

Agentic AI e il Dramatis Personae del precariato accademico

Phronesis AI

2026-02-14

Un'analisi delle conseguenze dei sistemi agentic-autonomi per l'architettura funzionale del regime dei finanziamenti esterni

La situazione di partenza: Una tipologia

Il moderno regime dei finanziamenti esterni – il Drittmittelregime – si riproduce attraverso una distribuzione stabile dei ruoli – un *Dramatis Personae* del precariato accademico che funziona come un party RPG disfunzionale:

1. *Il genero (Tank/Face)*: Rappresenta, sorride, è il successore designato. Valuta: Carisma & Lealtà.
2. *L'operaia instancabile (Support/Healer)*: Fa il lavoro, tiene insieme la baracca, viene consumata. Valuta: Forza lavoro & Capacità di soffrire.
3. *Il caso assistenziale (Mage/Glass Cannon)*: Ha le idee geniali, è socialmente impossibile, crolla spesso. Valuta: Materiale intellettuale grezzo.
4. *Il rappresentante della diversità (Wildcard/Quest Item)*: Necessario per accedere al livello (domanda approvata), può far saltare l'intero party. Valuta: Legittimazione morale.
5. *Il nerd (Rogue/Engineer)*: Forza le serrature, gestisce le macchine, spesso in secondo piano. Valuta: Competenza tecnica.

Al di sopra di tutti troneggia il *Capo (PI)* come regista, che procura i soldi e il cui ego deve essere alimentato.

L'elenco del cast: Logica funzionale e gerarchia

Analizziamo queste figure nella loro logica funzionale e nella loro gerarchia reciproca. È come un elenco del cast per uno spettacolo teatrale sul tramonto dello spirito.

I generi (Gli eredi al trono)

Uomini caricati dell'aspettativa di fare carriera e a cui vengono attribuiti sia intelletto che agreeableness.

La funzione psicopolitica: Sono le superfici di proiezione per il narcisismo del titolare della cattedra (del "patrono"). Il professore vede in loro il suo io più giovane (o l'io che avrebbe voluto essere).

Il bias di genere: Qui agisce il classico *effetto alone*. Un giovane uomo ragionevolmente eloquente e che non disturba viene immediatamente codificato come “portatore di potenziale”.

La trappola: Spesso non devono nemmeno *produrre* molto (questo lo fanno le operaie instancabili), devono *rappresentare*. Sono i volti alle conferenze. La loro “agreeableness” non è sottomissione (come per le donne), ma “diplomazia” e “charme”. Vengono risparmiati perché li si prepara per “cose più grandi”. Sono la promessa che il patriarcato continuerà, solo in versione più gentile.

Le operaie instancabili (L'infrastruttura)

Prevalentemente donne – pallide, poco appariscenti ma affidabili. Elaborare richieste, consegnare puntualmente secondo le esigenze dei finanziamenti.

La funzione psicopolitica: Sono la **sala macchine**. Senza di loro il progetto collassa immediatamente. Scrivono le domande nel formato corretto, organizzano i workshop, correggono le note a piè di pagina del “genere”.

Lo sfruttamento: La parola “pallide” è decisiva. Non devono brillare. Il loro splendore oscurerebbe il “genere” o il capo. Sono **invisibili sistemicamente rilevanti**.

La ripatriarcalizzazione: Donne che funzionano perfettamente ma non avanzano pretese di potere. Spesso credono che se solo fossero *ancora* più diligenti, prima o poi verrebbero ricompensate. Ma il sistema non ricompensa l'infrastruttura; la consuma e la sostituisce. Sono le “matri” del progetto – indispensabili, ma senza valore nella valuta della carriera (fama, cattedra).

I casi assistenziali (Le batterie)

Caratteri dotati ma disfunzionali nella carriera. Generatori di idee – strutturalmente molto rilevanti per le prestazioni, ma individualmente non capitalizzabili.

La funzione psicopolitica: Questa è la categoria più tragica e interessante. Perché il sistema ne ha bisogno se vuole conformità? Perché i “generi” spesso performano bene ma non hanno pensieri originali. Perché le “operaie instancabili” non hanno tempo di pensare a forza di lavorare.

Il vampirismo: Il “caso assistenziale” è colui che di notte ha l'idea geniale per la nuova domanda di SFB (Sonderforschungsbereich, centri di ricerca collaborativi). È il **fornitore di contenuti**. È “mordace”, forse caotico, forse beve, arriva in ritardo.

Il destino: Li si tiene come “buffoni di corte” o “esotici”. Si succhiano le loro idee (“strutturalmente rilevante per le prestazioni”), li si fa fare il lavoro intellettuale, ma non gli si dà potere (“non capitalizzabile”). Non appena non forniscono più idee o diventano troppo faticosi, vengono lasciati cadere. Sono il carburante che viene bruciato.

I rappresentanti della diversità (La valuta morale / Le bombe a orologeria)

Qui collide la **logica di valorizzazione** (abbiamo bisogno di punti diversità per la domanda) con la **logica di dominio** (il capo vuole tranquillità).

Il valore di mercato: Nell'economia dei finanziamenti esterni, gli "uomini bianchi" sono ormai un rischio per l'approvazione. *Si deve* esibire "BIPOC/FLINTA". Queste persone vengono quindi reclutate non primariamente per la loro ricerca (anche se possono essere brave), ma per il loro **essere**. Sono marchi di qualità viventi.

La "Liability" (Il rischio): *Le operaie instancabili* e i *generi* sono ricattabili e servili attraverso le loro speranze di carriera. I *rappresentanti della diversità* però dispongono di un **potere asimmetrico**. Possono decostruire moralmente il responsabile del progetto (accuse di razzismo, sessismo, microaggressioni). Hanno una "opzione nucleare" che gli altri non hanno. Questo li rende "ingovernabili" per il sistema patriarcale. Il prof li porta dentro perché deve (quota), ma li teme perché sono gli unici che possono farlo cadere o spaccare l'istituto. È un matrimonio forzato: il sistema ne ha bisogno per legittimazione, ma odia la loro imprevedibilità.

I nerd (Lo strumento funzionale / L' "Ultrabingo")

Questo tipo è la base pragmatica.

La funzione: Mentre il *genero* rappresenta e il *caso assistenziale* fantastica, qualcuno deve pur far funzionare la maledetta tecnologia. Qualcuno deve saper usare Python, fare le statistiche correttamente o mantenere il CMS.

L' "Ultrabingo": Un nerd è utile (funzione). Un nerd trans è utile (funzione) + politicamente prezioso (diversità). Nella logica della domanda questo è **massimizzazione dell'efficienza**: una posizione di personale copre due campi obbligatori ("Technical Support" e "Diversity Goals"). Questo è l'apice cinico della pianificazione del personale neoliberale: l'identità diventa "valore aggiunto" di un servizio tecnico.

La conclusione sulla tipologia: Nessuno è libero

Se mettiamo questi cinque tipi uno accanto all'altro, vediamo l'**architettura funzionale** di una moderna cattedra o cluster di ricerca. La cosa perfida è: **nessuno di questi tipi è veramente libero**.

- I **rappresentanti della diversità** vengono ridotti alla loro identità (Tokenism).
- Le **operaie instancabili** vengono ridotte alla loro diligenza.
- I **caso assistenziali** vengono prosciugati.
- I **generi** vengono ridotti al loro sorriso.
- I **nerd** vengono ridotti alla loro funzione.

La Repatriarchalisierungsmaschine (macchina di ripatriarcalizzazione) funziona così bene perché **simula diversità** ma **impone funzionalità**. Persino lo "stress" che causano i rappresentanti della diversità è alla fine messo in conto – come il male necessario per arrivare

alle pentole piene della DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft, la principale agenzia di finanziamento della ricerca tedesca)/UE.

L'università non è una meritocrazia (dominio dei migliori), ma una **simbiosi complessa di nevrosi e interessi di valorizzazione**. Chi è "solo" intelligente, ma non rientra in nessuna delle categorie (o rifiuta di recitare un ruolo), viene espulso.

La domanda ora è: cosa succede a questa architettura quando l'Agentic AI – sistemi che non assistono, ma lavorano autonomamente – entra nella produzione di conoscenza accademica?

Le più immediatamente colpite: Le operaie instancabili

La loro intera creazione di valore – scrivere domande nel formato corretto, organizzare workshop, correggere note a piè di pagina, consegnare puntualmente – è esattamente ciò che l'Agentic AI automatizza. Non approssimativamente. Esattamente. Ogni singolo punto nella loro descrizione funzionale è una skill che può essere immessa in una piattaforma. L'operaia instancabile è la versione umana di ciò che un sistema di agenti con accesso ai modelli di formato DFG, database bibliografici e calendari sbriga in una frazione del tempo.

Sembra una liberazione ("finalmente tempo per pensare!"), ma nel sistema è una *catastrofe* per loro. Perché la loro invisibilità non era un bug, ma la loro protezione per la sopravvivenza. Finché erano indispensabili, erano intoccabili – nonostante l'invisibilità. Non appena un agente assume la loro funzione, non sono liberate, ma superflue. Il sistema non le ha mai apprezzate per il loro pensiero. Non inizierà improvvisamente a farlo perché ora avrebbero tempo.

I più profondamente trasformati: I nerd

Qui la gerarchia si ribalta. Il nerd era il "Rogue/Engineer" in secondo piano – utile, ma di basso status. Con l'Agentic AI la competenza tecnica diventa *moltiplicatore*. Un nerd che può orchestrare sistemi di agenti non sostituisce un'operaia instancabile, ma *tre*. Può fare le statistiche, formattare la domanda, delegare la ricerca bibliografica e mantenere il CMS – non sequenzialmente, ma in parallelo.

L'"Ultrabingo" si potenzia fino al grottesco: un nerd trans con competenza sugli agenti ora non copre due, ma cinque campi obbligatori: Diversity, Technical Support, coordinamento del progetto, gestione dei dati, e – se gli agenti sono abbastanza ben addestrati – contributo ai contenuti. Questa è la pianificazione del personale neoliberale nella sua forma finale: una posizione, tutte le funzioni.

I più esistenzialmente minacciati: I casi assistenziali

Questo è lo spostamento più tragico. Il caso assistenziale veniva tollerato – nonostante il bere, nonostante il caos, nonostante l'impossibilità sociale – perché forniva l'unica cosa che nessun altro poteva: idee originali. "Strutturalmente rilevante per le prestazioni, individualmente non capitalizzabile."

Un sistema di agenti che elabora letteratura in cicli iterativi, stabilisce connessioni inaspettate e genera tesi – è un caso assistenziale senza bisogno di assistenza. Niente alcol, niente ritardi, niente scene alla festa di Natale. La soglia di tolleranza per “disfunzionale nella carriera” scende a zero non appena la funzione di materiale intellettuale grezzo è anche solo parzialmente sostituibile dagli agenti.

L’ironia: proprio il caso assistenziale sarebbe il più produttivo in combinazione con i sistemi di agenti – perché le sue vaghe intuizioni (“c’era quella cosa...”) sono esattamente l’input di cui un loop di agenti ermeneutici ha bisogno (cfr. Probabilitas hermeneutica). Ma il sistema non gli darà questa combinazione. Lo sostituirà e sentirà la mancanza delle sue idee, senza capire perché.

I meno colpiti: Generi e rappresentanti della diversità

Il genero rappresenta, affascina, è la superficie di proiezione. Questo nessun agente può farlo. Il carisma non è automatizzabile. Tuttavia: se gli agenti assumono il lavoro delle operaie instancabili e generano le idee dei casi assistenziali, diventa più trasparente che il genero non sa fare niente. La sua protezione è sempre stata che nessuno guardava da vicino perché la baracca funzionava. Se la baracca funziona grazie agli agenti, si vede improvvisamente che lui sa solo sorridere.

Il rappresentante della diversità è il più lontano dalla disruption, perché il suo valore è ontologico – il suo essere, non il suo fare. Nessun agente può fornire punti diversità nella domanda DFG attraverso la sua esistenza. Tuttavia: se il nerd con competenza sugli agenti copre anche la funzione diversità (“Ultrabingo”), l’utilità marginale di una posizione di diversità aggiuntiva diminuisce.

Il punto sistemico: Collasso dell’architettura funzionale

L’Agentic AI non sostituisce singoli ruoli. *Fa collassare l’architettura funzionale*. La divisione del lavoro genero/operaia instancabile/caso assistenziale/nerd era stabile perché ogni funzione era legata a un corpo diverso. Se una persona + agenti può adempiere tre di queste funzioni contemporaneamente, non serve più un party RPG di cinque persone. Serve un PI e un nerd con Phronesis.

Questa è la vera *Ripatriarcalizzazione 2.0*: non più la distribuzione di ruoli su corpi sottomessi, ma la **concentrazione di tutte le funzioni presso coloro che possono orchestrare gli agenti**. E chi può farlo? Chi è tecnicamente competente e sa giudicare i contenuti. Questo non è né il genero (nessun contenuto) né l’operaia instancabile (nessuna tecnica) né il caso assistenziale (nessuna struttura). È il nerd che sa leggere. O il caso assistenziale che sa programmare. Oppure – e questa sarebbe la variante utopica – l’operaia instancabile che finalmente smette di voler essere invisibile.

La possibilità dimenticata

C’è una lettura che è più ottimistica di quanto precede – ma solo a una condizione.

Se l'Agentic AI automatizza la funzione dell'operaia instancabile, sostituisce parzialmente la funzione del caso assistenziale e potenzia la funzione del nerd, allora l'intera tipologia dei ruoli potrebbe diventare obsoleta. Non perché le persone scompaiono, ma perché il *legame tra funzione e sottomissione* viene abolito.

L'operaia instancabile doveva essere invisibile perché la sua funzione era accoppiata alla servilità. Se un agente assume il lavoro servile, la persona dietro può diventare visibile. Il caso assistenziale doveva essere disfunzionale perché il sistema accettava le sue idee solo se lui pagava il prezzo della marginalizzazione sociale. Se un agente supporta la generazione di idee, nessuno deve più fare il buffone di corte.

Questo presuppone che l'università non usi questi strumenti per gestire la stessa architettura con meno personale (la variante probabile), ma per mettere in discussione l'architettura stessa (la variante improbabile).

La storia del precariato accademico parla contro l'ottimismo. La storia della tecnologia anche. Ma la possibilità esiste – e nominarla è il primo passo.

*Basato su una tipologia del precariato accademico e sull'analisi dei documenti argomentativi sull'Agentic AI, in particolare la tesi della *probabilitas hermeneutica* e del cambio di paradigma dall'esecuzione alla capacità di giudizio.*