta a diverse distribuzioni delle forme di impiego postdoc. La distribuzione delle risorse pubbliche e, in modo meno rilevante, private porta a una diversa distribuzione delle assunzioni sia per area geografica, sia per periodo di stanziamento di fondi eccezionali nel nostro Paese.

In un contesto di risorse estremamente variabili e precarie, anche e soprattutto da parte del finanziamento pubblico nella ricerca, le assunzioni non rispecchiano percorsi lineari e chiari con numeri che cambiano di anno in anno anche con variazioni impressionanti (si ricordi il

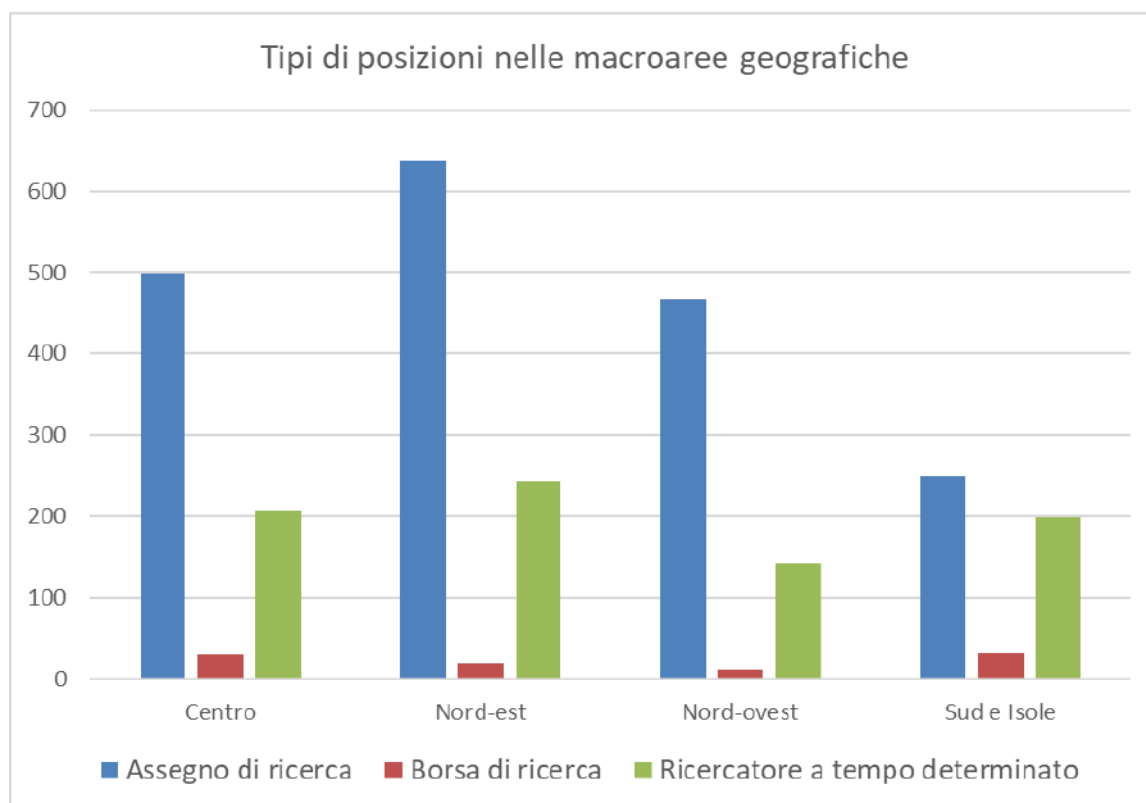
declino del numero dei ricercatori di oltre un quinto nel decennio 2013-2023, Morana - MUR, 2024). Non sorprende quindi che il numero di ricercatori a tempo determinato risulti superiore alle aspettative al Sud e in Sicilia e Sardegna, dove il PNRR è stato più rilevante ed è stato massicciamente speso in contratti di questo tipo. Al contempo, la maggiore presenza di altri fondi, in particolare di quelli privati, può spiegare una presenza maggiore di assegni e borse al Nord-Est e al Nord-Ovest. Il Centro, che rappresenta la parte del Paese con una distribuzione dei fondi più equilibrata (meno fondi privati rispetto al Nord e meno fondi emergenziali PNRR rispetto al Sud e alle Isole), mostra anche una distribuzione delle diverse forme di impiego più vicina alle aspettative.

**Tabella 18.** Tipologia di posizione/area geografica di lavoro<sup>6</sup>

| Tipologia di posizione/area geografica di lavoro |                       |                        |                  |                                 |               |
|--------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------|---------------------------------|---------------|
| Area geografica di lavoro                        |                       | Tipologia di posizione |                  |                                 | Total         |
|                                                  |                       | Assegno di ricerca     | Borsa di ricerca | Ricercatore a tempo determinato |               |
| Centro                                           | Count                 | 499                    | 30               | 208                             | 737           |
|                                                  | <i>Expected Count</i> | <i>499.0</i>           | <i>25.0</i>      | <i>213.0</i>                    | <i>737.0</i>  |
| Nord-est                                         | Count                 | 638                    | 20               | 243                             | 901           |
|                                                  | <i>Expected Count</i> | <i>610.1</i>           | <i>30.6</i>      | <i>260.3</i>                    | <i>901.0</i>  |
| Nord-ovest                                       | Count                 | 468                    | 12               | 143                             | 623           |
|                                                  | <i>Expected Count</i> | <i>421.8</i>           | <i>21.1</i>      | <i>180.0</i>                    | <i>623.0</i>  |
| Sud e Isole                                      | Count                 | 251                    | 31               | 198                             | 480           |
|                                                  | <i>Expected Count</i> | <i>325.0</i>           | <i>16.3</i>      | <i>138.7</i>                    | <i>480.0</i>  |
| Total                                            | Count                 | 1856                   | 93               | 792                             | 2741          |
|                                                  | <i>Expected Count</i> | <i>1856.0</i>          | <i>93.0</i>      | <i>792.0</i>                    | <i>2741.0</i> |

<sup>6</sup> Nota: “expected count” indica quanti dovrebbero essere le varie posizioni se perfettamente distribuite nelle aree geografiche, “count” indica il numero reale, più c’è differenza tra i due più tendenzialmente ci si aspetta una correlazione, ovvero si rifiuta l’ipotesi nulla. In questo caso la correlazione è forte:  $p < 0,001$  (il minimo è  $< 0,05$ ).

**Grafico 13.** Tipi di posizioni nelle macroaree geografiche



## 4. Precarietà e salute mentale

La relazione tra salute psicofisica e condizioni lavorative precarie in università è già stata ampiamente trattata nell'XI indagine di ADI "Psicopatologia del dottorato di ricerca". Le difficoltà incontrate dai dottorandi non si limitano però al percorso di formazione-lavoro, ma continuano nel periodo post-dottorale. In questa sezione dell'indagine l'intenzione è quella di documentare alcuni degli indici di salute psicofisica delle persone in situazione di precarietà lavorativa post-dottorale. Presentiamo dei dati aggregati da domande a risposta chiusa, ma anche delle risposte aperte particolarmente indicative forniteci dai partecipanti all'indagine.

### 4.1 Stato psicofisico (insonnia, scarsa energia, solitudine, spossatezza)

È stato chiesto alle persone che hanno risposto al questionario di indicare quanto spesso si trovassero a provare alcune sensazioni quali: solitudine, spossatezza, insonnia o sonno agitato, scarsa energia e mancanza di motivazione. La sensazione più severamente percepita dalle persone intervistate è la spossatezza, più del 67% delle persone si sentono spesso o sempre spossate. Quasi la metà delle persone soffre spesso o sempre di insonnia o sonno agitato e più del 58% delle persone prova spesso o sempre scarsa energia. In questo quadro

non è dunque sorprendente che la maggior parte delle persone in situazione di precarietà lavorativa accademica soffrano di mancanza di motivazione.

**Tabella 19.** *Quanto spesso hai provato queste sensazioni nell'ultimo mese?*

| <b>Solitudine</b>            |      |       |            |
|------------------------------|------|-------|------------|
|                              | N    | %     | % cumulato |
| <i>Sempre o quasi sempre</i> | 215  | 7.4%  |            |
| <i>Spesso</i>                | 717  | 24.8% | 32,2%      |
| <i>A volte</i>               | 1069 | 37.0% | 69,2       |
| <i>Mai o quasi mai</i>       | 887  | 30.7% | 100%       |

| <b>Spossatezza</b>           |      |       |            |
|------------------------------|------|-------|------------|
|                              | N    | %     | % cumulato |
| <i>Sempre o quasi sempre</i> | 654  | 22.6% |            |
| <i>Spesso</i>                | 1286 | 44.5% | 67,1%      |
| <i>A volte</i>               | 785  | 27.2% | 94,3%      |
| <i>Mai o quasi mai</i>       | 163  | 5.6%  | 100%       |

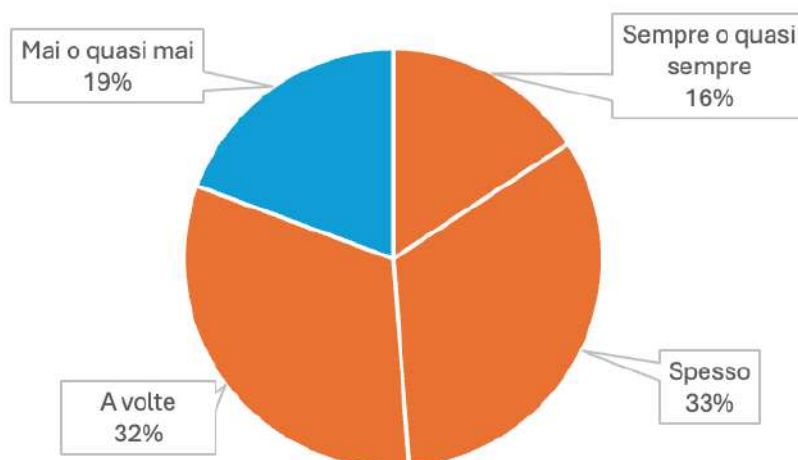
| <b>Insonnia o sonno agitato</b> |     |       |            |
|---------------------------------|-----|-------|------------|
|                                 | N   | %     | % cumulato |
| <i>Sempre o quasi sempre</i>    | 455 | 15.8% |            |
| <i>Spesso</i>                   | 953 | 33.0% | 48,8%      |
| <i>A volte</i>                  | 921 | 31.9% | 80,7       |
| <i>Mai o quasi mai</i>          | 559 | 19.4% | 100%       |

| <b>Scarsa energia</b>        |      |       |            |
|------------------------------|------|-------|------------|
|                              | N    | %     | % cumulato |
| <i>Sempre o quasi sempre</i> | 549  | 19.0% |            |
| <i>Spesso</i>                | 1134 | 39.3% | 58,3%      |
| <i>A volte</i>               | 1017 | 35.2% | 93,5       |
| <i>Mai o quasi mai</i>       | 188  | 6.5%  | 100%       |

| <b>Mancanza di motivazione</b> |      |       |            |
|--------------------------------|------|-------|------------|
|                                | N    | %     | % cumulato |
| <i>Sempre o quasi sempre</i>   | 476  | 16.5% |            |
| <i>Spesso</i>                  | 882  | 30.5% | 47%        |
| <i>A volte</i>                 | 1067 | 36.9% | 84%        |
| <i>Mai o quasi mai</i>         | 463  | 16.0% | 100%       |

#### Grafico 14. Insonnia o sonno agitato

Quanto spesso soffri di insonnia o di sonno agitato?



Presentiamo di seguito alcuni tra i numerosi commenti ricevuti a corollario della domanda precedente.

#### Domanda: Vuoi aggiungere qualcosa sul tuo benessere personale attuale?

“L'università contribuisce negativamente al mio benessere personale.”

“La situazione complessiva della mia vita è estremamente frustrante, in quanto non c'è nessuna possibilità di costruire un futuro dignitoso.”

“Trovo spesso inconciliabile il mio percorso professionale con le esigenze familiari, e questo costituisce la mia principale fonte di angoscia, al di là delle difficoltà economiche che affrontiamo insieme con il mio coniuge. Da tempo rifletto ad una riconversione professionale e sono ormai determinato a provarci concretamente.”

“Non serve avere una laurea in psicologia per capire che l'estremo precariato che sussiste nella fase iniziale dell'ingresso nel mondo accademico genera ansia.”

“Soddisfatta della vita affettiva e familiare, ma le condizioni lavorative e la prospettiva di ritornare all'estero influiscono pesantemente sullo stato d'animo e sulla motivazione nel lavoro attuale”

“Se mio marito non mi avesse sostenuto economicamente durante i periodi di disoccupazione e di borse non avrei potuto fare questo lavoro. Ora, con un figlio e un mutuo, la situazione non sarebbe sostenibile, se rimango senza lavoro sarò costretta a lasciare questa carriera dopo anni di sacrifici e a fare cosa a quasi 40anni?”

“Il precariato è il problema principale non il salario”

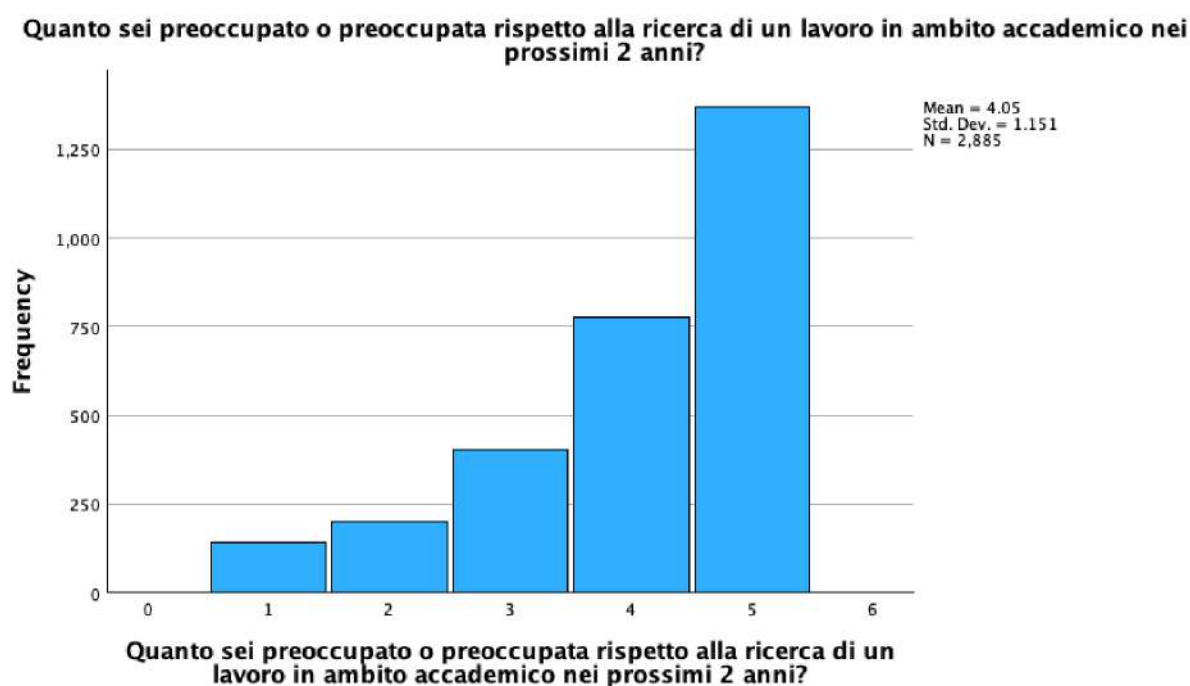
## 4.2 Aspettative per il futuro

Per quanto riguarda le aspettative per il proprio lavoro in ambito accademico nei due anni successivi alla somministrazione del questionario, il 74,2% delle persone si dichiara estremamente o molto preoccupata/o, con solo l'11,7% del totale che si dichiara per niente o poco preoccupata/o, mostrando come la maggioranza delle persone dotate di un incarico post-dottorale viva in uno stato di sofferenza la propria condizione precaria.

**Tabella 20.** Quanto sei preoccupato o preoccupata rispetto alla ricerca di un lavoro in ambito accademico nei prossimi 2 anni?

|                                                                                                     | 1=per niente preoccupat*<br>5 = estremamente preoccupat* | N    | %     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------|-------|
| Quanto sei preoccupat* rispetto alla ricerca di un lavoro in ambito accademico nei prossimi 2 anni? | 1                                                        | 140  | 4.8%  |
|                                                                                                     | 2                                                        | 200  | 6.9%  |
|                                                                                                     | 3                                                        | 401  | 13.9% |
|                                                                                                     | 4                                                        | 775  | 26.8% |
|                                                                                                     | 5                                                        | 1369 | 47.4% |
|                                                                                                     | Missing                                                  | 3    | 0.1%  |

**Grafico 15.** Livelli di preoccupazione relativa al futuro accademico degli intervistati



## Conclusioni: un sistema abbandonato a sè stesso

I dati di questo studio, uniti a quelli di altre importanti ricerche sul settore, delineano chiaramente ciò cui stanno andando incontro l'università e la ricerca scientifica nel nostro Paese. Con forme di impiego non contrattuali e con salari ben al di sotto della media europea si danneggia la credibilità della carriera accademica in Italia, rendendo per contrasto tutti gli altri Paesi estremamente più attrattivi per chi vuole fare ricerca o insegnare all'università. L'assenza di tutele minime, normalmente presenti negli altri settori lavorativi, incentiva l'abbandono di questa professione, penalizzando in particolare coloro che hanno meno risorse economiche e le donne, che ancora oggi nel nostro Paese si fanno carico di gran parte del lavoro di cura delle famiglie e non possono permettersi di lavorare *full-time* venendo pagate poco e con impieghi che non garantiscono continuità. La scarsa mobilità dei ricercatori dopo il dottorato dimostra quanto alla discontinuità delle forme di impiego, in realtà corrisponda una stabilità nel bisogno di manodopera da parte degli atenei e dei centri di ricerca. Le condizioni di precarietà imposte alla categoria sono inaccettabili se si considera l'aspetto costante e permanente di un servizio pubblico quale quello fornito dall'università, nonché la necessità di tempi lunghi di formazione e lavoro per ottenere risultati nella ricerca scientifica. Esacerbare poi con fonti di finanziamento straordinarie la precarizzazione già presente nel sistema, porta a ulteriori problematiche nel medio-lungo termine, dove, da un lato, non solo le lavoratrici e i lavoratori si troveranno senza un posto di lavoro garantito, ma, dall'altro, si penalizzerà tutto il sistema accademico stesso, non garantendo un servizio e diritto all'istruzione consoni con quanto il sistema stesso ambisce e deve garantire.

La soluzione da questo punto di vista è abbastanza semplice: contrattualizzare tutti coloro che svolgono mansioni di ricerca e di insegnamento universitario a partire dal dottorato e finanziare adeguatamente le assunzioni. Le immagini che ci arrivano dai dati da noi raccolti e da quelli ministeriali ci parlano chiaramente di un sistema insostenibile, in cui le stabilizzazioni sono un'eccezione e in cui si disincentiva l'assunzione dei più giovani immediatamente dopo il dottorato. Senza un'inversione di rotta potremmo trovarci presto ad avere un ingestibile aumento della *ratio* studenti-docenti e un'età media della categoria ancora più alta, con effetti devastanti sulla qualità della didattica e sull'effettivo diritto allo studio nelle università. Non è accettabile che il nostro Paese non abbia una strategia di medio e lungo periodo per finanziare e governare l'istruzione di terzo livello e la ricerca scientifica. Ciò che è successo col PNRR rappresenta un fallimento politico, l'incapacità di utilizzare un grande finanziamento europeo per mettere le basi a una ristrutturazione del sistema. Assumere personale senza avere le garanzie per i rinnovi degli stessi contratti e per gli scatti di carriera nel prossimo futuro è un atto cieco che non tiene conto dei diritti di chi lavora nella ricerca e nella docenza, e che danneggia l'intero sistema. In questo modo, infatti, si è avuta una parvenza di abbondanza per pochi anni, senza prevedere un piano di lungo respiro con un consono stanziamento di risorse

da impiegare in vista dell'esaurimento dei fondi provvisori. Questa è la storia del PNRR: un'opportunità mancata per il rinnovamento del sistema universitario e della ricerca in Italia.

La prospettiva di chi lavora nella ricerca emerge in maniera estremamente chiara dai dati aggregati e dalle riflessioni forniteci da coloro che hanno preso parte all'indagine. Chi continua la ricerca dopo il dottorato si trova davanti a un percorso a ostacoli fatto di continua precarietà e incertezza nelle condizioni di lavoro, nelle prospettive di vita e nel salario. Oltre l'80% dei partecipanti ha dichiarato di soffrire di problemi relativi al sonno, oltre il 90% di soffrire di spossatezza e carenza di energia. Possiamo confermare quanto il precariato nella ricerca corrisponda a un vero e proprio maltrattamento di chi ci lavora, che porta le persone a star male e a convivere con il terrore di essere espulse, nonostante sulle loro spalle ricada gran parte del peso del funzionamento delle nostre università e dei nostri centri di ricerca. Quasi l'80% ha dichiarato di aver continuato a lavorare gratis nella ricerca tra un periodo di impiego e l'altro, dimostrando quanto il lavoro di ricercatori e ricercatrici sia essenziale in modo continuativo e di quanto il sistema universitario e della ricerca faccia pagare alle lavoratrici e ai lavoratori tutte le proprie inadeguatezze.

La miopia della gestione politica dell'università e della ricerca negli ultimi anni ricade tutta sulle spalle di docenti, ricercatori e ricercatrici, costretti a lavorare sottopagati per anni, a intermittenza e spesso anche lavorando gratis per dei periodi, per far sì che dipartimenti e facoltà non collassino, che i servizi arrivino agli studenti e i progetti di ricerca vadano avanti. Lo sforzo individuale, la passione e la buona volontà ovviamente non possono compensare delle falle sistemiche enormi, né possono sostituire uno stipendio degno o orari di lavoro accettabili.

Il sistema universitario e la ricerca scientifica nel nostro Paese sono in declino. Chi ha a cuore l'università e la ricerca, chi crede che si debba produrre conoscenza di alto livello in Italia e che tutte e tutti abbiano diritto a un'istruzione di qualità, dovrebbe allarmarsi leggendo queste pagine e attivarsi al fianco degli sfruttati precari dell'università affinché possa arrivare un'inversione di tendenza chiara e immediata. Contrattualizzazione di ogni impiego post-doc e massicci investimenti pubblici di tipo strutturale sono le risposte urgenti di cui abbiamo bisogno per evitare il collasso del sistema universitario e per garantire continuità nei servizi agli studenti e nella ricerca scientifica, e adeguati diritti per chi ci lavora ogni giorno.

## Bibliografia

- ADI. (2024). *XI Indagine Nazionale ADI. Psicopatologia del dottorato di Ricerca. Le condizioni di lavoro e la salute mentale nell'ambito del dottorato di ricerca* (Indagine Nazionale ADI 11; p. 115). ADI - Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia. <https://dottorato.it/content/xi-indagine-adi-su-dottorato-psicopatologia-del-dottorato-di-ricerca>
- AlmaLaurea. (2024). *Profilo dei dottori di ricerca 2023. Report 2024*. Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. [https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-07/dottori\\_profilo\\_report2024.pdf](https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-07/dottori_profilo_report2024.pdf)
- Altbach, P. G. (1998). *Comparative higher education: Knowledge, the university, and development*. Comparative Education Research Centre, University of Hong Kong. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000794807226368>
- Cao, C., Zhu, C., & Meng, Q. (2016). A Survey of the Influencing Factors for International Academic Mobility of Chinese University Students. *Higher Education Quarterly*, 70(2), 200–220. <https://doi.org/10.1111/hequ.12084>
- Chamochumbi Diaz, G. D., Palazzi, F., Sentuti, A., & Sgrò, F. (2023). Gender Equality Plan: An Explorative Analysis of Italian Academia. *International Conference on Gender Research*, 6(1), 82–91. <https://doi.org/10.34190/icgr.6.1.1065>
- Civera, A., Lehmann, E. E., Meoli, M., & Paleari, S. P. (2023). The Attractiveness of European Higher Education Systems: A Comparative Analysis of Faculty Remuneration and Career Paths. *Research & Occasional Paper Series: CSHE.1.2023*, 1–23. <https://escholarship.org/uc/item/08x00432>
- Janger, J., Charos, A., Reschenhofer, P., Strauss-Kollin, A., Unterlass, F., & Weingärtner, S. (2022). *Precarious Careers in Research. Analysis and Policy Options*, 1–281. Austrian Institute of Economic Research.
- Kim, H. (2025). Global mobility of the recent STEM postdoctoral workforce registered in ORCID. *Quantitative Science Studies*, 6, 119–130. [https://doi.org/10.1162/qss\\_a\\_00341](https://doi.org/10.1162/qss_a_00341)
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235–247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Morana, M. T. (2024). *Focus Personale universitario – Anno 2023* (p. 21). MUR - Ministero dell'Università e della Ricerca.

- OECD - OCSE. (2024). Education at a Glance 2024: OECD Indicators. OECD - OCSE. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
- Papadopoulos, D., Stephenson, N., & Tsianos, V. (2008/2015). *Escape Routes: Control and Subversion in the Twenty-First Century*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183q4b2>
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball Sampling. *SAGE Research Methods Foundations*. <http://methods.sagepub.com/foundations/snowball-sampling>
- Scarscelli, D. et al., (2012), Does Fear Of Sanctions Or Sanctions Discourage Drug Use? The Point Of View Of A Sample Of Illegal Drug Users In *Italy, Drugs: education, prevention and policy*, 19(6), 484–494.
- Solomon, S., & Du Plessis, M. (2023). Experiences of precarious work within higher education institutions: A qualitative evidence synthesis. *Frontiers in Education*, 8, 960649. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.960649>
- Sylikiotis, N. (2017). *Report on working conditions and precarious employment* (A8-0224/2017; p. 14). Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_EN.html)
- Symeonaki, M., Stamatopoulou, G., & Parsanoglou, D. (2023). Measuring the unmeasurable: Defining and rating precarity with the aid of EU-LFS data. *SN Social Sciences*, 3(4), 67. <https://doi.org/10.1007/s43545-023-00651-5>
- Tremblay, K. (2002). Student Mobility Between and Towards OECD Countries in 2001: A Comparative Analysis. In OECD - OCSE (A c. Di), *International Mobility of the Highly Skilled*, 39–67.
- Woolston, C. (2021). Researchers' career insecurity needs attention and reform now, says international coalition. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-01548-0>