

Documento sulle carriere discontinue

Alla luce delle osservazioni fatte nel corso di vari incontri (fra cui il World Meeting of Women in Mathematics (WM)² tenutosi a Luglio 2018 a Rio de Janeiro come conferenza satellite dell'ICM e l'European Women in Mathematics General Assembly, tenutasi a Graz nel settembre dello stesso anno), la Commissione Scientifica dell'UMI, su istanza del Comitato Pari Opportunità, offre all'attenzione della comunità scientifica e di tutti i decisori politici le seguenti riflessioni.

In Italia il numero di donne matematiche impegnate nell'università e negli enti di ricerca è superiore a quello di molte altre nazioni europee; tuttavia si osserva che la sostanziale parità di genere che si riscontra nei dottorandi e ricercatori (per quanto sarebbe necessario fare distinzioni fra ricercatori a tempo determinato e indeterminato) non viene mantenuta nelle successive progressioni di carriera: si scende a un terzo di professori associati e un quarto di professori ordinari (percentuali grossolanamente stabili nel tempo da oltre due decenni)¹; addirittura fra i direttori di dipartimento ed enti di ricerca cui afferiscono matematici la quota scende approssimativamente al 15%².

Ovviamente ci possono essere motivazioni di ordine generale, soprattutto culturali e sociologiche, per queste differenze via via che si arriva a livelli più alti della carriera. Qui intendiamo soffermarci solo su alcuni aspetti che riteniamo sufficientemente significativi da essere portati all'attenzione dei membri della nostra associazione, della comunità scientifica e accademica e, specialmente, dei decisori politici, in modo che possano agire efficacemente per rimuovere ostacoli e semplificare i percorsi di carriera delle donne, in vista di un'effettiva parità di genere.

Il problema delle carriere discontinue

Le carriere femminili nell'accademia e nelle istituzioni di ricerca tendono ad essere meno continue e lineari di quelle maschili; la maternità è ovviamente una delle cause, anche se non l'unica. Al riguardo, il dettato di legge si basa su tre fonti principali:

- 1) Decreto Ministeriale 25 maggio 2011 n. 243, *Criteri e parametri per la valutazione preliminare dei candidati di procedure pubbliche di selezione dei destinatari di contratti di cui all'art. 24, comma 2, lettera c) della legge 30 dicembre 2010, n. 240*;
- 2) Decreto Ministeriale 4 agosto 2011 n. 344, *Criteri per la disciplina, da parte degli Atenei, della valutazione dei ricercatori a tempo determinato, in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato*,
- 3) Decreto Ministeriale 7 giugno 2016 n. 120 Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 luglio 2016 n. 155 *Regolamento recante criteri e parametri per la valutazione dei candidati ai fini dell'attribuzione dell'abilitazione scientifica nazionale per l'accesso alla prima e alla seconda fascia dei professori universitari, nonché le modalità di accertamento della qualificazione dei Commissari, ai sensi dell'articolo 16, comma 3, lettere a), b) e c) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e successive modifiche, e degli articoli 4 e 6, commi 4 e 5, del decreto del Presidente della Repubblica 4 aprile 2016, n. 95.*

In **1)**, che riguarda il reclutamento dei ricercatori, l'art. 3 prevede che “Le commissioni giudicatrici di cui al comma 1 devono altresì valutare la consistenza complessiva della produzione scientifica

¹ C. Cerroni, A.M. Cherubini, A che punto è la notte: i numeri delle donne nella matematica italiana, *Matematica, Cultura e Società* – Rivista dell'Unione Matematica Italiana, Aprile 2018.

² Elaborazione degli estensori del documento, basata sul database UMI dei direttori di dipartimento e referenti per la matematica.

del candidato, l'intensità e la **continuità temporale** della stessa, fatti salvi i periodi, adeguatamente documentati, di allontanamento non volontario dall'attività di ricerca, con particolare riferimento alle funzioni genitoriali”.

In **2)**, che si occupa dei concorsi a professore associato, la continuità è richiamata nell'art. 3, a proposito dell'attività didattica, e nell'art. 4, comma 2. (attività di ricerca scientifica) che recita “Ai fini di cui al comma 1, le università prevedono la valutazione delle pubblicazioni o dei testi accettati per la pubblicazione secondo le norme vigenti nonché di saggi inseriti in opere collettanee e di articoli editi su riviste in formato cartaceo o digitale con l'esclusione di note interne o rapporti dipartimentali. Le università valutano la consistenza complessiva della produzione scientifica del ricercatore, l'intensità e la **continuità temporale della stessa**, fatti salvi i periodi, adeguatamente documentati, di allontanamento non volontario dall'attività di ricerca, con particolare riferimento alle funzioni genitoriali.”.

Infine in **3)**, che si riferisce all'abilitazione nazionale, nell'art. 4, comma 1e) si legge tra i criteri “il numero e il tipo delle pubblicazioni presentate nonché **la continuità della produzione scientifica sotto il profilo temporale**”; purtroppo senza neppure l'inciso dei periodi di allontanamento non volontario.

Chiunque abbia un ruolo decisionale, è chiamato a confrontarsi con la precomprensione che ciascuno si forma circa la figura dello “studioso ideale” e che può portare ad una valutazione peggiore delle carriere femminili: come notano giustamente Bozzon, Murgia e Poggio “*To be an outstanding researcher, it is therefore important to present a linear and focused career track, with no blank spaces. Interruptions, deviations and pauses are seen as problematic markers, and consequently are viewed as a penalty.*”³

Al riguardo, ci sembra importante mettere in evidenza le seguenti osservazioni, che sottoponiamo in particolare all'attenzione dei membri delle commissioni giudicatrici.

- **valutare la continuità è una operazione delicata**, che può portare ad ingiuste penalizzazioni, in particolare delle candidate;
- **il peso delle "funzioni genitoriali"**, sia per le madri sia per i padri, **va ben al di là dei 5 mesi di astensione obbligatoria** previsti dalla legge italiana per la madre nell'intorno di una gravidanza (e dei 5 giorni per il padre);
- **le "funzioni genitoriali" non sono le uniche motivazioni per “un allontanamento non volontario” dall'attività di ricerca**; spesso infatti i candidati/e potrebbero non ritenere opportuno riportarle, sia per questioni di pudore/riservatezza sia perché di difficile documentabilità. È importante a tale proposito tenere presente che in Italia i doveri di cura di qualsiasi tipo (ad esempio l'accudimento di genitori, parenti anziani e di disabili appartenenti al nucleo familiare) sono per la maggior parte supportate all'interno del nucleo familiare, con conseguente sovraccarico dei suoi membri producendo una inevitabile discontinuità lavorativa di chi vi investe maggior tempo ed energie; nei casi in cui è la figura femminile a farsene carico questo va a sommarsi alle altre discontinuità di cui sopra;
- **la natura del lavoro di ricerca rallenta in modo intrinseco il rientro a pieno regime dopo un periodo di pausa**, per qualsiasi motivo esso si sia verificato: se per un certo tempo si è stati

³ R. Bozzon, A. Murgia, B. Poggio, Gender and precarious careers in academia and research: macro, meso and micro perspectives, in A. Murgia, B. Poggio (eds.) Gender and Precarious Careers, CRC Press Book, 2018.

completamente concentrati su realtà diverse dalla ricerca, quando si ritorna a regime il mondo è andato avanti, non è quindi possibile tornare operativi/e come se nulla fosse successo, ma occorre anche una quantità non indifferente di tempo ed energia per rimettersi in carreggiata. È per questo motivo che in alcune istituzioni, solo per fare un esempio la Bernoulli Society, il periodo di congedo per maternità (e pensiamo sarebbe opportuno farlo anche per malattia o altre cause) viene contato per un anno;

- **sarebbe opportuno dare particolare attenzione e protezione ai casi di carriere alias**, in modo da non penalizzare studiosi/e che siano andati/e incontro a transizioni di genere;
- **in ogni caso la continuità è un valore relativo**: ad esempio, un'esperienza professionale non accademica e non immediatamente produttiva dal punto di vista delle pubblicazioni, potrebbe essere comunque interessante;
- **talvolta la continuità può rivelarsi addirittura un valore negativo**, se ostacola un investimento di tempo in ricerche complesse, innovative, che possono pienamente svilupparsi ed essere pubblicate solo dopo un lungo (e magari incerto) arco temporale;
- se comunque **una persona riesce a proporsi validamente nel mondo della ricerca pur partendo da situazioni svantaggiate**, come potrebbe essere nel caso di chi svolga per un certo periodo di tempo un'altra attività lavorativa, **non per questo deve essere penalizzata**;
- **la mancanza di continuità rischia di essere valutata doppiamente** perché si ripercuote anche su altri fattori del giudizio perché comporta una minor produttività scientifica e quindi indicatori comunque più bassi.

Sarebbe utile trovare forme opportune, che entrino nella consuetudine dei parametri di valutazione di un curriculum, per cui i candidati/e, senza violare la propria privacy, possano documentare le circostanze contingenti che li hanno eventualmente portati ad una temporanea riduzione della propria attività di ricerca, in modo da ridurre il rischio di un giudizio negativo a proposito della continuità.

Automatismi legislativi e conseguenze impreviste

Un altro aspetto su cui ci sembra necessario richiamare l'attenzione, soprattutto quella di coloro che sono coinvolti nei processi legislativi, è il fatto che **le rigidità normative**, anche quando introdotte con l'intento di favorire una effettiva parità di genere, **possono creare automatismi dannosi agli attori coinvolti**.

Un caso di scuola è quello della sospensione e del conseguente prolungamento della durata della posizione da RTD A e B per le ricercatrici che hanno un congedo di maternità nel periodo di validità del contratto, previsto dalla legge di bilancio 2017. Mentre per il tipo A si tratta sempre di un meccanismo che viene incontro ad una eventuale difficoltà di carriera, in alcuni casi per il tipo B una norma di questa natura può essere penalizzante. Ad esempio, se la ricercatrice RTD-B ha conseguito da tempo l'abilitazione nazionale per professore di II fascia e ha già raggiunto i risultati richiesti dalla legge, il fatto di posporre automaticamente il momento dell'eventuale passaggio da ricercatore ad associato potrebbe portare alla scadenza dell'abilitazione a causa dell'estensione del periodo di contratto RTD-B, comportando così una difficoltà aggiuntiva invece di un aiuto.

Da un lato, questo caso indica l'opportunità di estendere la durata dell'abilitazione conseguita, aumentandola in corrispondenza di periodi di maternità o congedo di cui si è usufruito. Ci sentiamo in ogni caso di suggerire al legislatore di predisporre norme in cui si dà facoltà alla persona

coinvolta di esercitare un suo diritto positivo, senza tuttavia prevedere automatismi legislativi che possano dare luogo a conseguenze impreviste, che sono certamente catalogabili come eterogenesi dei fini.