



Student demonstration against fees and cuts, Aberdeen. Credits: <http://anticuts.com/wp-content/uploads/2015/07/Aberdeen-student-left-banner.jpg>

Anthropologists witnessing and reshaping the neoliberal academy

Edited by

Tracey HEATHERINGTON & Filippo M. ZERILLI

Contributions of

Virginia R. DOMINGUEZ, Sam BECK, Carl A. MAIDA, Martin A. MILLS, Berardino PALUMBO, Alan SMART, Ger DUIJZINGS, Alexis M. JORDAN & Shaheen M. CHRISTIE, Boone W. SHEAR, Alex KOENSLER & Cristina PAPA, THE RECLAIMING OUR UNIVERSITY MOVEMENT.

This work is licensed under the Creative Commons © ALEXANDER KOENSLER, CRISTINA PAPA

L'uomo accademico flessibile: Due casi a confronto

2017 | ANUAC. VOL. 6, N° 1, GIUGNO 2017: 83-88.

ISSN: 2239-625X – DOI: 10.7340/anuac2239-625X-2986



L'uomo accademico flessibile

Due casi a confronto

Alexander KOENSLER

Queen's University, Belfast

Cristina PAPA

Università di Perugia

ABSTRACT: With the acceleration of the neoliberal management of academic institutions, the rules of evaluation change continuously in unpredictable ways. In this contribution, we analyze the changes in evaluation criteria in two cases, one Italian and one in the UK. Despite the diversity of contexts, both are characterized by technologies of self designed to create a new human type: the “flexible academic person”.

«Una costante insicurezza sul lavoro, un costante ridimensionamento, una costante ristrutturazione, un costante bisogno di aggiornamento per avere un insieme di competenze adattabili ed essere flessibili. In un certo senso la sicurezza sul lavoro e la stabilità sono state liquidate» (Ho in Kiviat 2009). Con queste parole l'antropologa Karen Ho spiega il senso del titolo del suo libro *Liquidated* sulla finanza di Wall Street (Ho 2009). Questo modo di vivere il lavoro che fino ad alcuni anni fa pareva applicarsi soltanto alla finanza e al settore produttivo privato, sembra oggi estendersi sempre di più ad altre sfere professionali, inclusa quella accademica.

Nel dibattito sull'audit culture in particolare in Italia ci si sofferma prevalentemente sulla valutazione dei prodotti della ricerca effettuata da pari nei processi della ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale) e VQR (Valutazione Qualitativa della Ricerca), che potrebbero certamente essere migliorati ma che nella sostanza rinviano a pratiche scientifiche qualitative per molti aspetti efficaci. Un aspetto poco considerato invece è quello relativo agli effetti dei continui aggiornamenti, cambiamenti e rielaborazioni, a cui sono sottoposti gli standard di valutazione delle persone e della didattica in coerenza con l'accelerazione della gestione neoliberale delle istituzioni pubbliche. La flessibilità sembra diventare l'unica costante, con conseguenze sulle forme dell'esperienza individuale e collettiva del lavoro accademico (Sennett 2000; Armitage, Graham 2001; Bauman 2002). È lecito chiedersi quindi se la

richiesta al personale universitario di flessibilità e di disponibilità a cambiare pratiche e atteggiamenti derivi soltanto dalla necessità di ridurre sprechi e rendite di posizione introducendo criteri di razionalizzazione, oppure se non vi siano anche sottostanti convinzioni culturali ed etiche, habitus corporei, e se non si intendano esercitare specifiche forme di governamentalità definibili come tecnologie del sé (Foucault 1978). In questo contributo ci soffermiamo su due tipologie diverse di schede, il «modulo di accreditamento delle sedi e dei corsi del dottorato» del MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) e la «scheda di valutazione del personale» dell'Università di Belfast che, nonostante la diversità dei contesti, si caratterizzano per una struttura “sorprendentemente” simile.

Trasparenza e “visioni”

A settembre del 2014 il “senior management” dell'università di Belfast, insieme al neoeletto rettore, si ritirava nel castello della città per riemergere con la «visione 2020», un ambizioso progetto di trasformazione dell'università. La “visione” viene sintetizzata in un'unica frase ad effetto:

Un'università **internazionale** di livello mondiale che supporta **studenti e personale accademico eccezionali** che lavorano in infrastrutture di livello mondiale, conducono formazione e ricerca all'avanguardia, **focalizzate sui bisogni della società** (grassetto in originale).

In successive comunicazioni pubbliche, la “nuova visione” venne illustrata anche attraverso un Powerpoint che si soffermava sull'importanza di alcuni fattori per raggiungere quegli scopi: per esempio, quello di coltivare una «cultura di leadership al fine di elevare le ambizioni». L'enfasi sulla “leadership” tende a legittimare l'elaborazione e il monitoraggio di piani «strategici» da parte della direzione dell'Ateneo. In particolare, la “visione 2020” motiva il lancio di un nuovo piano che mira al raddoppio delle entrate finanziarie attraverso l'aumento del numero e dell'entità dei progetti di ricerca finanziati dall'esterno («entrate di ricerca»).

Uno degli strumenti di monitoraggio è il cosiddetto «modulo di valutazione del personale» che ogni membro dell'università deve compilare semestralmente. Il modulo di circa venti pagine comprende una definizione degli «obiettivi» per l'anno a venire e degli «standard accademico professionali» differenziati per livello gerarchico e ambito disciplinare, una verifica degli «obiettivi raggiunti» nell'anno precedente e la rendicontazione dei «successi» ottenuti. Vari spazi richiedono commenti. Una volta compilato e inviato il modulo all'amministrazione, il dipendente è obbligato a discutere i «risultati raggiunti» con un valutatore di livello gerarchico superiore che deve esprimere un giudizio in fondo al modulo.

L'attuazione della «visione 2020» ha cambiato non soltanto molti assetti nell'università, potenziando ad esempio le facoltà che qualche anno prima erano state ridotte a una mera presenza simbolica. Il cambiamento, che ha creato inizialmente un maggiore scompiglio nell'università ha riguardato l'«allineamento» degli standard accademici alla “visione”, attraverso l'obbligo da parte del dipendente di dichiarare nel modulo di valutazione semestrale in che modo intenda contribuire, procurando fondi esterni, alle entrate dell'Ateneo secondo il proprio ruolo nella gerarchia accademica e l'appartenenza disciplinare. Ad esempio un Lecturer in Antropologia deve acquisire almeno una somma di £77,276 in tre anni. Anche chi è stato assunto per un periodo di prova, all'improvviso si è visto cambiare le regole del gioco in corsa, ed è stato costretto a cofinanziare il proprio stipendio. Inoltre, l'80% delle valutazioni ricevute dal docente da parte degli studenti devono essere positive. Dopo un iniziale periodo caratterizzato da toni diplomatici da parte sindacale, nell'Università di Belfast si è formato un nuovo gruppo sindacale intenzionato a resistere a quello che veniva considerato un cambiamento illegittimo e non negoziato dei contratti in corso. Una «visione alternativa» elaborata in opposizione alla visione ufficiale, ha trovato un sostegno inaspettato tra i giovani ricercatori precari, inasprendo il conflitto con il management, che si è arrestato solo con la improvvisa e recente morte del rettore. Questi sviluppi indicano i limiti della malleabilità dei soggetti di fronte ai tentativi manageriali di promuovere “tecnologie del sé” che creano al contempo nuovi spazi di condivisione e solidarietà.

Un altro cambiamento, più micro-politico, riguarda l'introduzione nel «modulo di valutazione del personale» di una sezione colorata e incorniciata con il motto dell'università «Noi siamo eccezionali». Corredate da piccoli disegni, sono elencate «11 regole che l'Ateneo si aspetta siano seguite da tutto il personale». Una regola recita: «Sii ricettivo alle nuove idee e vedi il cambiamento come necessità per mantenere e migliorare l'efficacia». Un'altra richiede di «avere una costante spinta interiore per fare meglio le cose, soddisfare e superare le aspettative nonostante gli ostacoli». In queste regole si svela apertamente il paradosso prodotto dagli intenti di modellare le attitudini. Agli autori dell'elenco, ispirati da una visione comportamentista e tecnocratica, sembra sfuggire che le disposizioni interiori non si possono produrre in modo automatico, neanche attraverso quelle “tecnologie del sé” foucaultiane che comprendono non solo l'acquisizione di specifiche capacità ma anche «lo sviluppo di determinati atteggiamenti [...] di tecniche adottate dall'individuo per agire su se stesso» (Foucault 1992: 14).

Le nuove linee di accreditamento dei dottorati: messa alla prova delle tecnologie del sé

Riflessioni analoghe si possono sviluppare a partire da un caso italiano. Le recenti linee guida 2017 per l'attivazione dei corsi di dottorato in Italia hanno sollecitato alcune critiche formalizzate nel campo accademico: dai rilievi del CUN (Consiglio Universitario Nazionale) a un documento dei dottorati di area umanistica dell'università di Roma La Sapienza, a più diffuse inquietudini, preoccupazioni, malumori soprattutto relativi ai nuovi standard dell'«indicatore quantitativo di attività scientifica». Il legame esclusivo istituito in questo indicatore tra attività scientifica e numero di pubblicazioni in fascia A mettendo in dubbio la qualità scientifica di chi non lo raggiungeva poneva in discussione anche l'utilità di un controllo che ne riduceva la complessità. Tutto ciò ha prodotto solo alcuni effetti circoscritti come lo spostamento di una settimana della scadenza delle proposte degli atenei e una tardiva attenuazione dei criteri per il raggiungimento del suddetto indicatore. Questa sostanziale acquiescenza potrebbe lasciare immaginare che ci si trovi di fronte a un provvedimento di normale amministrazione, ma in realtà il cambiamento introdotto con le linee guida del 2017, che andavano a sostituire quelle emanate nel 2014, ha messo duramente alla prova l'efficacia delle tecniche di adattamento individuali e istituzionali. Il 14 aprile sul sito del MIUR appaiono le nuove linee e una settimana più tardi (il 21 aprile) con una nota inviata ai rettori, il MIUR fa conoscere le scadenze per la presentazione di «documentate proposte di accreditamento» entro e non oltre il 31 maggio. Ma la banca dati del MIUR non sarà disponibile prima dell'8 maggio e di fatto sarà accessibile solo il giorno seguente. Un tempo molto breve considerato che la proposta prima di essere inviata al MIUR deve essere approvata localmente dai seguenti organi di ateneo: consiglio di dipartimento, presidio di qualità, nucleo di valutazione, senato accademico, consiglio di amministrazione; di fatto meno di una settimana per preparare una nuova proposta di dottorato o per verificare la permanenza dei requisiti di accreditamento, nel caso di un dottorato già attivato. Un tempo brevissimo era così concesso per verificare se il collegio dei docenti e il coordinatore rispondessero ai nuovi requisiti e, nel caso in cui questo non fosse accaduto, per adeguare la composizione del collegio ed eventualmente sostituire il coordinatore o per sollecitare i suoi membri ad aggiornare le pubblicazioni sul sito del MIUR, e infine soprattutto per confrontarsi con angosce, senso di rabbia, di frustrazione e inadeguatezza, minacce di abbandono del collegio. La sostanziale acquiescenza a cui si accennava si sarebbe già potuta prevedere in anticipo.

Almeno dall'inizio dell'anno le linee guida erano state attese per settimane invano. Tuttavia, in questa attesa vi era anche un elemento di sfida con se stessi, nella consapevolezza che si sarebbero dovuti fare i salti mortali per stare nei tempi e rientrare comunque nei criteri, che veniva espresso nelle battute tra colleghi anche di diverse sedi universitarie. Più il tempo passava e più era chiaro che la sfida sarebbe stata ardua: solo l'abilità degli uffici, degli organi dell'ateneo, dei coordinatori e il senso di responsabilità dei membri del collegio alla fine avrebbero avuto la meglio e avrebbero permesso di vincere la sfida. Con quali strumenti? Con il disciplinamento dei corpi forgiati per lavorare docilmente e con compiacimento nell'incertezza dei tempi e delle regole, con la capacità di adottare misure opportunistiche e strategie (individuali e collettive) per rientrare nei criteri e con la disponibilità ad accettare acriticamente standard di qualità incomprensibili.

Era noto che le regole dell'accreditamento sarebbero state cambiate e altrettanto inevitabile pareva che i soggetti coinvolti dovessero dimostrare flessibilità e prontezza nell'adeguamento di fronte al cambiamento. Tuttavia, non conoscendo le regole, era impossibile prevedere in anticipo quali strategie adottare per adeguarsi, inoltre la necessità di un adattamento flessibile era aumentata dal fatto che uno dei parametri, quello dei risultati della VQR non può per legge essere richiesto ai membri del collegio, così come solo un'attenta attività investigativa può condurre a conoscere il valore dell'indicatore I, calcolato sul numero medio di soglie raggiunto dal collegio. L'ANVUR era quindi disponibile a produrre simulazioni degli indicatori R e X1 che riguardano la VQR per l'insieme del collegio, ma non per ogni suo membro, così come dell'indicatore I complessivo. Tuttavia venne spiegato che la simulazione di quest'ultimo valore era possibile ma inattendibile perché l'ANVUR non sarebbe stata in possesso dei dati necessari al calcolo se non in data successiva a quella di presentazione delle proposte agli organi accademici. Ma il massimo di incertezza si è raggiunto con l'"indicatore quantitativo di attività scientifica", relativo al numero di pubblicazioni su riviste di fascia A per i settori non bibliometrici che solo dopo la chiusura delle proposte venne esplicitato potevano riguardare tutti i settori e non uno solo come supposto alla lettura delle linee guida.

In conclusione, entrambi gli esempi dimostrano che una medesima logica è al lavoro sia pure in modo più esplicito nell'Università di Belfast, che ha una più antica cultura dell'audit e in forme più indirette e contraddittorie nel caso italiano. In entrambi i casi si esercita una specifica forma di governamentalità che mira a produrre nel corpo accademico comportamenti e atteggiamenti coerenti con un imperativo tecnocratico ed efficientistico, di "cul-

tura della leadership” attraverso istituzioni, procedure, moniti, premi e castighi. Calcoli opportunistici e tattiche di sopravvivenza rappresentano forme di resistenza, ma è anche utile riflettere su nuove forme di condivisione che potrebbero sfociare nell’elaborazione di un’alternativa.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Armitage, John, Paul Graham, 2001, Dromoeconomics. Towards a Political Economy of Speed, *Parallax*, vol. 7, 1: 111-123.
- Bauman, Zygmunt, 2002, *Modernità liquida*, Roma, Laterza.
- Foucault, Michel, 1978, La governamentalità, *Aut Aut*, 167, 8: 12-29.
- Foucault, Michel, 1992, *Tecnologie del sé*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Ho, Karen, 2009, *Liquidated: An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke University Press.
- Kiviat, Barbara, 2009, An anthropologist on what’s wrong with Wall Street, intervista a Karen Ho, *Time*, 22 July (online), content.time.com/time/business/article/0,8599,1912085,0-0.html (consultato il 22/05/2017).
- Sennett, Richard, 2000, *L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.