

**Relazione 2025  
del  
Comitato Unico di Garanzia**



**Istituto Nazionale di Fisica Nucleare**

ROMA, 30 marzo 2025

Alla C.A. del:

Presidente dell'INFN Prof. Antonio Zoccoli  
Componenti della Giunta Esecutiva INFN,  
Dr. Oscar Adriani, Dr. Diego Bettoni, Dr. Marco Ciuchini,  
Dr.ssa Sandra Malvezzi, Prof. Marco Pallavicini  
Direttore Generale dell'INFN Dott. Attilio Gaetano Sequi

OIV dell'INFN Dott. Massimo De Angelis

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
monitoraggiocug@governo.it

## **Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale**

**ANNO 2025**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE A DICEMBRE 2024</b> .....	<b>3</b>
1.1 <a href="#">Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato</a> .....	4
<b>2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO</b> .....	<b>5</b>
2.1 <a href="#">Distribuzione nei livelli del personale ricercatore e tecnologo</a> .....	5
2.2 <a href="#">Distribuzione di età nei tre livelli per personale ricercatore e tecnologo</a> .....	6
2.3 <a href="#">L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo</a> .....	7
2.4 <a href="#">Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN</a> .....	7
2.5 <a href="#">Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo</a> .....	8
<b>3. PERSONALE NEL PROFILO AMMINISTRATIVO E TECNICO</b> .....	<b>8</b>
3.1 <a href="#">Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo</a> .....	10
3.2 <a href="#">Titolo di studio personale amministrativo e tecnico</a> .....	10
<b>4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA</b> .....	<b>11</b>
<b>5. ASSEGNISTI E BORSISTI</b> .....	<b>12</b>
<b>6. PERSONALE ASSOCIATO</b> .....	<b>13</b>
<b>7. PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	<b>14</b>
7.1 <a href="#">Presenza delle donne negli organi direttivi</a> .....	14
7.2 <a href="#">Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali</a> .....	14
7.3 <a href="#">Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche</a> .....	15
7.4 <a href="#">Presenza di donne in commissioni concorso</a> .....	17
<b>8. SVILUPPO PROFESSIONALE E SOCIALE</b> .....	<b>17</b>
8.1 <a href="#">Formazione</a> .....	17
<b>9. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b> .....	<b>22</b>
9.1 <a href="#">Posizioni di responsabilità per genere</a> .....	26
<b>10. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</b> .....	<b>27</b>
10.1 <a href="#">Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance</a> .....	30
<b>11. BENESSERE DEL PERSONALE</b> .....	<b>30</b>
<b>12. L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2024</b> .....	<b>31</b>
12.1 <a href="#">Operatività</a> .....	31
12.2 <a href="#">Attività propositiva</a> .....	33
12.3 <a href="#">Attività consultiva</a> .....	33
12.4 <a href="#">Attività di verifica</a> .....	33
<b>13. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	<b>34</b>
<b>RINGRAZIAMENTI</b> .....	<b>35</b>
<b>APPENDICE: FIGURE RELATIVE ALL'ANALISI STATISTICA</b> .....	<b>36</b>

## INTRODUZIONE

La presente relazione ha l'obiettivo di fornire un quadro aggiornato sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. In particolare, il documento analizza i dati del personale relativi al 2024, descrive le attività dell'Ente finalizzate alla promozione della parità di genere e del benessere lavorativo e offre una sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Questa relazione rappresenta uno strumento non solo per monitorare l'efficacia delle azioni già intraprese dall'INFN attraverso il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2023-2025, ma anche per contribuire alla programmazione futura delle politiche di pari opportunità e benessere organizzativo. Attraverso l'analisi dei dati ed il confronto con gli andamenti degli anni precedenti, il rapporto fornisce elementi utili per individuare nuove misure e strategie volte a promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e sostenibile.

L'elaborazione di questo rapporto costituisce un adempimento previsto per il CUG dalla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" della Presidenza del Consiglio dei Ministri (4 marzo 2011) e risponde alle indicazioni della Direttiva Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019 (*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*), integrando tabelle e grafici che permettono una caratterizzazione più dettagliata della situazione dell'Ente.

I dati relativi al personale, elaborati in conformità ai format previsti dalla Direttiva PA-DPO 2-2019, sono stati forniti dall'Amministrazione INFN e si riferiscono alla data del 31-12-2024. I dati relativi ai concorsi provengono anch'essi dall'Amministrazione, mentre ulteriori informazioni sono state raccolte dal CUG tramite le delibere dell'Ente. Inoltre, la composizione di genere delle Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN è stata fornita dal Gruppo di Lavoro sulla Valutazione (GLV). Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli degli anni precedenti, come riportati nelle relazioni del Comitato Pari Opportunità (CPO) o del CUG INFN.

### 1. ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE A DICEMBRE 2024

Il monitoraggio annuale della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è essenziale per valutare l'evoluzione di eventuali condizioni di criticità e misurare l'impatto delle politiche di pari opportunità adottate dall'INFN. L'analisi della distribuzione del personale per genere, età e tipologia contrattuale viene condotta dal 2002, inizialmente dal CPO e successivamente dal CUG, consentendo di individuare andamenti ed aree di miglioramento nel tempo.

L'andamento dei dati relativi al 2024 è stato esaminato in continuità con le analisi precedenti, ponendo particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- **distribuzione di genere** nelle diverse categorie di personale (ricercatore, tecnologo, tecnico, amministrativo);
- **composizione generazionale** e impatto sulle prospettive di carriera;
- **evoluzione della rappresentanza di genere** nei concorsi e nelle progressioni di carriera;
- **distribuzione del personale associato**, con un focus sulle differenze di genere;
- **rappresentanza di genere negli organismi decisionali** nominati dall'Ente.

Questa analisi consente di valutare l'efficacia delle azioni positive intraprese e di individuare eventuali misure migliorative da proporre per il futuro.

Per rendere il testo più scorrevole, tutte le figure menzionate nella relazione sono raccolte in appendice.

### 1.1 Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.

Al 31 dicembre 2024, l'INFN contava un totale di **2413** dipendenti, di cui **2107** dipendenti a tempo indeterminato e **306** a tempo determinato. A questi si aggiungono **418** persone titolari di assegno di ricerca e **84** titolari di borsa di studio. La **Tab. 1** riporta il numero e la distribuzione percentuale del personale dipendente nei diversi profili, distinguendo tra contratti a tempo indeterminato e determinato.

La **Fig.1** illustra la frazione del personale INFN nei vari profili, suddivisa per genere e tipologia contrattuale.

Profilo	Totale T.I.	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Totale T.D.	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	646	501	145	22.4	1	1	-	-
Tecnologo	470	368	102	21.7	168	108	60	35.7
Tecnico	594	557	37	6.2	102	92	10	9.8
Amministrativo	395	84	311	78.7	34	5	29	85.3
Dirig. Amm.	2	-	2	100	1	1	-	-
<b>Totale</b>	<b>2107</b>	<b>1510</b>	<b>597</b>	<b>28.3</b>	<b>306</b>	<b>207</b>	<b>99</b>	<b>32.3</b>

**Tabella 1** Numeri e frazioni nei diversi ruoli del personale INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nel 2024. Per ogni profilo è riportato il numero di uomini e di donne e la frazione di donne rispetto al totale dei dipendenti nel profilo, sia per tempo indeterminato che determinato. Il Direttore Generale ha una posizione a tempo determinato ed è stato inserito nella riga di Dirigente Amministrativo.

Le donne risultano sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre gli uomini sono sottorappresentati nei ruoli amministrativi.

Nel 2024, il 30.7% del personale a tempo indeterminato rientra nel profilo di ricercatore, il 28.2% in quello di tecnico, il 22.3% è tecnologo ed il 18.8% appartiene al profilo amministrativo. Rispetto al 2023, si registra un leggero aumento del personale tecnologo e amministrativo, mentre si osserva una diminuzione nella frazione del personale ricercatore. Si segnala che nel 2024 sono stati pubblicati due bandi, attualmente in fase di selezione, per l'ampliamento dell'organico nel profilo di ricercatore a tempo indeterminato (40 posti per la fisica sperimentale e 10 per fisica teorica).

La distribuzione del personale varia considerevolmente tra i contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2024, la maggioranza del personale a tempo determinato (~88%) è impiegata nei profili di tecnologo (~55%) e tecnico (~33%), principalmente a seguito delle assunzioni previste dal PNRR, per il quale sono state ottenute posizioni solo per questi due profili.

#### Distribuzione di genere

Per il personale a tempo indeterminato la percentuale di ricercatrici e tecnologhe è pari al 22%, mentre quella delle donne nel personale tecnico ha raggiunto il 6%. Complessivamente, nel personale a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 28.3%. Tuttavia, escludendo il profilo amministrativo, la percentuale si riduce significativamente, attestandosi al 16.6%.

Per il personale a tempo determinato, in tutti i profili ad eccezione di quello dei ricercatori, la presenza femminile è superiore rispetto a quanto osservato tra i dipendenti a tempo indeterminato. In particolare, nel profilo tecnologo, le donne rappresentano il 35.7%, mostrando una distribuzione più bilanciata rispetto al personale a tempo indeterminato. Analogamente al 2023, non risultano ricercatrici a tempo determinato, mentre è presente un ricercatore.

## Distribuzione per età

La **Tab.2** riporta l'età media del personale a tempo indeterminato e determinato, suddivisa per genere e profilo.

Ruolo	Età media – Tempo Indeterminato		Età media – Tempo determinato	
	M(anni)	F(anni)	M(anni)	F(anni)
Amministrativo	48	49	33	44
Ricercatore	52	53	-	-
Tecnico	52	55	32	36
Tecnologo	50	48	37	37
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>39</b>

**Tabella 2** Età media in anni del personale a tempo indeterminato e determinato separatamente per genere e profilo al 31-12-2024.

L'età media del personale a tempo indeterminato supera i 50 anni. Nel 2023 e nel 2024 si registra un leggero ringiovanimento del personale amministrativo, mentre per ricercatori e tecnici non si osservano variazioni significative. Le tecniche risultano la categoria con l'età media più elevata (55 anni). Gli uomini con contratto a tempo determinato sono in media più giovani rispetto alle donne.

Dall'analisi della distribuzione per età del personale a tempo indeterminato nei vari profili e generi (**Fig. 2**) emerge che:

- nel profilo ricercatore le donne di età inferiore a 40 anni rappresentano l'11.7% (17/145), mentre gli uomini sono l'11.6% (58/501);
- nel profilo tecnologo le donne under 40 costituiscono il 16.7% (17/102), contro l'11.8% degli uomini (43/363).
- nel profilo amministrativo il 20% degli uomini (17/84) ha meno di 40 anni, mentre tra le donne la percentuale scende al 18% (56/311);
- nel profilo tecnico, solo l'11.4% degli uomini (64/557) e l'8% delle donne (3/37) ha meno di 40 anni.

## 2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

### 2.1 Distribuzione nei livelli del personale ricercatore e tecnologo

La distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nei diversi livelli, suddivisa per contratto a tempo indeterminato e determinato è riportata rispettivamente in **Tab.3** e **Tab. 4**.

Livello	Personale Ricercatore T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	139	110	22	29	20	20.9	1	-
II	367	283	56.5	84	58	22.9	-	-
III	140	108	21.5	32	22	22.8	-	-
<b>Totale</b>	<b>646</b>	<b>501</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>22.4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

**Tabella 3** Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2024. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Livello	Personale Tecnologo T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	69	63	17.2	6	5.9	8.7	1	1
II	236	179	48.6	57	55.9	24.1	2	1
III	165	126	34.2	39	38.2	23.6	105	58
<b>Totale</b>	<b>470</b>	<b>368</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>21.7</b>	<b>108</b>	<b>60</b>

**Tabella 4** Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2024. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne il numero di uomini e donne a tempo determinato.

L'analisi delle progressioni di carriera evidenzia alcuni miglioramenti grazie agli ultimi concorsi.

Per il profilo ricercatore, la distribuzione tra uomini e donne tende ad equipararsi.

Per il profilo tecnologo (**Tab. 4**) è interessante notare che nel 2024 la frazione di donne nel II livello ha raggiunto il 55.9%. Questo dato è in parte attribuibile alla presenza di tecnologhe in ambito gestionale e della comunicazione, che hanno ottenuto una percentuale di successo più elevata nei concorsi per Primo Tecnologo, rispetto alle candidature nei settori tecnico-scientifici. Trattandosi di concorsi interni, l'avanzamento delle tecnologhe al II livello ha comportato una riduzione della loro presenza nel III livello, che è passata dal 66,7% del 2023 al 38,2% del 2024.

In generale, tuttavia, permane un gap di genere nei livelli apicali, dove la probabilità per un uomo di raggiungere il grado più elevato è ancora superiore rispetto a quella delle donne. Nel 2024, le dirigenti INFN sono 35 (29 ricercatrici e 6 tecnologhe) pari al 14.2% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. Questo valore rimane inferiore alla quota di dirigenti uomini, che rappresentano il 19.9% del totale del personale maschile ricercatore e tecnologo.

## 2.2 Distribuzione di età nei tre livelli per personale ricercatore e tecnologo

L'analisi della distribuzione per età e dell'anzianità nel livello per il personale ricercatore e tecnologo nei tre livelli è riportata in **Fig. 3 e 4**, e in **Tab. 5 e 6**.

Dai dati emerge che le donne dirigenti di ricerca presentano, in media, una età più elevata rispetto ai colleghi uomini ed una minore anzianità nel livello. Questo indica che, quando promosse ai livelli apicali, le donne vi accedono più tardi rispetto ai colleghi di genere maschile.

Per quanto riguarda le dirigenti tecnologhe, la situazione appare più equilibrata: l'età media è inferiore di un anno rispetto a quella degli uomini ed il divario di anzianità nel livello si è ridotto.

Un aspetto positivo è l'effetto degli ultimi concorsi, che hanno contribuito a ridurre i tempi di permanenza nel livello inferiore sia per uomini che per donne, rispetto al 2023. Questo suggerisce una maggiore fluidità nella progressione di carriera, sebbene il divario di genere nei livelli più alti permanga, in particolare nel profilo tecnologo.

Livello	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)
I	60	62	60	59
II	53	53	51	50
III	44	44	43	42
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>48</b>

**Tabella 5** Età media in anni del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per genere e profilo al 31-12-2024.

Livello	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media Donne (mesi)	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media FDonne (mesi)
I	113	83	94	71
II	100	100	77	55
III	120	111	108	78
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>62</b>

**Tabella 6** Anzianità media in mesi nel livello del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per genere e profilo al 31-12-2024.

### 2.3 L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo

L'analisi dell'evoluzione nel tempo della frazione di donne tra il personale ricercatore e tecnologo ([Fig. 5](#)) mostra che, negli ultimi 10 anni, la percentuale di ricercatrici è rimasta sostanzialmente stabile, senza variazioni significative. Al contrario, si osserva un aumento della presenza femminile nel profilo tecnologo, che nel 2024 raggiunge una frazione quasi equivalente a quella delle ricercatrici.

Questo andamento suggerisce che, mentre il reclutamento e la progressione di carriera delle ricercatrici non hanno registrato incrementi rilevanti, nel profilo tecnologo si è verificato un progressivo miglioramento della rappresentanza femminile. Tale miglioramento è verosimilmente attribuibile ad una maggiore apertura dei concorsi e all'adozione di politiche di riequilibrio implementate dall'Ente negli ultimi anni.

### 2.4 Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN

La [Fig. 6](#) riporta, per le diverse strutture INFN, la distribuzione del personale ricercatore e tecnologo, suddivisa per genere. Nel panel superiore è rappresentato il numero di ricercatori e ricercatrici per struttura, mentre nel panel inferiore quello dei tecnologi e tecnologhe. La frazione di ricercatrici e tecnologhe nelle varie sedi è mostrata in [Fig. 7](#). Dai dati emerge che, in alcune sedi anche di dimensioni medio-grandi, la percentuale di ricercatori uomini raggiunge l'80-90%, mentre in alcune sedi di dimensioni medie la presenza di ricercatrici arriva o supera il 30%.

Per quanto riguarda il profilo tecnologo, la frazione di donne è superiore al 50% solo presso la Presidenza, dove il personale opera prevalentemente nel settore della comunicazione. Rimane invece inferiore al 50% presso

l'Amministrazione Centrale, dove le tecnologhe sono impiegate principalmente in ambito amministrativo. In tre Strutture, la frazione di tecnologhe varia tra il 40 e 50%, indicando un parziale equilibrio di genere.

La distribuzione dell'età media e dell'età minima delle ricercatrici e delle tecnologhe nelle diverse Strutture INFN è riportata in **Fig. 8**. Si osserva che, in alcune sedi piccole e medie - in particolare per quanto riguarda le tecnologhe - l'età minima risulta quasi coincidente con quella media, suggerendo una presenza limitata di nuove assunzioni ed una struttura demografica più consolidata.

Nel complesso, la distribuzione dell'età nelle diverse Strutture conferma la tendenza generale ad un'età media elevata, con poche giovani ricercatrici e tecnologhe in alcune Sedi.

### 2.5 Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo

La **Fig. 9** riporta la distribuzione del titolo di studio, suddivisa per genere e livello, del personale ricercatore e tecnologo. Questa informazione è fornita su base volontaria dagli interessati. Nel campione che ha fornito l'informazione, nel caso dei ricercatori il titolo quotato è quello del Dottorato di Ricerca, mentre per il personale tecnologo si osserva una maggiore varietà di titoli, con la presenza anche di Master di I e II livello.

La raccolta strutturata di queste informazioni potrebbe risultare utile per monitorare nel tempo l'evoluzione delle qualifiche accademiche nel personale INFN e per valutare eventuali necessità di formazione o di sviluppo professionale.

## 3. PERSONALE NEL PROFILO AMMINISTRATIVO E TECNICO

La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo, sia a tempo determinato che indeterminato, è riportata nelle **Tab. 8 e 9**.

Livello	Personale Tecnico T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
IV	390	363	65.2	27	73	6.9	-	-
V	70	68	12.2	2	5.4	2.8	-	-
VI	130	122	22	8	21.6	6.1	92	9
VII	2	2	0.3	-	-	-	-	-
VIII	2	2	0.3	-	-	-	-	1
<b>Totale</b>	<b>594</b>	<b>557</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>6.2</b>	<b>92</b>	<b>10</b>

**Tabella 8** Personale tecnico INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2024. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

### Distribuzione di genere e livelli professionali

La frazione di donne nel profilo di tecnico rimane molto bassa (6.2%), senza variazioni significative rispetto agli anni precedenti. Sarebbero auspicabili azioni mirate per incentivare una maggiore partecipazione femminile in questo

settore, ancora fortemente caratterizzato da una predominanza maschile. La maggioranza del personale tecnico è inquadrata al IV livello professionale.

Nel profilo amministrativo la percentuale degli uomini è del 21.3%, con un lieve incremento rispetto al 21% del 2023.

Una delle principali differenze tra le carriere del personale amministrativo e tecnico riguarda la progressione di livello. Tra gli amministrativi solo il 16.1% delle donne e l'11.9% degli uomini si colloca al IV livello. Tra il personale tecnico, invece, il 65.2% degli uomini ed il 73% delle donne raggiunge il IV livello. Questa disparità è legata alle regole contrattuali, che richiedono il possesso di una laurea per l'accesso al IV livello amministrativo, ma non per il profilo tecnico.

Poiché la maggior parte del personale amministrativo è di genere femminile, questa differenza strutturale contribuisce ad un divario retributivo di genere. L'impossibilità di accedere ai livelli più alti senza una laurea penalizza il personale amministrativo, creando un ostacolo alla crescita professionale.

Livello	Personale Amministrativo T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
IV	60	10	11.9	50	16.1	83.3	-	-
V	189	34	40.5	155	49.9	82.0	1	4
VI	42	9	10.7	33	10.6	78.6	-	-
VII	102	30	35.7	72	23.1	70.6	4	25
VIII	2	1	1.2	1	0.3	50	-	-
<b>Totale</b>	<b>395</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	<b>78.7</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

**Tabella 9** Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2024.

Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. A questi numeri vanno aggiunte due donne dirigenti amministrative. Per il V livello i numeri riportati si riferiscono al numero di persone nel ruolo di funzionario/a e nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione. Per il VII livello i numeri riportati si riferiscono al numero di persone nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione e in quello di operatore/operatrice di amministrazione. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

La **Fig. 10** mostra la distribuzione del personale tecnico e amministrativo nelle diverse Strutture INFN, evidenziando una netta caratterizzazione di genere dei due profili: il personale tecnico è particolarmente numeroso nei Laboratori Nazionali, dove si concentra la maggior parte delle attività sperimentali, mentre il personale amministrativo è distribuito in modo più uniforme, con maggiore presenza comunque nei Laboratori Nazionali.

Considerato il quadro attuale, potrebbe essere opportuno:

- promuovere azioni di orientamento e formazione per incentivare la presenza femminile nel profilo tecnico;
- valutare percorsi di crescita per il personale amministrativo, anche attraverso iniziative di formazione finanziata per facilitare l'accesso ai livelli superiori;
- monitorare l'evoluzione della distribuzione di genere nei due profili per valutare l'efficacia delle misure adottate.

### 3.1 Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo

L'analisi della distribuzione per età e per anzianità nel livello del personale amministrativo e tecnico nei livelli IV-VIII, riportata nelle **Fig. 11-12** e **Tab. 10** (età) e nelle **Fig. 13-14** e **Tab. 11** (anzianità), evidenzia alcune differenze di genere

e variazioni rispetto agli anni precedenti. Per il personale tecnico, si osserva che l'età media delle donne è superiore a quella degli uomini in tutti i livelli, ad eccezione del V livello (ruolo di collaboratore tecnico). In particolare, nel VI livello (livello iniziale per i collaboratori tecnici), l'età media è di 43 anni per gli uomini e 47 anni per le donne, con un divario significativo che, seppur in lieve miglioramento rispetto al 2023, rimane critico.

Livello	Personale Amministrativo		Personale Tecnico	
	Età media M (anni)	Età media F (anni)	Età media M (anni)	Età media F (anni)
IV	57	55	55	57
V	51	51	43	35
VI	43	42	43	47
VII	42	41	46	-
VIII	48	65	51	-
<b>Totale</b>	47	48	51	54

**Tabella 10** Età media in anni del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per genere e livello al 31-12-2024. I casi evidenziati in giallo sono quelli in cui la media è calcolata su 1 o 2 unità di personale.

Per il personale amministrativo, si registra un cambio di tendenza al VI livello: mentre nel 2023 l'età media era di 41 anni per gli uomini contro 46 anni per le donne, nel 2024 si attesta rispettivamente a 43 anni per gli uomini e 42 anni per le donne. Questo dato suggerisce un parziale riequilibrio nelle nuove assunzioni, la cui stabilità andrà monitorata nei prossimi anni.

Livello	Personale Amministrativo		Personale Tecnico	
	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)
IV	133	99	132	116
V	106	112	47	48
VI	23	31	72	103
VII	30	38	36	-
VIII	75	83	29	-
<b>Totale</b>	73	84	108	109

**Tabella 11** Anzianità media in mesi del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per genere e livello al 31-12-2024. I casi evidenziati in giallo sono quelli in cui la media è calcolata su 1 o 2 unità di personale.

Per completezza, in [Fig. 8bis](#), è riportata la distribuzione di età media e minima del personale femminile amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31 – 12- 2024.

### 3.2 Titolo di studio personale amministrativo e tecnico.

L'analisi del titolo di studio del personale tecnico e amministrativo, riportata in [Fig. 15](#), evidenzia alcune differenze tra i due profili. Tra il personale amministrativo, nessuna unità risulta in possesso di un Dottorato di Ricerca, mentre 16 persone hanno conseguito un Master di livello I e 3 persone un Master di II livello. Per quanto riguarda il personale

tecnico, 12 unità appartenenti al profilo CTER risultano in possesso di Dottorato di Ricerca (tutti uomini), mentre 15 unità hanno conseguito un Master di livello I o II (anche in questo caso, tutti uomini).

#### 4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

Dal 2021, nei verbali dei concorsi e nelle delibere è stata introdotta una tabella riassuntiva per il monitoraggio della composizione di genere nelle varie fasi concorsuali. Questo strumento consente di verificare se la quota di genere sottorappresentato tra i vincitori sia maggiore, minore o uguale rispetto alla sua quota tra i candidati, offrendo un'indicazione sulla neutralità delle procedure di selezione. Le analisi riportate nei grafici in appendice considerano come indicatore la frazione di donne rispetto al totale dei candidati, ovvero  $F/(F+M)$ , nelle diverse fasi concorsuali dei bandi svolti nel 2024.

Le fasi monitorate includono: domande presentate, ammissione alle prove scritte/orali, idoneità e candidati vincitori. I concorsi da Primo Tecnologo e Primo Ricercatore, così come quelli a tempo determinato legati al PNRR, non prevedono prove scritte.

##### Concorsi a tempo determinato - PNRR

La [Fig. 16](#) (panel superiore) mostra la frazione di donne nelle varie fasi dei concorsi PNRR per i ruoli di Tecnologo di III livello e CTER. In entrambi i casi non risultano donne vincitrici, ma ciò è in parte attribuibile alla scarsa o nulla partecipazione femminile, che andrebbe incentivata con azioni mirate. Anche nei concorsi non legati al PNRR, la partecipazione femminile per il profilo di Tecnologo è rimasta molto bassa. La percentuale di vincitrici (20%) è legata a bandi con attività gestionali e amministrative, settori in cui si registra una maggiore partecipazione femminile rispetto ai settori tecnico-scientifici.

##### Concorsi a tempo determinato – altri profili

La [Fig. 16](#) (panel inferiore) riporta i dati dei concorsi per il ruolo di Funzionario, CTER, Collaboratore Amministrativo e Tecnologo di III livello. Nei ruoli di Funzionario e Collaboratore Amministrativo, il genere sottorappresentato è quello maschile. In particolare, per il ruolo di Funzionario, pur con una quota di candidature maschili superiore al 33%, nessun uomo si è presentato alle prove scritte. Per il ruolo di Collaboratore Amministrativo, la frazione di uomini tra i vincitori si dimezza rispetto a quella tra i candidati, suggerendo un progressivo calo nelle fasi concorsuali. Per il ruolo di CTER, la partecipazione femminile iniziale è così bassa da non consentire valutazioni significative. Per il profilo di tecnologo, invece, si osserva un aumento della percentuale di donne tra i vincitori.

##### Concorsi a tempo indeterminato

La [Fig. 16bis](#) (panel superiore) presenta i dati dei concorsi a tempo indeterminato, per i ruoli di Funzionario, CTER e Collaboratore Amministrativo, mentre il panel inferiore riporta i dati per i profili di Tecnologo, Primo Tecnologo e Ricercatore.

Nei concorsi per Funzionario e Collaboratore Amministrativo, il genere maschile è sottorappresentato, pur superando un terzo del totale dei candidati. La frazione di uomini tra i vincitori risulta inferiore rispetto a quella tra i candidati, anche se la riduzione è meno marcata rispetto alle fasi intermedie.

Nel ruolo di CTER, il genere sottorappresentato è quello femminile. La frazione di donne vincitrici è pari a quella delle domande presentate, ma inferiore di circa un terzo rispetto alla quota di donne dichiarate idonee.

Per i profili di Tecnologo, Primo Tecnologo e Ricercatore, la frazione di donne vincitrici è comparabile o superiore a quella delle donne tra i candidati.

Le analisi mostrano che la vera criticità non risiede tanto nella neutralità delle selezioni, quanto nella scarsa partecipazione iniziale del genere sottorappresentato.

Vanno quindi rafforzate azioni mirate ad incentivare la partecipazione femminile nei concorsi per profili tecnico-scientifici. Va inoltre monitorata l'evoluzione delle percentuali di successo nei diversi profili, al fine di identificare eventuali ostacoli alla progressione di carriera.

## 5. ASSEGNISTI E BORSISTI

L'analisi dei dati relativi al personale assegnista e borsista INFN per il 2024 è riportata rispettivamente in **Tab. 12** e **Tab. 13**. Si ricorda che i borsisti senior includono i *Foreign Visiting Scientists*.

Tipologia assegno	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Ass. di Ricerca junior 1 scientifico	124	99	80	25	20
Ass. di Ricerca junior 1 tecnologico	83	53	63.8	30	36.2
Ass. di Ricerca senior 2 scientifico	57	39	68.4	18	31.6
Ass. di Ricerca senior 2 tecnologico	46	36	78.3	10	21.7
Ass. di Ricerca senior 3 scientifico	93	74	79.6	19	20.4
Ass. di Ricerca senior 3 tecnologico	15	11	73.3	4	26.7
Totale	418	312	74.6	106	25.4

**Tabella 12** Distribuzione del personale assegnista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2024.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Borsa diplomati	1	-	-	1	100
Borsa diplomati ITS	35	25	71.4	10	28.6
Borse laurea triennale tecnologico	15	10	66.7	5	33.3
Borse laurea magistrale scientifico	6	5	83.3	1	16.7
Borse laurea magistrale tecnologico	11	4	36.4	7	63.6
Borse post doc scientifico	2	2	100	-	-
Borse foreign visiting scientist	3	3	100	-	-
Borse PNRR	11	9	81.8	2	18.2
Totale	84	58	69	26	31

**Tabella 13** Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2024.

Al 31 dicembre 2024, l'Ente contava 84 borsisti (26 F, 58 M) e 418 assegnisti (106 F, 312 M), la cui distribuzione per età è illustrata in **Fig. 17**.

Dei 418 assegnisti:

- 274 (212 M, 62 F) con un assegno di ricerca scientifico;
- 144 (100 M, 44 F) con un assegno di ricerca tecnologico (cfr. **Tab. 12**).

La frazione di donne è pari al 25.4% tra gli assegnisti e al 31% tra i borsisti (**Tab. 12 e 13**), in diminuzione rispetto agli anni precedenti: nel 2023 e nel 2022 le percentuali erano rispettivamente del 29% e del 35%. Nel 2021 del 31.1% e del 36.6%.

### Concorsi per borsisti e assegnisti

Come descritto nel paragrafo dedicato al reclutamento ed alla carriera, anche per assegni di ricerca e borse di studio INFN è stato monitorato il rapporto  $F/(F+M)$  nelle diverse fasi concorsuali dei bandi svolti nel 2024. Le fasi analizzate comprendono: domande presentate, ammissione alle prove, idoneità, vincitrici/vincitori. L'analisi dettagliata è riportata in **Fig. 17bis**. Per gli assegni di ricerca, si osserva:

- una maggiore partecipazione femminile nei bandi tecnologici (35%) rispetto a quelli scientifici (22%);
- tuttavia, il tasso di successo delle donne nei bandi scientifici (26%) è leggermente superiore rispetto a quello nei bandi tecnologici (25%).

In entrambi i casi, la percentuale di vincitrici resta sotto al 30%.

Per quanto riguarda le borse di studio, si evidenzia una partecipazione delle ragazze iscritte all'Università o neo laureate quasi uguale a quella dei ragazzi. In questo caso le donne rappresentano il 47% delle domande ed il 46% dei vincitori, indicando una sostanziale neutralità delle selezioni e una buona capacità competitiva delle candidate.

### PERSONALE ASSOCIATO

Molte persone, principalmente provenienti dal mondo universitario, sono associate alle attività dell'INFN. Al 31 dicembre 2024, il totale del personale associato era pari a 5184 persone, di cui 4391 con associazione scientifica (3352 M, 1039 F) e 758 con associazione tecnologica (581 M, 177 F).

La frazione complessiva di donne è del 23.4%, con una leggera prevalenza nell'associazione scientifica (23.6%) rispetto a quella tecnologica (23.3%), quest'ultima in aumento rispetto al 2023. La distribuzione per età di questo personale è riportata in **Fig. 18**. Per le associazioni scientifiche, la presenza femminile risulta maggiore nelle fasce di età più giovani.

La **Fig. 19** presenta la distribuzione per genere e per ruolo del personale con associazione scientifica e tecnologica al 31-12-2024, mentre la **Fig. 20** riporta la distribuzione per genere e per ruolo del personale dei Dipartimenti di Fisica con associazione scientifica. Le frazioni di donne nei diversi ruoli sono riportate in **Tab. 14**.

Ruolo	Donne	Uomini	% Donne
Dottorando	377	1001	27.4%
Assegnista	127	349	26.7%
Borsista	17	44	27.9%
RTDA	95	215	30.6%
RTDB	45	156	22.4%
Ricercatore Univ.	80	156	33.9%
Prof. Associato	188	290	39.3%
Prof. Ordinario	71	382	15.7%

**Tab. 14** Frazione di donne nei vari ruoli di personale Associato al 31-12-2024. Viene considerata sia l'associazione scientifica che quella tecnologica. Borsista comprende: Borsa Ente Pubblico, Borsista ditta privata, Borsista Post doc., Borsista U.E.. Ricercatore comprende: Ricercatore Confermato, Ricercatore straniero, Ricercatore Tenure Track, Ricercatore Universitario.

Si rileva che la presenza femminile è superiore al 30% per i profili RTDA, Ricercatore Universitario e Professore Associato, mentre per gli RTDB è del 22.4%. Ricordiamo che nell'INFN tra i ricercatori la % di donne è del 22.4 %. La frazione di dottorande ha mostrato un aumento, raggiungendo il 27,4% nel 2024 (rispetto al 26.4% del 2023). Rimane invece bassa la percentuale di donne tra i Professori Ordinari, ferma al 15.7%.

## 7. PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il raggiungimento della parità non può prescindere dall'*empowerment* delle donne che, in un istituto di ricerca, si misura anche attraverso la loro presenza in ruoli di direzione, sia nella gestione del personale che nella guida scientifica. Il monitoraggio della composizione di genere negli organi decisionali rappresenta quindi un indicatore chiave per valutare i progressi in materia di pari opportunità all'interno dell'INFN.

### 7.1 Presenza delle donne negli organi direttivi

La composizione per genere negli organi direttivi dell'INFN nel 2024 è riportata in **Tab. 15**, mentre il confronto tra il 2003 ed il 2024 è illustrato in **Fig.21**.

Fanno parte del Consiglio Direttivo:

- il Presidente;
- i componenti della Giunta Esecutiva;
- i Direttori delle Sezioni e dei Laboratori INFN;
- due rappresentanti del Ministero dell'Università e Ricerca (MUR);
- un rappresentante del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT);
- un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo INFN;
- un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo INFN.

Organi direttivi	Uomini	Donne	%Donne
Presidente	1	-	-
Giunta Esecutiva	4	1	20
Consiglio Direttivo	22	6	21.4
Totale	27	7	20.6

**Tabella 15** Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2024.

Nel 2003, le donne erano completamente assenti dagli organi direttivi dell'Ente. Oggi, la loro rappresentanza nel Consiglio Direttivo ha raggiunto il 20.6%, ma rimane limitata nei ruoli apicali. Attualmente, solo una donna fa parte della Giunta Esecutiva e, nella storia dell'INFN, solo tre donne hanno ricoperto questo incarico. Nessuna donna ha mai assunto la Presidenza dell'Ente.

Questi dati mostrano un progressivo miglioramento, ma sottolineano anche la persistenza di un divario che richiede l'adozione di ulteriori azioni – quali programmi di *empowerment*, percorsi di *mentoring* e iniziative per la promozione della *leadership* femminile – al fine di garantire una maggiore equità nella rappresentanza di genere ai livelli decisionali più alti.

### 7.2 Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali

L'aumento della presenza femminile negli organismi scientifici di nomina dirigenziale rappresenta un segnale positivo. Come mostrato in **Tab. 16**, nel 2024 le donne costituiscono il 39% del totale, evidenziando un incremento significativo rispetto al passato.

Questo risultato riflette l'efficacia delle politiche di pari opportunità adottate, che iniziano a produrre effetti concreti. Tuttavia, la distribuzione di genere non è ancora omogenea tra i diversi comitati e commissioni, con alcune strutture che registrano ancora una partecipazione femminile contenuta.

Nonostante i progressi, la rappresentanza femminile rimane al di sotto della soglia del 40%, raccomandata dalle linee guida europee per gli organismi decisionali nel settore della ricerca. Per garantire una evoluzione continua, sarà fondamentale consolidare i risultati ottenuti e rafforzare le azioni volte a favorire l'accesso delle donne ai ruoli di *leadership* scientifica, promuovendo una composizione più equilibrata dei comitati decisionali dell'INFN.

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	Uomini	Donne
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	4	2
Comitato Scientifico LNGS	6	4
Comitato Scientifico LNL	6	4
Comitato Scientifico LNS	4	3
Comitato Valutazione Internazionale	6	2
Comitato Scientifico GGI	8	3
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	6	4
Comitato Coordinamento III Missione (CC3M)	3	4
Commissione Nazionale Formazione	5	4
Totale	51	32

**Tabella 16** Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale a dicembre 2024.

### 7.3 Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche

L'analisi della composizione di genere nelle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN) conferma la persistenza di una segregazione orizzontale, con significative differenze tra le varie aree scientifiche.

I dati del 2023, estratti dai consuntivi scientifici e forniti al CUG dal Gruppo di Valutazione (GLV) dell'INFN, sono riportati in **Tab. 17**, che presenta la distribuzione per genere dei Coordinatori, Responsabili Nazionali (RN) e Responsabili Locali (RL) nelle cinque CSN.

2023	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F
Coord.	23	3	13.0	25	2	8.0	22	8	36.4	30	3	10.0	24	9	37.5
RN	31	6	19.4	57	8	14.0	31	7	22.6	36	5	13.9	86	24	27.9
RL	226	57	25.2	260	56	21.5	120	37	30.8	168	20	11.9	317	81	25.6

**Tabella 17<sup>1</sup>** Distribuzione per genere nelle diverse commissioni scientifiche di personale nel ruolo di Coordinatore, RN e RL. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2023 e del 2022 per RN e RL di CSN4. Dati forniti dal GLV.

<sup>1</sup> Si segnala che per RN e RL le percentuali sono più affidabili dei numeri assoluti. Questo è dovuto alla presenza nei database di doppi conteggi, che non è sempre possibile controllare e risolvere causa dell'alto numero di afferenti. Post-doc e PhD sono ricavati da Godiva scientifica al 31.12.2023.

La frazione di donne afferenti alle diverse commissioni scientifiche nello stesso anno è riportata in **Tab. 18** ed in **Fig. 22**.

Nel dettaglio:

- La percentuale di donne coordinatrici varia dall' 8.0% in CSN2 al 37.5% in CSN5 (**Tab. 17**).
- Per i RN, il valore più basso si registra in CSN4 (13.9%), mentre il più alto è in CSN5 (27.9%).
- La percentuale di donne RL risulta particolarmente variabile: dall'11.9% in CSN4 al 30.8% in CSN3.

A titolo di confronto, la **Tab. 18bis** riporta la situazione nel 2016, come pubblicato nella [relazione del CUG del 2017](#)(pag.5).

2023	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Dip. INFN (FTE)	21.4	22.6	26.8	16.0	20.2
Associati INFN (FTE)	23.8	24.1	29.5	14.5	27.6
Post-Doc	22.1	32.4	31.5	18.4	32.2
PhD	28.9	31.4	34.9	18.2	32.7
Talk a conferenze	28.7	33.0	33.8	19.3	35.2

**Tabella 18<sup>2</sup>** Frazione di donne/totale nelle CSN. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2023. Post-doc: per gli associati: assegnista, borsista post-doc, borsista UE, RTDA (non sono inclusi gli RTDB considerati come staff); per i dipendenti: assegno di ricerca, borse UE, borse post-doc MIT, borse post-doc estero, borse post-doc stranieri. Dati forniti dal GLV dell'INFN.

2016	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Coord.	20	39	32	17	8
Resp. Naz.	22	27	32	13	13
Resp. Loc.	26	18	28	15	19
Dip. INFN (FTE)	20	18	25	11	18
Uni + INFN (FTE)	21	20	26	14	26
Post-Doc (FTE)	30	35	42	17	35
Talk a conferenze	25	30	35	15	32

**Tabella 18bis** Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2016. Il numero dei coordinatori è preso dai preventivi 2017.

Si osserva che, ad eccezione di CSN3 (dal 32% al 36.4%) e CSN5 (dall'8% al 37.5%), nelle altre commissioni si è verificata una diminuzione significativa della presenza femminile nei ruoli di coordinamento.

- CSN1: dal 20% al 13%,
- CSN2: dal 39% all'8%,
- CSN4: dal 17% al 10%,

<sup>2</sup> Alcune CSN separano tra i *talk*/scuole internazionali e quelli nazionali, altre non danno il dato disaggregato.

Questa diminuzione non sembra correlata a una diminuzione della percentuale complessiva di donne afferenti alle CSN, suggerendo la persistenza di barriere all'accesso delle donne nei ruoli apicali della ricerca.

I dati del 2023 in **Tab. 18**, evidenziano inoltre che, sebbene la partecipazione femminile sia più elevata tra le dottorande e i post-doc, essa poi diminuisce progressivamente nei livelli di carriera successivi, confermando il fenomeno noto come "leaky pipeline". La presenza femminile è significativa tra le figure junior, ma rimane limitata nei ruoli di maggiore responsabilità e nei coordinamenti scientifici.

Questa evidenza sottolinea l'urgenza di politiche mirate a sostenere la progressione di carriera delle ricercatrici e a rimuovere gli ostacoli strutturali che ancora limitano il loro accesso ai ruoli decisionali.

#### 7.4 Presenza di donne in commissioni concorso

Nel 2024, la presenza femminile nelle commissioni di concorso INFN mostra un lieve miglioramento rispetto al 2023, ma rimane inferiore rispetto ai livelli registrati nel 2021. In **Fig. 23** sono riportati i dati relativi ai concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato svolti nel 2024, suddivisi per tipologia di personale selezionato (ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico). Il panel superiore mostra la distribuzione per genere dei presidenti di commissione, mentre il panel inferiore riporta la frazione di donne tra i componenti delle commissioni.

Nel 2024, le donne rappresentano il 28.6% dei presidenti di commissione, in aumento rispetto al 23% del 2023, ma in calo rispetto al 36.4% del 2021.

Circa il 46% dei concorsi ha raggiunto almeno un terzo di presenza femminile tra i componenti della commissione, un dato positivo, ma con ulteriori margini di miglioramento.

In **Fig. 24** sono riportati i dati relativi ai concorsi per l'assegnazione di assegni di ricerca e borse di studio, sempre riferiti al 2024. Anche in questo caso, si considera la composizione per genere dei presidenti di commissione e la percentuale di donne tra i commissari.

Circa il 33% dei presidenti dei concorsi assegni di ricerca è donna ed il 34% per quelli relativi alle borse di studio.

## 8. SVILUPPO PROFESSIONALE E SOCIALE

### 8.1 Formazione

La formazione continua rappresenta un elemento chiave per la crescita professionale e l'aggiornamento del personale INFN. Nel 2024 si è registrato un aumento della partecipazione ai corsi in tutte le categorie professionali, grazie all'ampia offerta formativa messa a disposizione dall'Ente.

Oltre il 74% dei corsi ha riguardato l'aggiornamento professionale, con una partecipazione particolarmente elevata tra il personale tecnico e tecnologo (quest'ultimo in particolare per le fasce di età più giovani) con valori tra il 78 e 88%. Rispetto al 2023, questa tipologia di corsi ha visto un incremento del monte ore solo per il personale amministrativo under 30, mentre per le fasce di età superiori si osserva una diminuzione. Anche tra il personale ricercatore, in particolare per le donne, cresce il monte ore dedicato a questa tipologia formativa.

Per quanto riguarda la formazione su competenze manageriali e relazionali, nel 2024 la partecipazione ha coinvolto tra il 10 ed il 23% del personale, con maggiore adesione da parte del personale tecnologo, ricercatore e amministrativo e minore partecipazione da parte del personale tecnico. Rispetto al 2023, in cui erano i ricercatori uomini a dedicare la quota maggiore (circa l'11%) del monte ore a questo tipo di formazione, nel 2024 i valori più elevati si riscontrano tra il personale amministrativo (il 31.8% per le donne ed il 26.3% per gli uomini), seguito dalle ricercatrici (19.6%) e dai

ricercatori (14.7%). Si osserva inoltre un aumento delle ore di formazione manageriale/relazionale anche tra il personale tecnico maschile.

Le **Tab. 19-22** e **19.1-22.1** riportano, per ciascun profilo (Amministrativo, Tecnico, Ricercatore e Tecnologo), il numero di ore e di partecipazioni a corsi di formazione, suddivisi per tipologia, età e genere.

Personale amministrativo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	12	24	50	16	0	102	2.0	34	25	92	54	0	205	1.0
Aggiornamento professionale	293	720	1082	1359	138	3592	69.5	976	2548	3251	5336	1011	13122	66.3
Competenze manageriali/relazionali	90	405	390	441	33	1359	26.3	433	1036	1765	2277	777	6288	31.8
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	32	56	26	0	114	2.2	0	50	70	44	14	178	0.9
Altro (Lingua)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>395</b>	<b>1181</b>	<b>1578</b>	<b>1842</b>	<b>171</b>	<b>5167</b>		<b>1443</b>	<b>3659</b>	<b>5178</b>	<b>7711</b>	<b>1802</b>	<b>19793</b>	

**Tabella 19** Numero di ore in corsi formazione 2024 del personale amministrativo, separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale amministrativo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	2	4	8	2	16	3.5	0	6	4	15	9	34	1.9
Aggiornamento professionale	30	69	98	132	18	347	75.4	90	243	322	527	119	1301	74.2
Competenze manageriali/relazionali	6	27	25	27	2	87	18.9	29	71	104	153	46	403	23.0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	3	4	3	0	10	2.2	0	3	4	6	2	15	0.9
Altro (Lingua)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>101</b>	<b>131</b>	<b>170</b>	<b>22</b>	<b>460</b>		<b>119</b>	<b>323</b>	<b>434</b>	<b>701</b>	<b>176</b>	<b>1753</b>	

**Tabella 19.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2024 dal personale amministrativo, separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

In relazione alla formazione sulla sicurezza, dal confronto con i dati 2023, si notano alcune dinamiche. Tra il personale amministrativo (fascia 41-50 anni), si osserva un aumento delle ore di formazione obbligatoria, accompagnato da una maggiore adesione ai corsi di sicurezza non obbligatori. Per il personale tecnico maschile, si evidenzia una diminuzione significativa della formazione obbligatoria, a fronte di un aumento della partecipazione ai corsi non obbligatori, sia tra

uomini che tra donne. Tra il personale ricercatore, si registra un calo della partecipazione maschile ai corsi di sicurezza in generale, mentre per il personale tecnologo, la partecipazione ai corsi obbligatori diminuisce per entrambi i generi, ma cresce nei non obbligatori, in particolare tra le donne.

Personale tecnico	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	64	64	128	112	76	444	3.4	20	0	0	8	0	28	2.9
Aggiornamento professionale	2695	2054	2346	3458	874	11427	86.4	228	65	305	195	100	893	92.1
Competenze manageriali/relazionali	0	72	144	314	132	662	5.0	0	0	0	12	12	24	2.5
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	60	64	160	284	112	680	5.1	8	0	0	16	0	24	2.5
Altro (Lingua)	0	0	0	16	0	16	0.1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2819</b>	<b>2254</b>	<b>2778</b>	<b>4184</b>	<b>1194</b>	<b>13229</b>		<b>256</b>	<b>65</b>	<b>305</b>	<b>231</b>	<b>112</b>	<b>969</b>	

**Tabella 20** Numero di ore in corsi formazione 2024 del personale tecnico, separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	10	11	19	14	10	64	6.3	3	0	0	1	0	4	4.9
Aggiornamento professionale	172	123	164	276	83	818	80.6	16	4	20	20	12	72	88.9
Competenze manageriali/relazionali	0	6	12	25	11	54	5.3	0	0	0	1	1	2	2.5
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	7	6	15	33	16	77	7.6	1	0	0	2	0	3	3.7
Altro (Lingua)	0	0	0	2	0	2	0.2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>189</b>	<b>146</b>	<b>210</b>	<b>350</b>	<b>120</b>	<b>1015</b>		<b>20</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>81</b>	

**Tabella 20.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruite nel 2024 dal personale tecnico separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

A causa del rinnovo del CUG, che ha assunto piena operatività solo con la nomina del Presidente il 18 luglio 2024, nel piano formativo nazionale per il personale INFN non è stato possibile attivare corsi specificatamente dedicati alle tematiche CUG nel 2024.

Personale ricercatore	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	19	8	27	1.7	0	0	0	0	0	0	0
Aggiornamento professionale	12	802	254	154	49	1271	80.9	0	94	72	77	35	278	56.6
Competenze manageriali/relazionali	0	39	30	108	54	231	14.7	0	18	12	24	42	96	19.6
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	0	0	4	0	4	0.2	0	0	0	0	0	0	0
Altro (Lingua)	0	0	0	39	0	39	2.5	0	0	39	39	39	117	23.8
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>841</b>	<b>284</b>	<b>324</b>	<b>111</b>	<b>1572</b>		<b>0</b>	<b>112</b>	<b>123</b>	<b>140</b>	<b>116</b>	<b>491</b>	

**Tabella 21** Numero di ore in corsi formazione 2024 del personale ricercatore, separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	1	3	1	5	2.9	0	0	0	0	0	0	
Aggiornamento professionale	1	61	24	30	20	136	79.1	0	10	6	8	6	30	69.8
Competenze manageriali/relazionali	0	4	5	14	3	26	15.1	0	3	1	2	2	8	18.6
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	0	0	2	1	3	1.7	0	0	0	2	0	2	4.6
Altro (Lingua)	0	0	0	1	1	2	1.2	0	0	1	1	1	3	7.0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>172</b>		<b>0</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	

**Tabella 21.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2024 dal personale ricercatore separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Un riepilogo del numero medio di partecipazioni e delle ore di formazione per profilo e genere è riportato in **Tab. 23**. Nel confronto con il 2023, quando le donne avevano partecipato in media a più corsi (4.4 corsi per una media di 56.8 ore annue), nel 2024 la situazione risulta più equilibrata tra uomini e donne nei profili amministrativo, tecnico e ricercatore, mentre per il personale tecnologo sono le donne a dedicarsi maggiormente alla formazione.

Personale tecnologo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età ----- Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	16	52	68	48	0	184	2.3	0	28	0	8	0	36	0.8
Aggiornamento professionale	243	3036	1867	1120	295	6561	83.5	231	1361	1208	309	16	3125	67.6
Competenze manageriali/relazionali	36	264	234	309	57	900	11.5	0	147	238	63	0	448	9.7
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	24	88	48	36	196	2.5	934	40	36	0	0	1010	21.9
Altro (Lingua)	0	0	0	0	19	19	0.2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>295</b>	<b>3376</b>	<b>2257</b>	<b>1525</b>	<b>407</b>	<b>7860</b>		<b>1165</b>	<b>1576</b>	<b>1482</b>	<b>380</b>	<b>16</b>	<b>4619</b>	

**Tabella 22** Numero di ore in corsi formazione 2024 del personale tecnologo, separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età ----- Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	10	10	7	31	5.6	0	6	0	1	0	7	2.9
Aggiornamento professionale	18	191	123	75	26	433	78.0	16	93	60	26	1	196	80.7
Competenze manageriali/relazionali	3	25	18	22	4	72	13.0	0	13	13	3	0	29	11.9
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicurezza	0	4	8	3	3	18	3.2	0	6	2	3	0	11	4.5
Altro (Lingua)	0	0	0	0	1	1	0.2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>224</b>	<b>159</b>	<b>110</b>	<b>41</b>	<b>555</b>		<b>16</b>	<b>118</b>	<b>75</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>243</b>	

**Tabella 22.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2024 dal personale tecnologo separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. Medio corsi -U	5.1	1.6	0.3	1.2
Nm. Medio corsi -D	5.1	1.7	0.3	1.5
Ore medie formazione-U	57.4	20.4	3.1	16.5
Ore medie formazione-D	57.9	20.6	3.4	28.5

**Tab. 23** Numero medio di corsi di formazione e di ore di formazione seguiti dal personale nei diversi profili nel corso del 2024. Valori ottenuti dal numero totale di partecipazioni e di ore di formazione diviso il numero totale di personale (con contratto a tempo indeterminato e determinato) per uomini e donne in un dato profilo.

Nel complesso, il personale amministrativo è quello che ha seguito il maggiore numero di corsi (oltre 5 a persona), con una media annua superiore alle 57 ore.

Il personale ricercatore è, anche nel 2024, quello con la minore partecipazione: meno della metà ha frequentato almeno un corso. Questo dato evidenzia la necessità di incentivare la formazione in questo profilo, promuovendo percorsi mirati al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali, in linea con l'evoluzione della ricerca e le nuove esigenze organizzative dell'Ente.

## 9. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro adottate dall'INFN evidenziano un utilizzo differenziato in base ai profili e al genere del personale.

Tutti i dipendenti INFN beneficiano di un orario di lavoro flessibile: tale flessibilità è totale per ricercatori e tecnologi, mentre è limitata a fasce orarie specifiche per il personale tecnico e amministrativo (livelli IV-VIII). La suddivisione per profilo è disponibile solo per i dati relativi al part time.

Secondo i dati riportati in **Tab. 24**, le donne utilizzano in misura maggiore le misure di conciliazione disponibili. In particolare, l'1.7% del personale femminile lavora part-time, rispetto allo 0.9% del personale maschile. Il telelavoro è stato fruito dall'1.8% degli uomini e dal 2.7% delle donne. Per quanto riguarda il lavoro agile è stato utilizzato per il 42% del personale maschile (in prevalenza tecnici) e dal 79% delle donne, con maggiore incidenza tra le amministrative.

Tra le forme di part-time, si osserva una preferenza per formule superiori al 50%. Le donne prediligono il part-time orizzontale, mentre gli uomini optano più spesso per il part-time verticale. Tuttavia, il part-time resta una misura utilizzata da un numero limitato di dipendenti, prevalentemente nei profili amministrativo e tecnico (**Tab. 25 e 26**). Anche nel 2024, come nel 2023, non viene utilizzata la modalità mista del part-time.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	16	0.9	12	1.7
Personale che fruisce di telelavoro	31	1.8	19	2.7
Personale che fruisce di Lavoro Agile	307	41.6	307	79.3

**Tabella 24** Numero di uomini e donne che nel 2024 ha fruito di misure di conciliazione, calcolato tenendo conto personale con contratto a T.I + T.D.. Il Lavoro Agile si applica solo al personale nel IV-VIII livello (amministrativi e tecnici) la percentuale è di conseguenza calcolata tenendo conto solo di questa tipologia di personale.

<b>Personale Amministrativo</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
Età ----- Tipologia Part Time	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
<b>Orizzontale</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	3	4	-	<b>7</b>	
<b>Verticale</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	2	1	<b>3</b>	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	3	6	1	<b>10</b>	<b>2.9</b>
<b>Personale Tecnico</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	1	-	2	-	<b>3</b>		-	-	1	-	-	<b>1</b>	
<b>Verticale</b>	-	1	1	4	4	<b>10</b>		-	-	-	-	-	-	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	2	1	6	4	<b>13</b>	<b>2.0</b>	-	-	1	-	-	<b>1</b>	<b>2.1</b>
<b>Personale Ricercatore</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Verticale</b>	-	-	1	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	-	-	1	-	1	<b>2</b>	<b>0.4</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Personale Tecnologo</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>	
<b>Verticale</b>	-	-	1	-	-	<b>1</b>		-	-	-	-	-	-	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	-	1	-	-	<b>1</b>	<b>0.2</b>	-	-	1	-	-	<b>1</b>	<b>0.6</b>

**Tabella 25** Distribuzione in età per i diversi profili e separatamente per genere, del personale dipendente a tempo indeterminato+determinato che nel 2024 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto.

Personale amministrativo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						89	100						330	97.1
Part Time > 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	3	5	1	9	2.6
Part Time = 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	1	-	1	0.3
Part Time < 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Totale						89							340	

Personale tecnico	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						636	98						46	97.8
Part Time > 50%	-	2	-	4	1	7	1.1	-	-	1			1	0.2
Part Time = 50%	-	-	1	1	1	3	0.5	-	-	-			-	
Part Time < 50%	-	-	-	1	2	3	0.5	-	-	-			-	
Totale						649							47	

Personale ricercatore	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						500	99.6						145	100
Part Time > 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Part Time = 50%	-	-	1	-	1	2	0.4	-	-	-	-	-	-	
Part Time < 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale						502							145	

Personale tecnologo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						475	99.8						161	99.4
Part Time > 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	1	-	-	1	0.6
Part Time = 50%	-	-	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	-	
Part Time < 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale						476							162	

**Tabella 26** Distribuzione per età, per genere e per profilo del personale nelle diverse forme di contratto part time (2024).

L'analisi dei permessi ex legge 104/1992 e dei congedi parentali (**Tab. 27 e 28**) mostra che i permessi giornalieri della legge 104/1992 sono i più richiesti, soprattutto da amministrative e personale maschile nel profilo tecnico. Tra il personale ricercatore ne usufruiscono maggiormente gli uomini, mentre in quello tecnologo più le donne. I congedi parentali giornalieri sono utilizzati principalmente dal personale amministrativo femminile, mentre nei profili di ricercatore e tecnologo la distribuzione è più equilibrata, con una leggera prevalenza femminile tra i tecnologi.

Permessi	Personale Amministrativo				Personale Tecnico			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	118	1.3	405	1.2	717	1.1	54	1.1
Numero permessi orari (in ore) L.104/1992 fruiti	236	2.6	1199	3.5	1936	3.0	578	12.3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	44	0.5	269	0.8	87	0.1	0	-
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	0.05	28	0.08	42	0.06	0	-

**Tabella 27** Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale amministrativo e tecnico, separatamente per uomini e donne nel 2024. Nelle colonne Nm./U e Nm./D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

Permessi	Personale Ricercatore				Personale Tecnologo			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	132	0.3	51	0.4	19	0.04	36	0.2
Numero permessi orari (in ore) L.104/1992 fruiti	454	0.9	36	0.3	294	0.6	518	3.2
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	101	0.2	105	0.7	103	0.2	160	1.0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	-	0	-	7	0.01	72	0.4

**Tabella 28** Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale ricercatore e tecnologo, separatamente per uomini e donne nel 2024. Nelle colonne Nm./U e Nm./D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

Dal confronto tra i dati del 2024 e 2023 relativi ai congedi parentali, emergono alcune variazioni significative. Tra il personale ricercatore, si registra un notevole aumento dei permessi giornalieri fruiti, passati da 2 a 101 per gli uomini e da 61 a 105 per le donne. Anche tra i tecnologi si osserva un incremento dei permessi giornalieri, da 56 a 103 per gli uomini e da 117 a 160 per le donne. Inoltre, tra le tecnologhe si rileva un aumento anche nei permessi orari, da 3 a 72. Al contrario, tra il personale tecnico maschile, si nota una consistente diminuzione dei permessi giornalieri, da 170 a 87. Una riduzione significativa si osserva anche tra il personale amministrativo, con i permessi giornalieri passati da 538 a 269.

Per quanto riguarda il congedo di maternità (**Tab. 29**) emerge che il 6% delle donne titolari di assegni di ricerca ne ha usufruito nel 2024. Tutte le assegniste rientrate nei primi mesi del 2024 hanno chiesto l'indennità di maternità prevista dall'INFN come integrazione al trattamento INPS. Nel 2024 si registrano 19 congedi di paternità, pari al 39% del totale. Complessivamente, hanno usufruito del congedo maternità 6 assegniste e 24 donne negli altri profili.

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	0	8	8T. I.	8
Tecnico	3	1	4T.I.	4
Ricercatore	9	7	16T.I.	16
Tecnologo	7	8	6T.I. +9T.D.	15
AR/Borsa di studio	0	6	6AR	6

**Tabella 29** Numero congedi per maternità e paternità nel 2024.

La situazione nel suo complesso è analoga a quella del 2023, ma i dati confermano l'importanza di proseguire nel monitorare in modo sistematico, nel rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro, nell'incentivare una maggiore condivisione delle responsabilità familiari, nel garantire pari accesso alle misure di supporto per tutte le categorie professionali.

### 9.1 Posizioni di responsabilità per genere

Dall'analisi delle indennità di responsabilità percepite dai dipendenti (**Tab. 30**), risulta che circa il 22% del personale INFN, indipendentemente dal genere, ricopre una posizione di responsabilità. Tuttavia, la distribuzione di tali incarichi presenta differenze significative tra uomini e donne, in funzione del profilo professionale. Tra il personale tecnologo, il 28% beneficia della indennità di direzione ex art. 22 DPR 171-91, ma con un divario marcato di genere: vi accede il 32% dei tecnologi e solo il 18% delle tecnologhe. Al contrario, l'indennità ex art. 10 CCNI, che riconosce responsabilità specifiche, è percepita dal 12% delle donne tecnologhe e solo dal 2% degli uomini.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo (livelli IV-VIII), l'indennità di responsabilità CCNI è attribuita al 23% del personale tecnico ed al 26% di quello amministrativo. Anche qui si evidenziano differenze di genere: tra i tecnici ne usufruisce il 23% degli uomini e tra gli amministrativi ne beneficia il 19% degli uomini ed il 28% delle donne. La situazione rilevata è in linea con quanto osservato nel 2023.

Questi dati suggeriscono che la distribuzione delle indennità riflette dinamiche di accesso differenziato ai ruoli di responsabilità, le donne sono meno presenti nei livelli dirigenziali del profilo tecnologo, ma più frequentemente incaricate di responsabilità specifiche nel profilo amministrativo e tra le tecnologhe. Sarebbe opportuno approfondire i criteri di assegnazione delle indennità e sviluppare azioni mirate a riequilibrare la rappresentanza femminile nelle posizioni apicali, favorendo pari opportunità di accesso ai ruoli dirigenziali.

Tipo Posizione di responsabilità	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91	Ricercatore	19	3.8	6	4.1	25	3.9
	Tecnologo	118	32.1	18	17.6	136	28.9
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità Direzione Struttura ex art. 9 CCNL personale I-III	Ricercatore	11	2.2	4	2.8	15	2.3
	Tecnologo	15	4.1	2	2.0	17	3.6
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità ex art. 10 CCNI personale tecnologo	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	9	2.4	12	11.8	21	4.5
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità di Responsabilità CCNI personale IV-VIII	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	-	-	-	-	-	-
	Tecnico	129	23.2	5	13.5	134	22.6
	Amministrativo	16	19.0	86	27.7	102	25.8
RSPP CCNI personale IV-VIII	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	-	-	-	-	-	-
	Tecnico	15	2.7	1	2.7	16	2.7
	Amministrativo	1	1.2	-	-	1	0.3
<b>Totale</b>		333	22.1	134	22.4	467	22.2

**Tabella 30** Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2024.

## 10. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) rappresenta lo strumento strategico principale per la promozione della parità di genere nell'INFN. Dal 2020, in conformità con la direttiva PA-DPO 2/19, il PTAP è stato integrato nel Piano delle Performance e nel PIAO dell'Ente. Nel 2024, l'INFN ha aggiornato il *Gender Equality Plan* (GEP 2023-2025), che ha incorporato gli obiettivi del VII PTAP, in linea con le strategie europee per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca. In questo contesto l'Ente partecipa alla rete "*Gender Equality Network in Physics in the European Research Area*" (GENERA), nata nel 2015 nell'ambito di un progetto europeo con l'obiettivo di implementare e personalizzare

misure per la parità di genere nei vari enti di ricerca in fisica. Inoltre, collabora con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (CNR-IRPPS), partner della rete GENERA e del progetto H2020 MINDtheGEPs – *Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans* (G.A. 101006543).

Il VII PTAP 2023-2025, approvato nel marzo 2023 e incluso nel PIAO, riprende e amplia gli obiettivi del precedente PTAP in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea (*Structural change in research institutions*, 2012). Il piano si articola in cinque aree di intervento:

1. *Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.*
2. *Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.*
3. *Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.*
4. *Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.*
5. *Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista.*

Per ogni area generale di intervento segnaliamo le azioni positive intraprese dall'Ente:

1) **Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.** Il supporto della dirigenza e l'integrazione della prospettiva di genere nella gestione della ricerca sono fondamentali per attuare cambiamenti strutturali. È inoltre importante poter arrivare a un bilancio di genere e generazionale annuale e renderlo pubblico. Dal 2020 questo obiettivo è inserito nel Piano delle Performance e sono in corso la definizione degli indicatori e delle banche dati. È inoltre ormai prassi in INFN inserire nel Piano Triennale e nel Piano delle Performance statistiche di genere. Per attuare l'area di intervento 1 obiettivo 1.4 -Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali – è stata introdotta nel nuovo Disciplinare del CUG (delibera n. 16792 del 29 settembre 2023) la figura del referente CUG per le tematiche di parità di genere, con il compito di supportare il personale per tematiche di inclusione e parità. Nel 2024 la figura di referente/persona di contatto è divenuta operativa.

2) **Formazione e comunicazione.** In linea con l'area di intervento 2 area specifica 2.2, nel 2024 è stato proposto dal CUG (ed effettuato nel 2025) il corso di formazione nazionale: "Inclusione e trasformazione: dall'etica dell'IA alle politiche di genere", Corso in presenza presso il Dipartimento di Fisica di Sapienza Università di Roma, svolto in modalità ibrida. Inoltre, a dicembre 2024 la Consigliera di Fiducia ha tenuto un seminario per il CUG ed i referenti/persona di contatto nelle Sedi INFN dal titolo "Dialogando con Francesca Torelli Consigliera di Fiducia". Grazie alle figure dei referenti/persona di contatto sono state avviate iniziative di formazione specifica e di consolidamento del dialogo con il personale presso le Sedi INFN. L'INFN ha continuato a promuovere eventi divulgativi per sensibilizzare sul tema della parità di genere: ogni anno si organizzano master class ed eventi divulgativi in occasione dell'11 febbraio "Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza", dell'8 marzo "Giornata Internazionale per i diritti delle donne" e per il 25 novembre "Giornata Internazionale per

l'eliminazione della violenza contro le donne"; con momenti di riflessione e discussioni sul tema per rafforzare la comunicazione di genere.

**3) Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.**

L'INFN ha potenziato le attività di sensibilizzazione sulle tematiche di genere. Per le azioni specifiche 3.1 e 3.2 si sottolinea l'attività di divulgazione nelle scuole e presso il grande pubblico della CC3M, che ha operato per l'inclusione della dimensione di genere in varie iniziative.

Nell'ambito della collaborazione con CNR-IRPPS, è stato istituito il concorso "Oltre gli stereotipi di genere e verso le professioni del futuro: donne e ricerca in fisica", rivolto alle scuole secondarie per sensibilizzare studentesse e studenti su tematiche di genere e sulle professioni emergenti in ambito STEM. L'iniziativa, avviata in versione pilota nel 2021, si è ripetuta nel 2023 ed è proseguita nel 2024.

Nel 2024, sempre in collaborazione con CNR-IRPPS e nell'ambito delle attività della rete GENERA, l'INFN ha organizzato il corso "*STEM Disciplines: Between Future Professions and Gender Gaps*", riconosciuto come formazione per il personale docente. Si tratta del primo corso INFN dedicato specificamente alle tematiche di genere rivolto agli insegnanti.

Tra le azioni già consolidate, l'INFN continua a sostenere borse di studio riservate a studentesse, tra cui 25 borse rinnovabili all'anno attraverso il progetto "Più Donne nella Fisica", rivolto a giovani iscritte alla laurea magistrale in Fisica (indirizzi di ricerca di interesse per l'INFN) arrivata ora alla terza edizione ed il Premio "Milla Baldo Ceolin – Women in Theoretical Physics", giunto ora alla quinta edizione, che conferisce riconoscimenti a neolaureate in Fisica Teorica e sponsorizzato dalla Commissione Scientifica IV.

Nell'INFN è inoltre alla sua terza edizione il corso di *Gender mentoring* (attivato dal 2018) rivolto a giovani ricercatrici e ricercatori, riconosciuto a livello europeo dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) e continua a rappresentare un modello efficace di supporto alla crescita professionale.

Fra le azioni promosse nel VII PTAP segnaliamo quella del monitoraggio che almeno 1/3 delle posizioni postdoc (assegni e contratti di ricerca) vada a donne, in modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi.

Per l'area specifica 3.3 gli obiettivi proposti per questa area di intervento sono stati inseriti nel PIAO per alcuni anni e verranno monitorati comunque anche in futuro dal CUG. Dal 2018 ai commissari di tutti i concorsi INFN viene fornita una documentazione redatta da CUG per il superamento di pregiudizi inconsapevoli.

Il monitoraggio della frazione di donne in organismi decisionali, già incluso nel PIAO, è un ulteriore strumento per garantire equità nelle nomine.

**4) Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.** Dal 2020, l'INFN ha adottato la "Guida alla genitorialità", realizzata dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e con il supporto dell'ufficio comunicazione. Questo opuscolo fornisce informazioni sui diritti di maternità e paternità, sottolineando il divieto di demansionamento al rientro dal congedo. Nel 2025 è previsto (tra gli obiettivi PIAO2025-2027) l'aggiornamento dell'opuscolo alla luce degli aggiornamenti normativi, incluso il *Family Act* del 2022.

#### **5) Area di intervento: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista.**

L'INFN ha promosso numerose iniziative contro la violenza sulle donne. In questi ultimi anni per il 25 novembre la comunità INFN ha organizzato numerose iniziative per promuovere il valore della dignità, del rispetto e dell'equità contro la violenza di genere. Nel 2024 le iniziative dell'INFN sono segnalate al link: [25-novembre-2024](#). Oltre a partecipare attivamente alla rete nazionale dei CUG ed alle relative iniziative, il Comitato ha promosso nelle Sedi INFN l'iniziativa "Panchina rossa e simboli rossi contro la violenza sulle donne".

Il CUG lavora inoltre a stretto contatto con la Consigliera di Fiducia. Nel 2024 è stato rinnovato il Comitato Garante del Codice Etico composto dalla Consigliera di Fiducia (Presidente), da un componente designato dal CUG (l'attuale Presidente del Comitato), dai due Responsabili Nazionali del Personale e da un rappresentante del personale di ricerca, diverso dai ricercatori e tecnologi dipendenti.

Nel complesso, queste azioni confermano l'impegno costante dell'INFN per la promozione della parità di genere, del benessere organizzativo e per la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone.

#### **10.1 Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance**

Alcune delle azioni indicate nel PTAP sono state integrate nel Piano delle Performance dell'INFN, in linea con le normative sul riequilibrio di genere tra i dipendenti. Tra queste azioni rientrano il monitoraggio della neutralità delle procedure concorsuali; il monitoraggio della composizione degli organismi a nomina presidenziale; il coordinamento con la DSI e la DRU per la raccolta e l'analisi dei dati necessari alla redazione del bilancio di genere; l'aggiornamento periodico del GEP. Alcuni di questi aspetti sono già stati approfonditi nei paragrafi precedenti.

Un ulteriore obiettivo strategico riguarda il miglioramento dell'inclusione delle persone diversamente abili all'interno dell'Ente, in conformità con le direttive nazionali ed europee. L'INFN si impegna a implementare misure concrete per garantire pari opportunità e accessibilità, rafforzando il proprio ruolo di istituzione scientifica inclusiva e attenta alle esigenze di tutto il personale.

### **11. BENESSERE DEL PERSONALE**

In merito al benessere organizzativo, a fine 2022 l'Ente ha concluso un'indagine anonima per la valutazione dello stress lavoro-correlato e della qualità della vita organizzativa, i cui risultati sono stati analizzati nel 2023. Sulla base di tali risultati, sono stati proposti interventi volti ad attenuare la pressione temporale, favorire la crescita professionale e rafforzare i processi partecipativi. In particolare, il VII PTAP 2023-2025 (obiettivo 4.5) ha previsto azioni specifiche per ridurre lo stress lavoro-correlato e migliorare il benessere, la formazione e l'efficacia organizzativa.

Nel 2024, il CUG ha proseguito il monitoraggio del benessere organizzativo all'interno dell'INFN, analizzando i dati disponibili e avviando una riflessione su come raccogliere ulteriori feedback dalle Strutture, anche tramite questionari mirati concordati con la Consigliera di Fiducia. L'obiettivo è individuare eventuali criticità e proporre azioni correttive per migliorare la qualità della vita lavorativa.

Resta centrale il monitoraggio delle tematiche emerse nelle precedenti indagini sul benessere organizzativo (2014 e 2021), per valutarne l'evoluzione e l'efficacia delle misure già adottate. Particolare attenzione è rivolta alla pressione lavorativa e al carico burocratico per il personale ricercatore e tecnologo, in relazione al tempo dedicato all'attività scientifica; al grado di coinvolgimento nei processi decisionali del personale tecnico amministrativo; agli effetti del precariato e dell'insicurezza contrattuale, con impatti diretti sul benessere del personale non strutturato.

Il CUG ha individuato alcune priorità strategiche per il futuro, in linea con le proposte già inserite nel VII PTAP 2023-2025:

1. Rafforzare il confronto tra le Sedi INFN, promuovendo la condivisione di buone pratiche organizzative che abbiano avuto un impatto positivo sul benessere del personale.
2. Migliorare il monitoraggio del benessere organizzativo e dello stress lavoro-correlato, attraverso una collaborazione più stretta con la DRU, la Consigliera di Fiducia, i Responsabili Nazionali del Personale e mediante un'analisi più dettagliata dei dati disponibili.
3. Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale, in linea con le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 2025 (Direttiva Zangrillo), promuovendo percorsi formativi mirati al benessere lavorativo, alla *leadership* inclusiva ed alla gestione dello stress.
4. Proporre azioni specifiche per il personale precario, con l'obiettivo di ridurre il senso di insicurezza e favorire condizioni di lavoro più stabili e sostenibili.

L'INFN si impegna a proseguire e rafforzare queste iniziative, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e partecipativo, capace di valorizzare il benessere ed il contributo di tutto il personale.

## 12. L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2024

### 12.1 Operatività

Nel 2024, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INFN ha consolidato il proprio ruolo nell'attuazione delle politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Le attività svolte hanno incluso sia la prosecuzione di iniziative già avviate negli anni precedenti sia l'introduzione di nuove azioni strategiche per rafforzare l'efficacia dell'operato del Comitato.

Il CUG INFN è stato istituito con disposizione del Presidente INFN n. 14378 del 14 Aprile 2011. L'attuale composizione è stata definita con Disposizione n. 26883 del 26 giugno 2024, mentre la Presidenza è stata assegnata con Disposizione n. 26983 del 18 luglio 2024, data che segna l'avvio della piena operatività del nuovo Comitato.

Nel periodo transitorio intercorso dalla scadenza del mandato del precedente CUG (24 luglio del 2023) e la nomina del nuovo, il Comitato uscente ha comunque garantito la continuità delle funzioni essenziali, organizzando due riunioni plenarie online, redigendo la Relazione annuale CUG 2024 (relativa ai dati 2023) e contribuendo alla definizione degli obiettivi del PIAO 2024-2026. Le attività svolte in questa fase sono documentate nella relazione CUG2024. Dopo la sua nomina, nel 2024 il nuovo CUG ha tenuto due riunioni plenarie (una in presenza ed una online) e diversi incontri operativi su tematiche specifiche. Compatibilmente con il budget assegnato, le riunioni in presenza saranno itineranti nelle varie Strutture INFN per rafforzare la collaborazione con le Sedi e favorire il dialogo diretto con il personale.

Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il CUG dispone di un budget autonomo, utilizzato principalmente per le spese di trasferta dei componenti e per l'organizzazione di eventi formativi e di sensibilizzazione. Il Comitato ha un sito web (<https://web.infn.it/CUG>) accessibile dal portale INFN (<https://home.infn.it/>).

Il CUG collabora strettamente con diversi attori istituzionali dell'INFN. Ha due referenti in Giunta Esecutiva, la Dott.ssa Sandra Malvezzi ed il Prof. Marco Pallavicini, attualmente entrambi Vicepresidenti INFN. Collabora attivamente con la Consigliera di Fiducia e con tutti i settori INFN coinvolti nelle sue tematiche di competenza, tra cui:

- Direttori di Struttura INFN,
- Responsabili Nazionali e locali del personale,
- Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente (CNPISA),
- Responsabili Nazionali e locali RSPP e RLS.

La Presidente del CUG è anche membro del Comitato Garante del Codice Etico dell'INFN e parte del Gruppo di Lavoro "PIAO/Performance" dell'Ente, mentre alcuni componenti del Comitato partecipano alle Commissioni di assegnazione di benefici assistenziali e sociali erogati dall'INFN.

A livello nazionale, il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG, partecipando attivamente alle riunioni e ad alcuni degli eventi promossi nel 2024.

Con la delibera n. 16792 del 29 settembre 2023, è stato approvato il Regolamento interno del CUG, che ha introdotto, nel 2024, l'individuazione di referenti/persona di contatto CUG nelle Strutture INFN, designati su base volontaria dalla Direzione locale, con il compito di facilitare la comunicazione ed il coordinamento su temi di inclusione, parità di genere, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo.

Per migliorare l'efficacia operativa, il nuovo CUG ha istituito diversi Gruppi di Lavoro Tematici, che si riuniscono periodicamente per proporre azioni e collaborare in sinergia con altri settori INFN:

- Monitoraggio Pari Opportunità e Benessere Lavorativo (con il supporto di un referente RSPP),
- Tematiche di Inclusione,
- Area Internazionale,
- Gruppo Multimedia (in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione dell'INFN),
- Sito Web CUG,
- Organizzazione/Partecipazione a Eventi e Formazione,
- Statistiche sul personale.

È stato inoltre avviato un Gruppo di Lavoro "Bilancio di Genere", coordinato dalla responsabile del Gruppo Statistiche del CUG, con la partecipazione di personale INFN esterno al CUG, tra cui rappresentanti della Direzione Sistemi Informatici (DSI) e della Direzione Risorse Umane (DRU).

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal nuovo CUG nel 2024 con riferimento ai compiti di sua competenza.

## 12.2 Attività propositiva

Nel corso del 2024, il CUG ha portato avanti numerose attività propositive, mirate a consolidare le politiche di pari opportunità, benessere lavorativo e inclusione all'interno dell'INFN. Tra le principali azioni intraprese:

- Aggiornamento del Gender Equality Plan per il triennio 2023-2025 (Obiettivo 3.2.6 del PIAO2024-2026).
- Incontro con la DRU a Frascati finalizzato a rafforzare la collaborazione sul monitoraggio delle statistiche di genere e benessere lavorativo, basandosi sui dati forniti da questa Direzione.
- Collaborazione con DSI e DRU per l'implementazione di un sistema di banche dati automatizzato, volto a monitorare in modo continuo la situazione del personale con un approccio di genere e generazionale (Obiettivo 3.2.1 del PIAO2025-2027).
- Seminario online della Consigliera di Fiducia per il CUG e per i referenti/persone di contatto, la cui registrazione è stata resa disponibile per la consultazione.
- Proposta e organizzazione di un Corso di formazione nazionale per il CUG e le persone di contatto/referenti per il 20 e 21 febbraio 2025, con sessioni sia in presenza che online e un incontro dedicato con la Consigliera di Fiducia.
- Per il 25 novembre 2024, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stata promossa dal CUG nelle Sedi INFN l'iniziativa "Panchina rossa e simboli rossi contro la violenza sulle donne". L'iniziativa ha riscosso ampia adesione ed ha rafforzato la rete di contatti con le Strutture INFN e le persone di contatto/referenti.  
Sempre il 25 novembre, i CUG di ENEA, Sapienza Università, INFN, ASI, ISS e INAF, hanno organizzato un evento rivolto a studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado, presso l'ASI di Roma.
- Collaborazione per l'evento dell'11 febbraio 2025 (Giornata Internazionale delle Donne e Ragazze nella Scienza), organizzato in ENEA-Frascati con partecipazione INFN e della rete CUG.

Tutte queste attività hanno contribuito a consolidare il ruolo del CUG INFN come interlocutore attivo e propositivo all'interno della rete nazionale dei CUG.

## 12.3 Attività consultiva

Il CUG ha fornito un contributo attivo ai documenti strategici dell'INFN, in particolare:

- Contributo alla stesura del PIAO 2025-2027 (la Presidente del CUG è inserita nel Gruppo di Lavoro "PIAO/Performance") ed alla verifica obiettivi del PIAO 2024-2026.
- Contributo al Piano Triennale INFN 2025-2027, per gli aspetti di pari opportunità, benessere e inclusione.
- Aggiornamento del *Gender Equality Plan* 2023-2025.

## 12.4 Attività di verifica

- Monitoraggio della situazione del personale in ottica di genere e generazionale, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia per monitorare eventuali segnalazioni di violazioni della dignità della persona.

- Verifica annuale dello stato di attuazione del VII PTAP 2023-2025, finalizzata a valutarne l'efficacia e a proporre futuri aggiornamenti.

In linea con quanto previsto dall'art. 5 del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone in INFN* e in coerenza con i compiti di verifica affidati ai CUG dalla Direttiva PA-DPO 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Consigliera di Fiducia ha condiviso in via riservata una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, fornendo al CUG suggerimenti ed elementi utili per orientare future azioni di sensibilizzazione e formazione. Tale collaborazione, condotta nel pieno rispetto della riservatezza e dell'autonomia del ruolo, rappresenta un importante riferimento per il monitoraggio delle situazioni di disagio e per la promozione di un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo.

### 13. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi dei dati relativi al personale INFN nel 2024 evidenzia progressi significativi in alcune aree, ma anche criticità persistenti che richiedono interventi mirati per garantire un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e rispettoso delle pari opportunità.

In termini di composizione del personale, la presenza femminile è in lieve crescita, ma rimane significativamente inferiore a quella maschile nei ruoli di maggiore responsabilità e nelle posizioni apicali, sia a livello di dirigenza interna che di coordinamento scientifico. Il fenomeno della *leaky pipeline*, già evidenziato negli anni precedenti, continua a manifestarsi: le donne sono ben rappresentate tra le dottorande e nei primi livelli di carriera, ma la loro presenza si riduce sensibilmente nei ruoli più avanzati. L'accesso delle donne alle posizioni di *leadership* scientifica e gestionale deve quindi essere incentivato attraverso politiche di *mentoring*, *empowerment* e criteri di selezione che riducano il rischio di bias di genere.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi decisionali, la rappresentanza nel Consiglio Direttivo (20.6%), Giunta Esecutiva (20%) e negli organismi scientifici (39%) è un segnale positivo, ma ancora insufficiente rispetto agli standard europei raccomandati, che indicano una soglia minima del 40% per garantire un'effettiva equità. La sottorappresentazione delle donne tra i coordinatori di alcune CSN suggerisce la necessità di riflettere sulle modalità di accesso a tali incarichi e valutare l'adozione di eventuali misure correttive per riequilibrare la composizione di genere.

L'analisi delle commissioni di concorso mostra una lieve crescita della presenza femminile tra i presidenti di commissione e nei componenti, ma permangono situazioni di squilibrio in cui la rappresentanza femminile resta, in alcuni casi, inferiore al 33%, soglia considerata minima per garantire processi decisionali equi ed inclusivi. Il monitoraggio sistematico e la sensibilizzazione dei commissari restano strumenti fondamentali per favorire una selezione equa e priva di stereotipi di genere.

Sul fronte delle misure di conciliazione vita-lavoro, si osserva che le donne continuano a essere le principali fruitrici delle forme di conciliazione disponibili, anche se si sta riequilibrando l'utilizzo dei permessi ex legge 104/1992 e dei congedi parentali. L'adozione di modelli organizzativi più flessibili potrebbe inoltre contribuire a migliorare la qualità della vita lavorativa di tutto il personale.

Il benessere organizzativo rappresenta un'altra area di attenzione. Il monitoraggio dello stress lavoro-correlato ha evidenziato criticità legate alla pressione temporale, al carico burocratico per il personale scientifico e all'insicurezza contrattuale per il personale non strutturato. L'implementazione di programmi di supporto psicologico, la semplificazione delle procedure amministrative e l'adozione di strumenti per favorire un migliore equilibrio tra ricerca

e attività burocratiche, potrebbero contribuire a ridurre questi fattori di stress e migliorare la qualità della vita lavorativa.

Le azioni introdotte dal CUG nel 2024, tra cui l'aggiornamento del GEP, il rafforzamento della collaborazione con DRU e DSI per il monitoraggio dei dati di genere, l'istituzione dei referenti CUG nelle strutture, la creazione di Gruppi di Lavoro su tematiche specifiche, hanno rappresentato passi importanti verso una maggiore attenzione alla parità di genere e all'inclusione. La formazione e la comunicazione rimangono strumenti essenziali per consolidare questi progressi, come dimostrano l'implementazione del corso di formazione nazionale su inclusione e leadership e le numerose iniziative divulgative organizzate durante l'anno.

Sulla base delle analisi svolte, si propongono le seguenti azioni per consolidare i progressi e affrontare le criticità emerse:

1. **Rafforzare il supporto alla progressione di carriera femminile**, attraverso programmi di mentoring e l'introduzione di misure incentivanti per aumentare la presenza delle donne nei ruoli di *leadership* scientifica e gestionale. Il *gender mentoring* potrebbe essere introdotto anche per il personale tecnico e amministrativo, con focus su *soft skills* e crescita professionale del personale.
2. **Monitorare con maggiore attenzione i processi di selezione e nomina** nei ruoli apicali, introducendo strumenti per garantire la parità di opportunità nelle candidature e nella formazione dei membri delle commissioni di concorso.
3. **Ampliare le politiche di conciliazione vita-lavoro**, favorendo un riequilibrio nell'accesso ai congedi parentali e incentivando la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.
4. **Migliorare il benessere organizzativo**, riducendo il carico burocratico per i ricercatori e tecnologi, introducendo nel *welfare* dell'Ente il supporto psicologico e adottando misure per favorire la stabilità lavorativa del personale precario.
5. **Potenziare la raccolta e l'analisi dei dati su parità di genere e inclusione**, sviluppando strumenti di monitoraggio più automatizzati e integrati nei processi decisionali dell'INFN.
6. **Intensificare le attività di formazione e sensibilizzazione**, con particolare attenzione alla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni e alla promozione di una cultura organizzativa basata sull'equità e sul rispetto delle diversità.

L'INFN ha intrapreso un percorso importante verso una maggiore equità di genere e un benessere organizzativo diffuso. La sfida per i prossimi anni sarà consolidare questi risultati e implementare nuove strategie per rendere l'Ente un modello di riferimento nell'inclusione e nella valorizzazione di tutte le professionalità, contribuendo così a una comunità scientifica più equa e sostenibile.

Insieme, si può continuare a costruire una comunità INFN sempre più consapevole e inclusiva, capace di offrire concrete opportunità di crescita professionale al personale, parte fondante della catena di valore dell'Ente.

## RINGRAZIAMENTI

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN desidera esprimere un ringraziamento a tutte le persone e le Strutture che, con il loro impegno e la loro collaborazione, hanno contribuito alle attività del CUG nel corso del 2024.

Un particolare ringraziamento va ai **referenti ed alle persone di contatto CUG nelle Strutture INFN**, che con il loro supporto hanno facilitato la comunicazione e il coordinamento delle iniziative sul territorio, nonché al **precedente CUG ed alla sua Presidente**, per aver garantito la continuità operativa ed il passaggio efficace delle informazioni al nuovo Comitato.

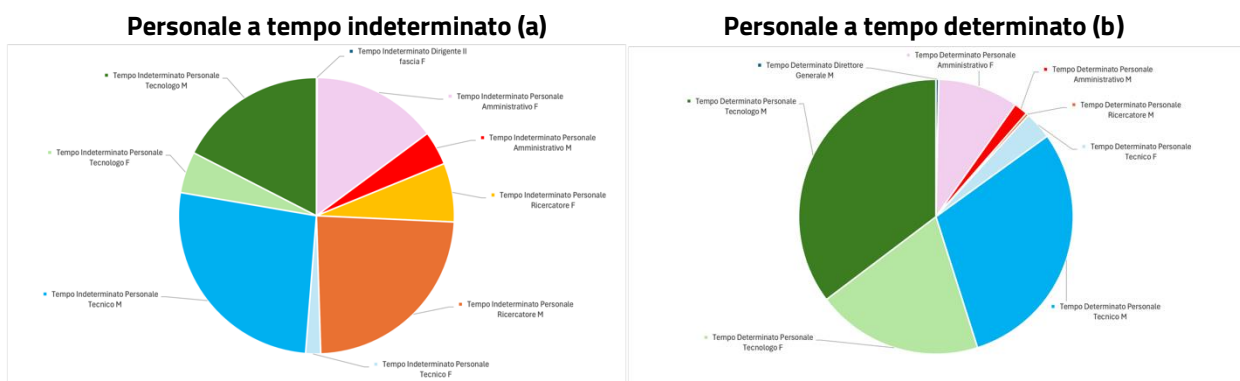
Si ringraziano inoltre la **Consigliera di Fiducia**, i **Referenti in Giunta Esecutiva**, i **Direttori di Struttura**, i **Responsabili Nazionali e Locali del Personale**, la **Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente (CNPISA)**, i **Responsabili RSPP e RLS** e tutte le persone che, a vario titolo, hanno collaborato con il CUG offrendo il proprio contributo nelle attività di monitoraggio, formazione, sensibilizzazione e promozione delle politiche di pari opportunità e benessere organizzativo.

Un ringraziamento particolare è rivolto alla **Direzione Risorse Umane (DRU)**, per la collaborazione e il supporto nella raccolta e nell'analisi dei dati relativi al personale e alla **Direzione Sistemi Informatici (DSI)**, per il lavoro congiunto finalizzato all'implementazione di banche dati e degli strumenti di monitoraggio necessari per il bilancio di genere.

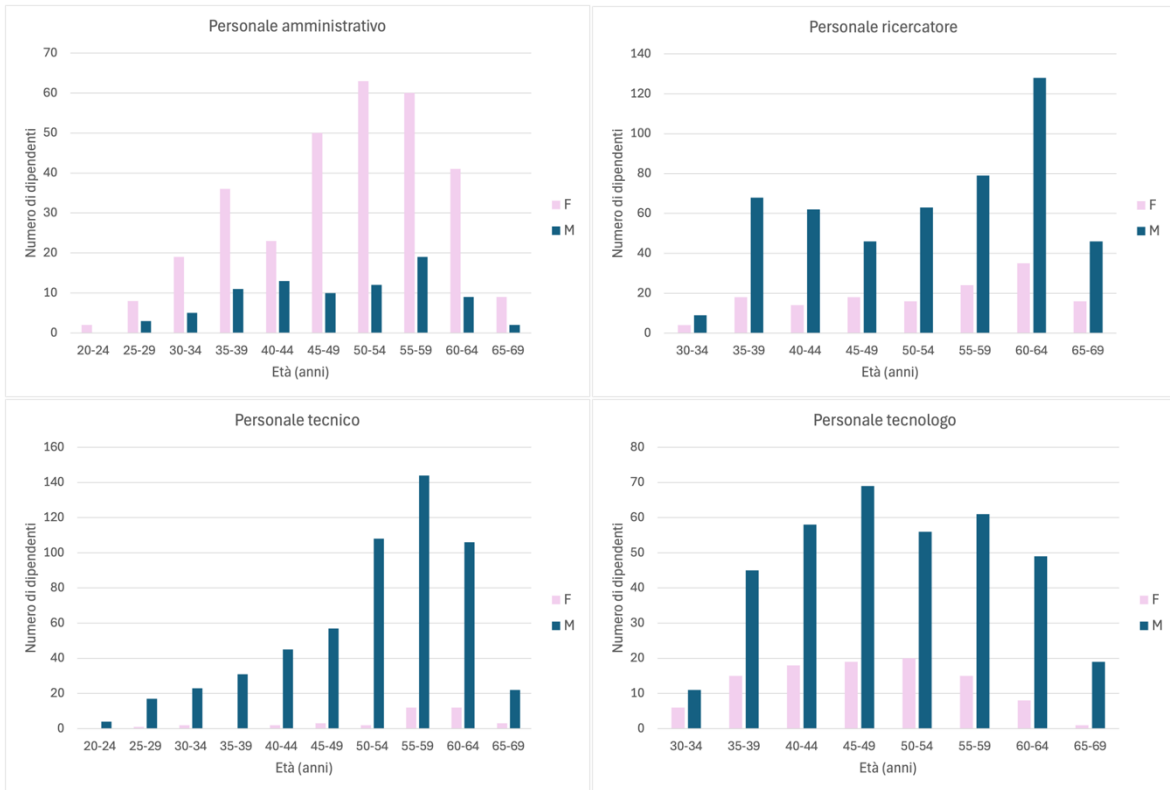
Infine, un ringraziamento speciale al **Gruppo di Lavoro Statistiche del CUG** per la dedizione e l'impegno con cui ha curato l'analisi e l'elaborazione dei dati per questa relazione, fornendo un contributo fondamentale alla comprensione della realtà dell'Ente e alla definizione di azioni sempre più efficaci a favore dell'inclusione e dell'equità all'interno dell'INFN.

## APPENDICE - FIGURE RELATIVE ALL'ANALISI STATISTICA

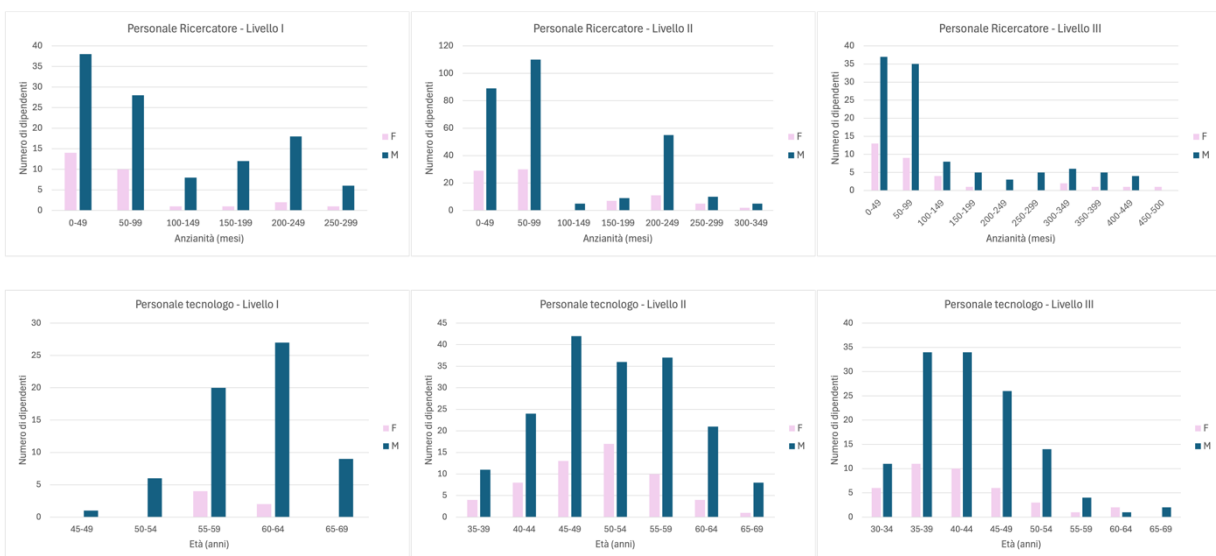
In questa appendice sono raccolte tutte le figure citate nei precedenti paragrafi.



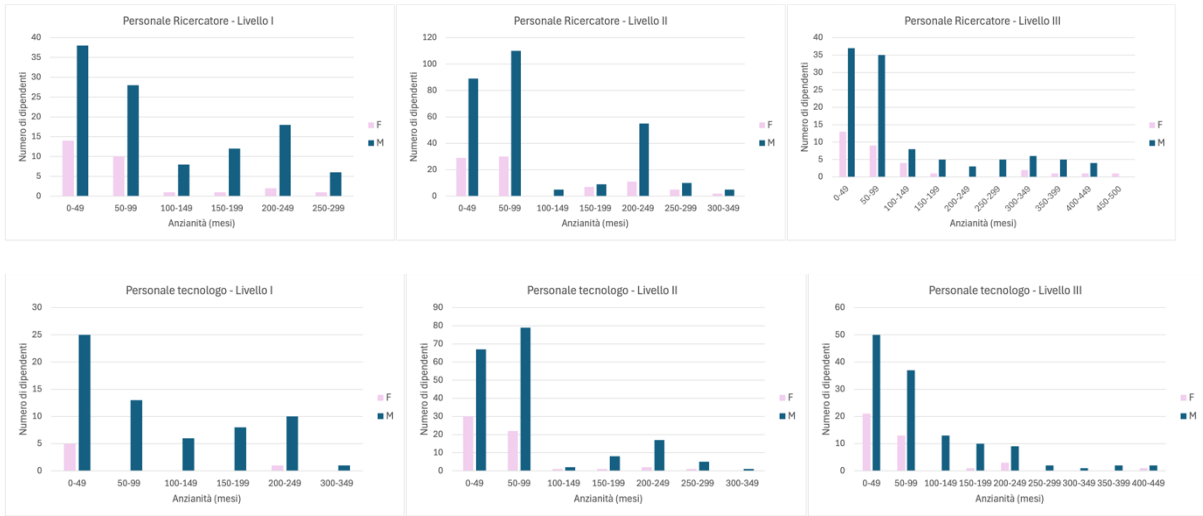
**Fig. 1** Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per genere al 31-12-2024.



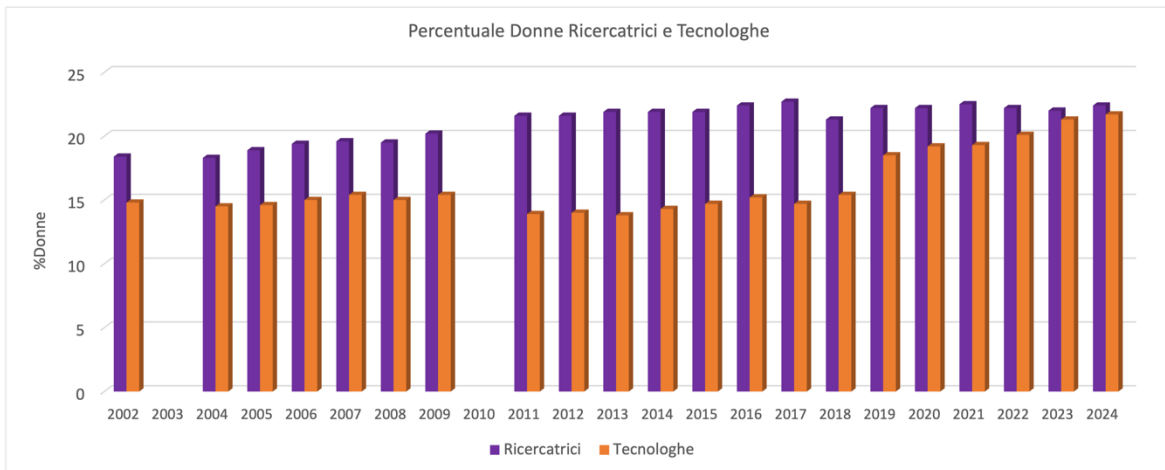
**Fig. 2** Distribuzione di età per genere, del personale amministrativo, ricercatore, tecnico e tecnologo a tempo indeterminato nel 2024.



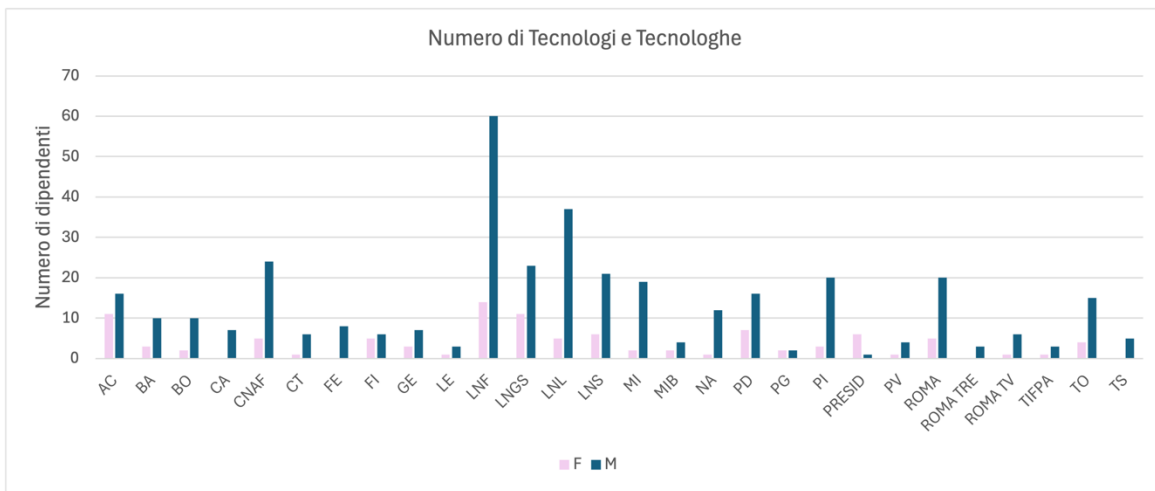
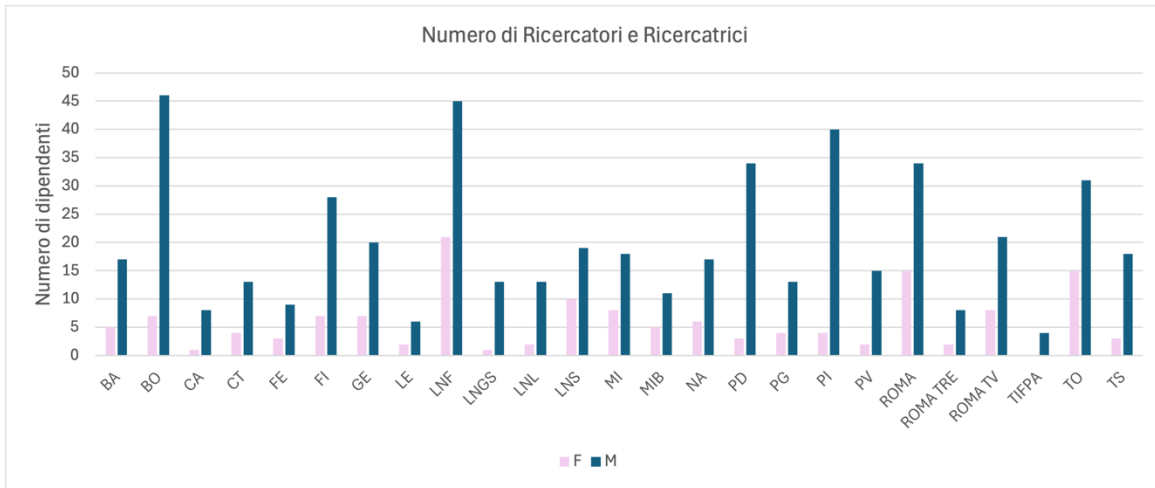
**Fig. 3** Distribuzione di età del personale ricercatore livelli I-III (panel superiore) e personale tecnologo livelli I-III (panel inferiore) al 31-12-2024.



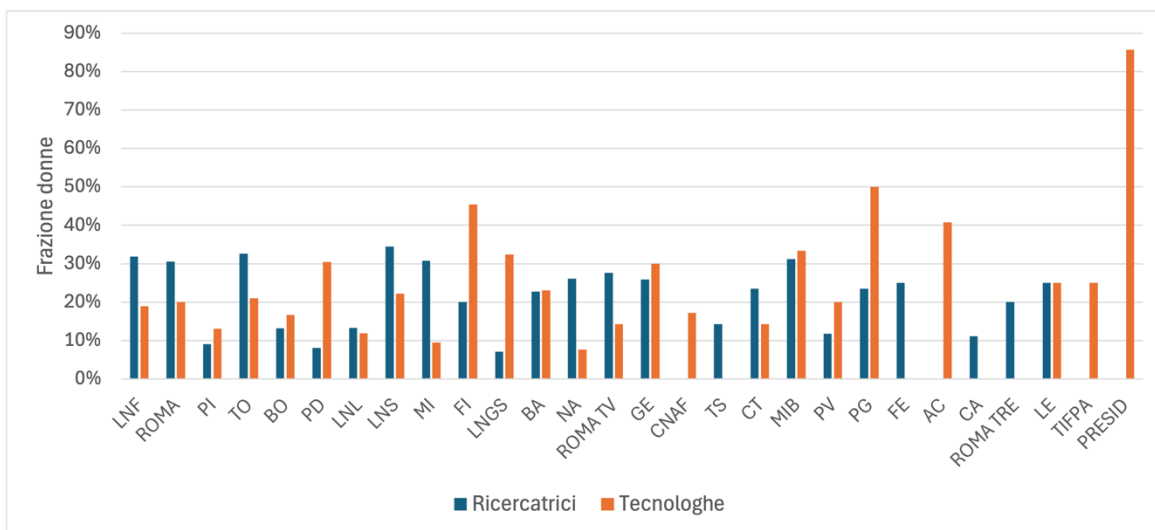
**Fig. 4** Distribuzione di anzianità nel livello del personale ricercatore livelli I-III (panel superiore) e personale tecnologo livelli I-III (panel inferiore) al 31-12-2024.



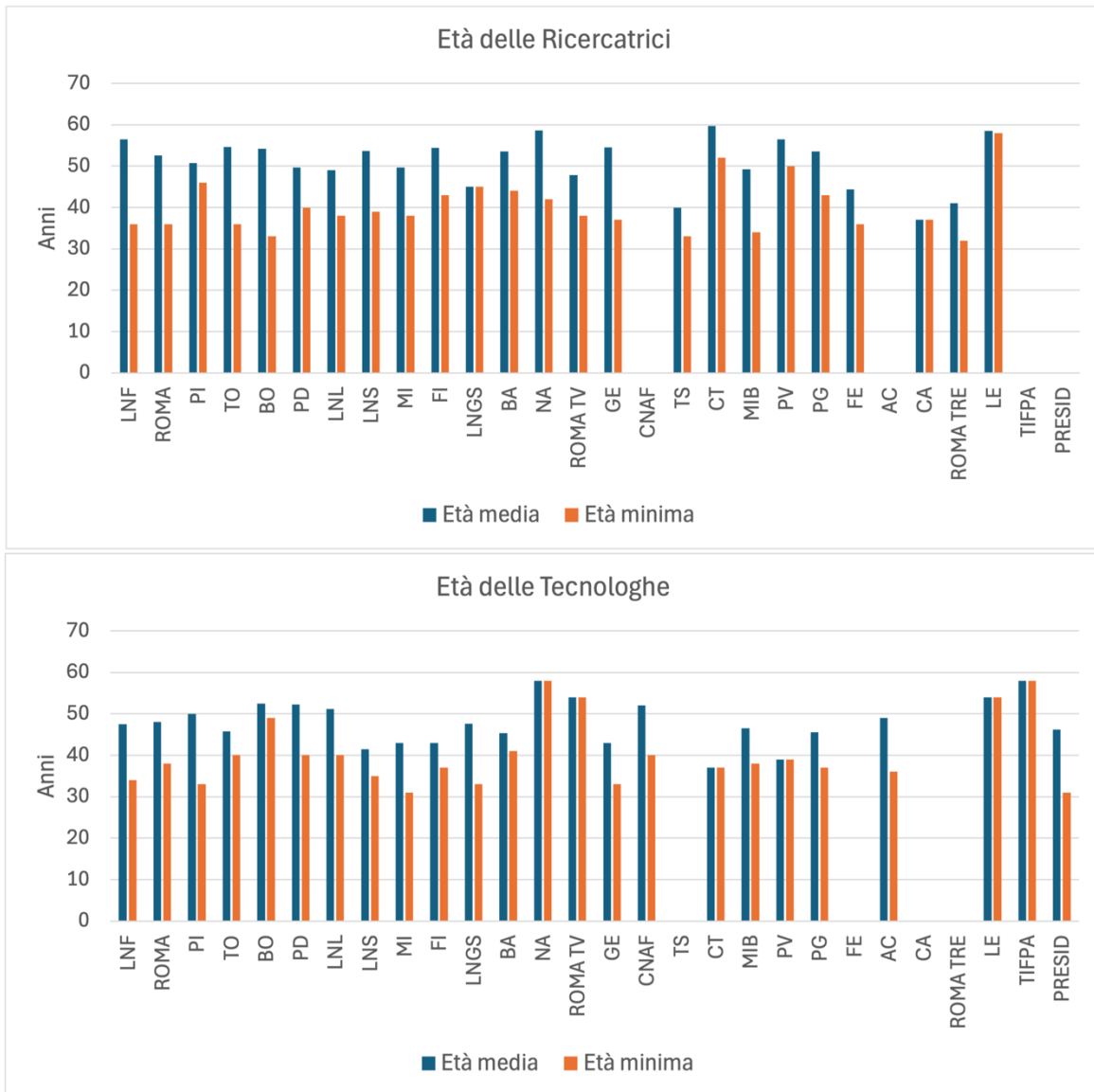
**Fig. 5** Frazione di ricercatrici e tecnologhe negli anni 2002-2024.



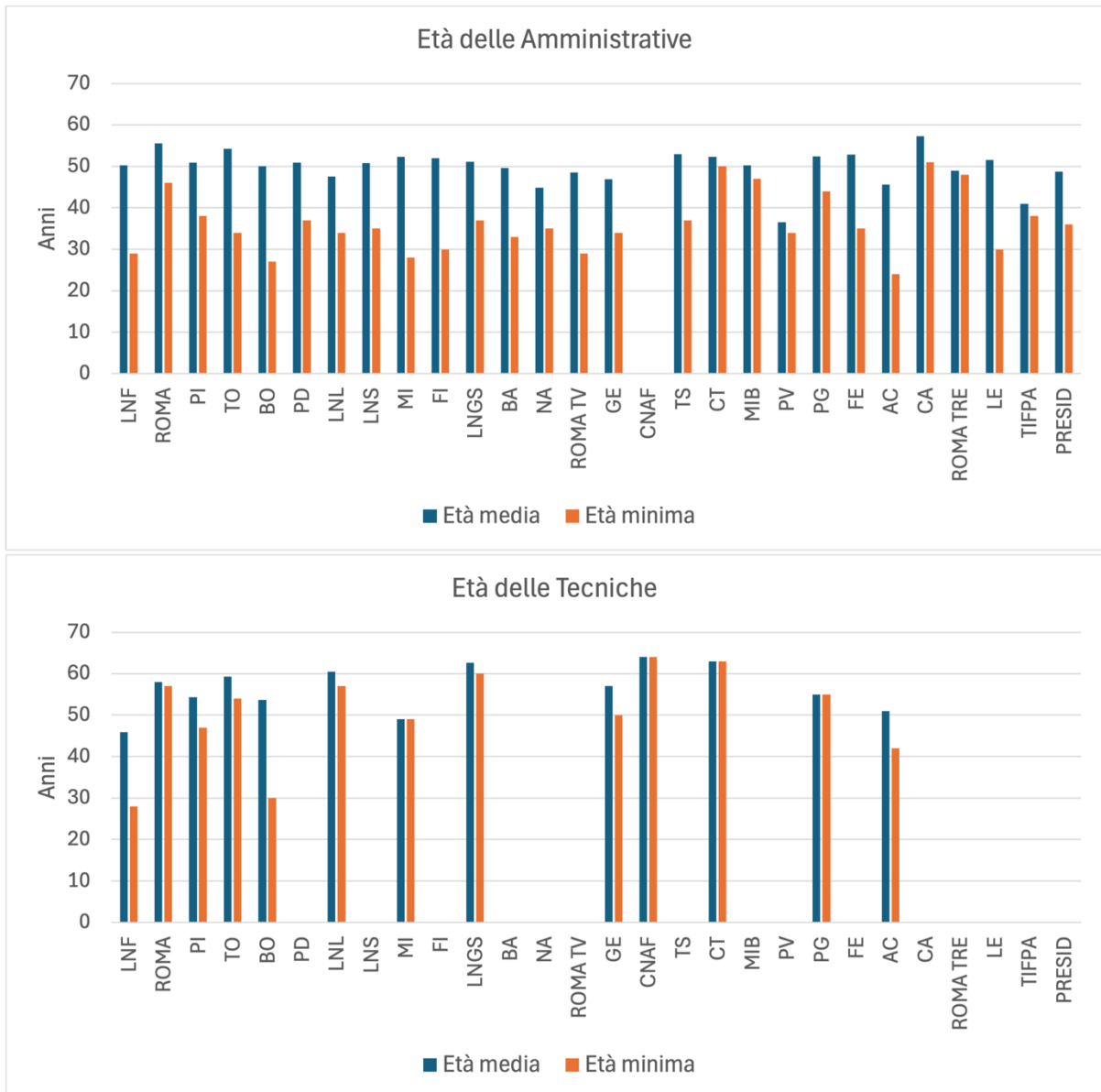
**Fig. 6** Distribuzione del personale ricercatore (panel superiore) e tecnologo (panel inferiore), separatamente per genere, nelle Strutture INFN al 31-12-2024.



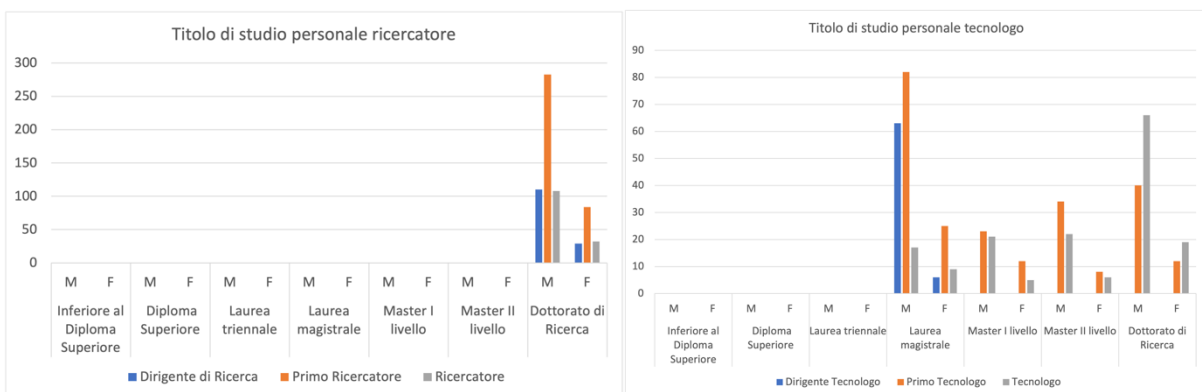
**Fig. 7** Distribuzione percentuale ricercatrici e tecnoghe nelle Strutture INFN al 31-12-2024.



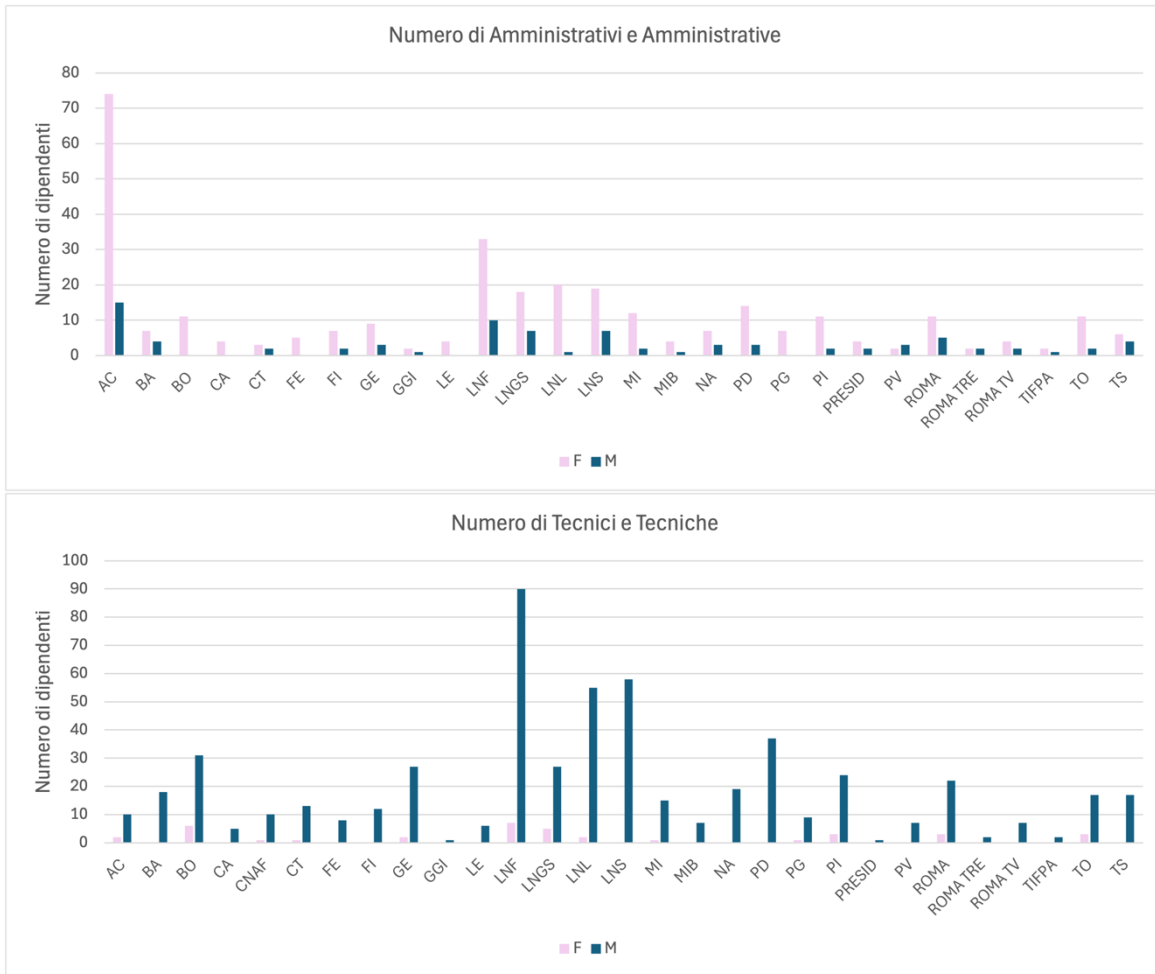
**Fig. 8** Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici (panel superiore) e delle tecnoghe (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31-12-2024.



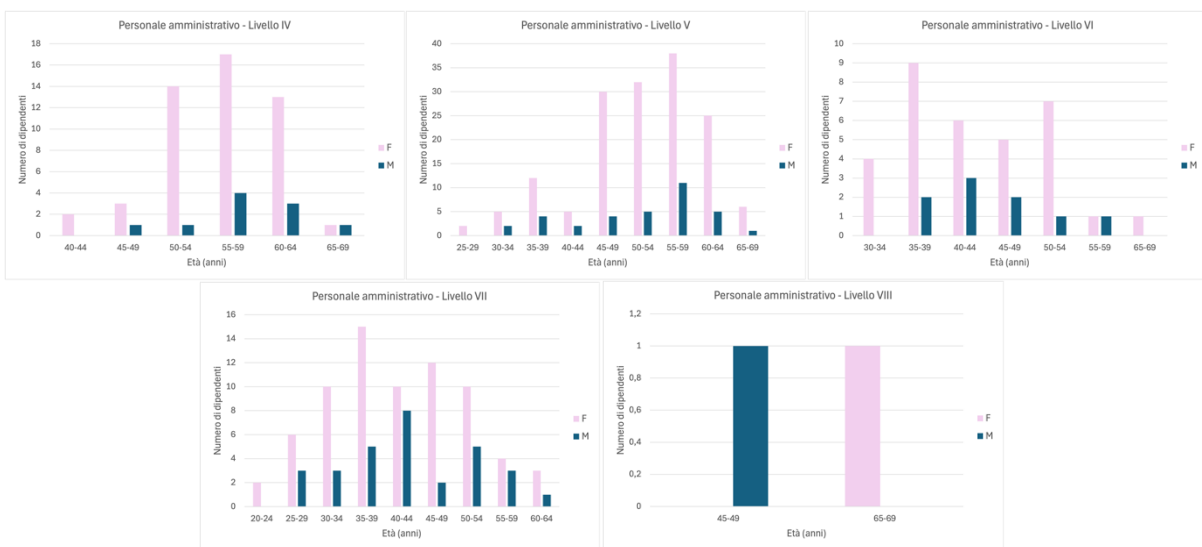
**Fig. 8bis** Distribuzione di età media e minima delle amministrative (panel superiore) e delle tecniche (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31-12-2024.



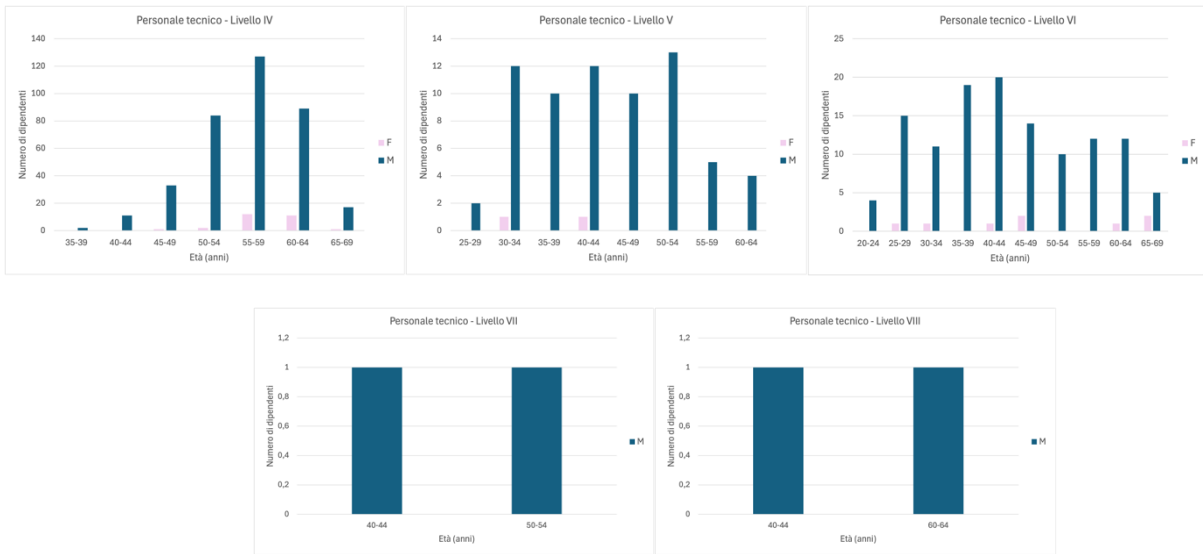
**Fig. 9** Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo al 2024.



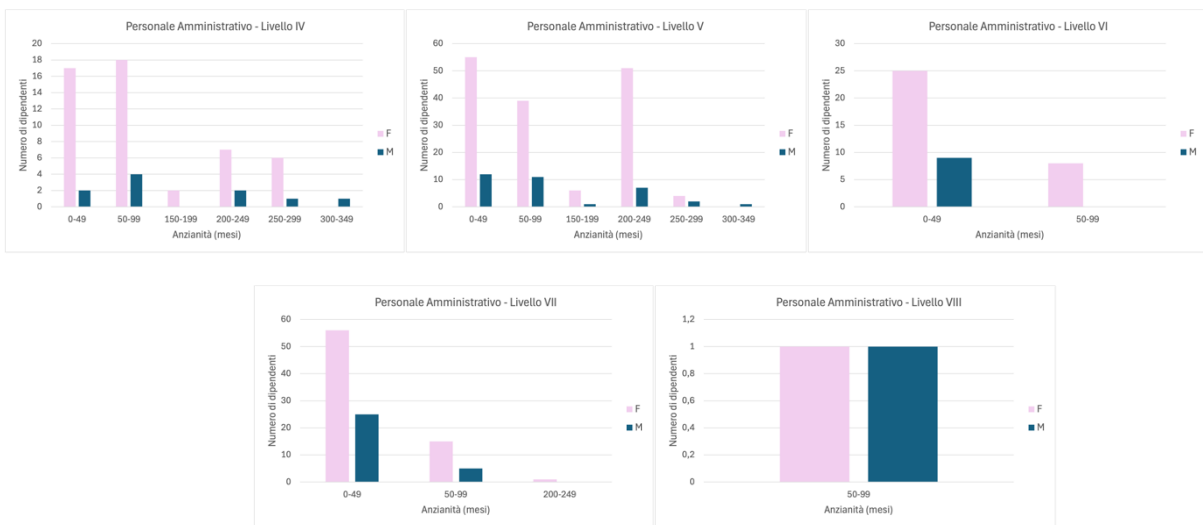
**Fig. 10** Distribuzione del personale amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore), separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12- 2024.



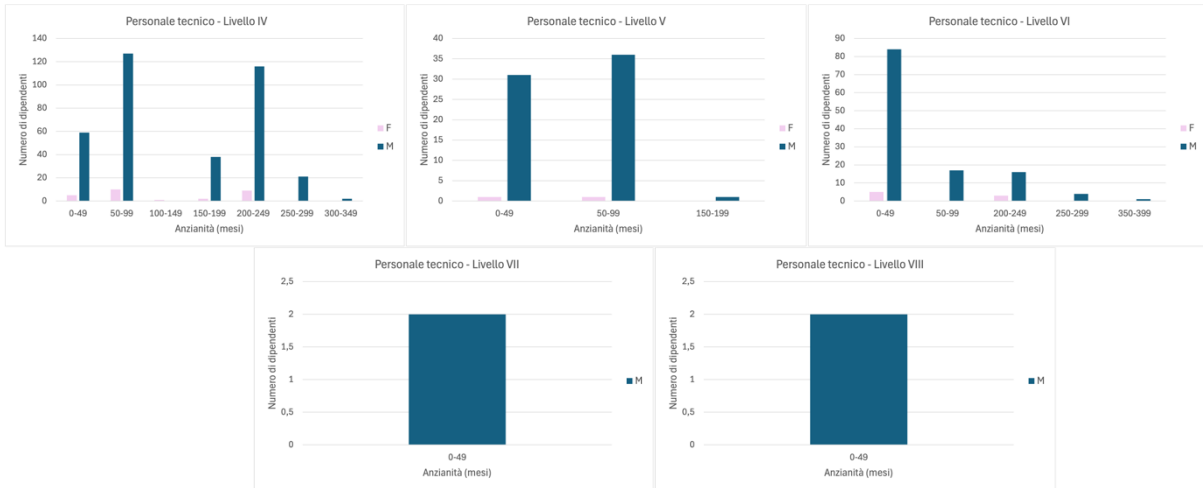
**Fig. 11** Distribuzione di età del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2024.



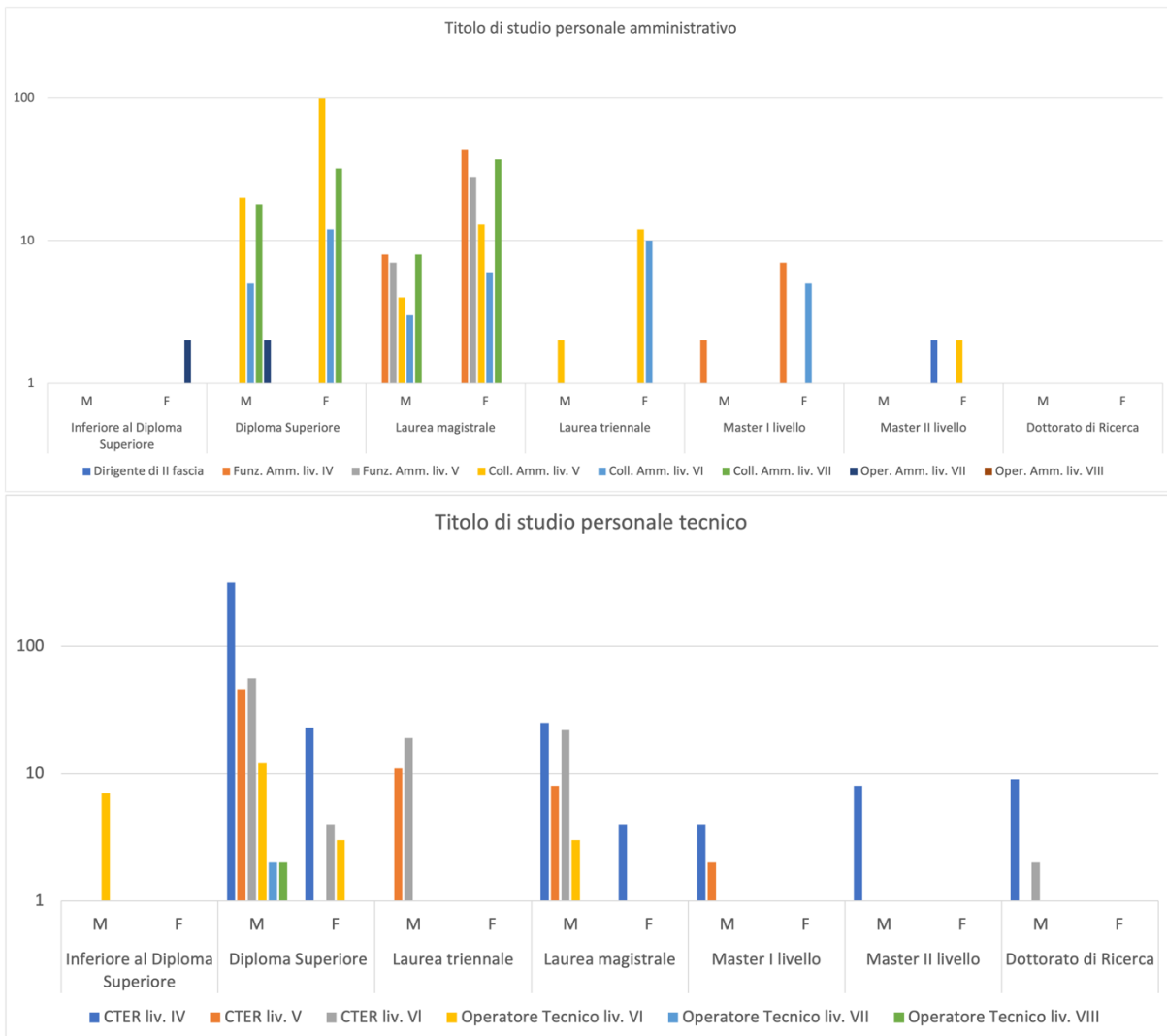
**Fig. 12** Distribuzione di età del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2024.



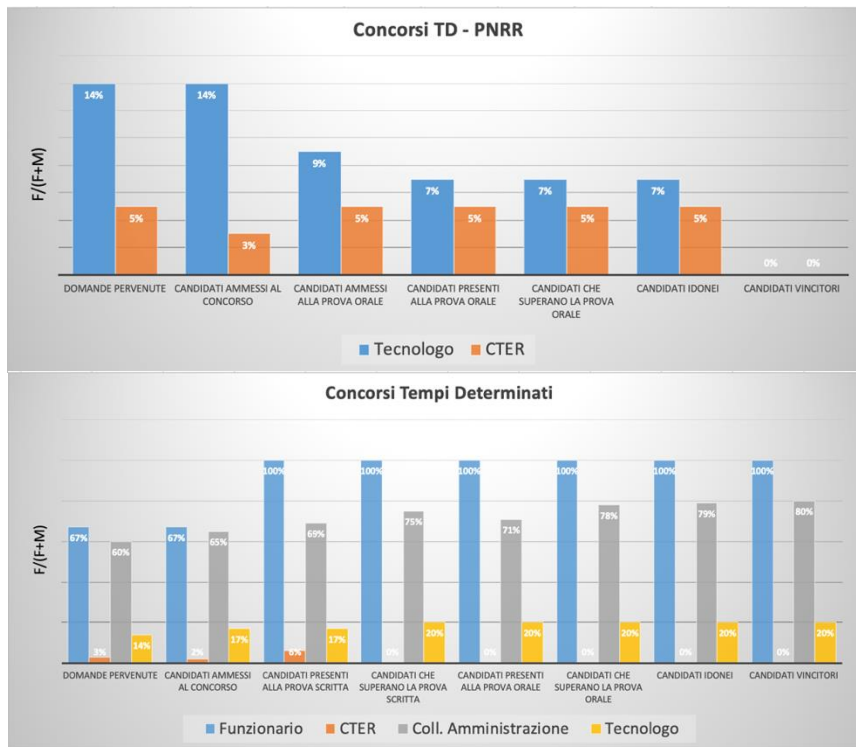
**Fig. 13** Distribuzione di anzianità nel livello del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2024.



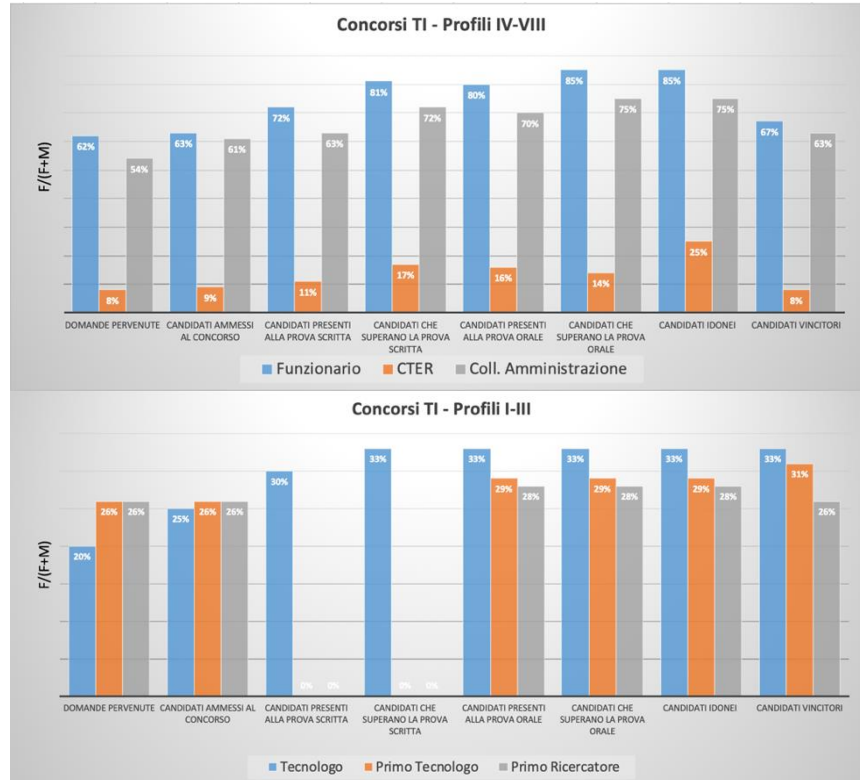
**Fig. 14** Distribuzione di anzianità nel livello del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2024.



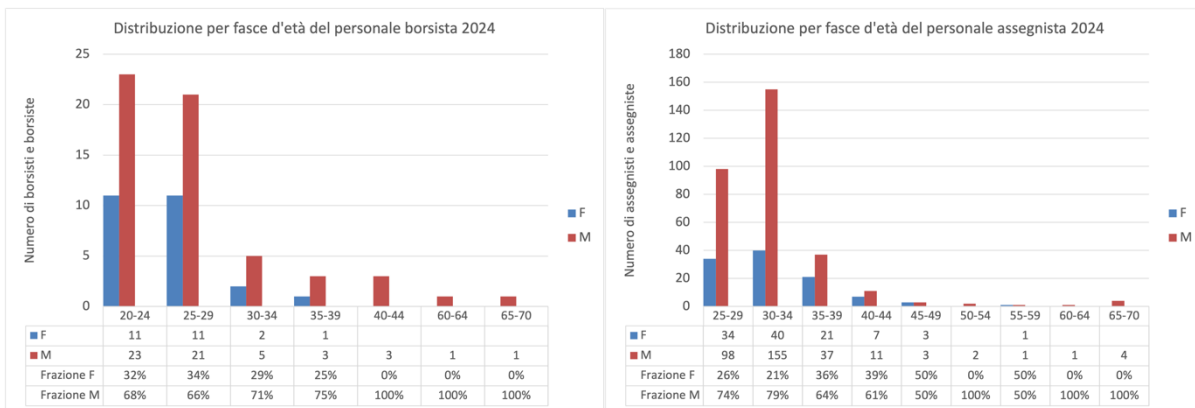
**Fig. 15** Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore) al 2023. Per rendere visibile l'unità su scala logaritmica i valori pari a 1 sono stati cambiati in 1.1.



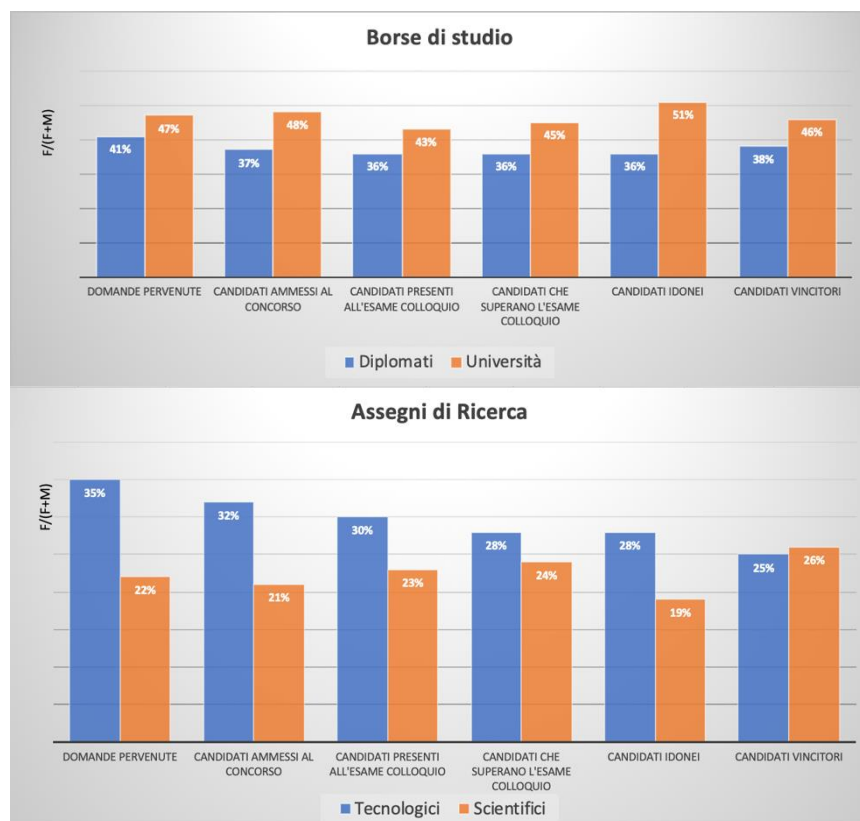
**Fig. 16** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2024 con contratto a tempo determinato, per la selezione per il PNRR nel ruolo di tecnologo di III livello e CTER (panel superiore) e per la selezione nel ruolo di funzionario, CTER, coll. amministrazione, tecnologo di III livello (panel inferiore).



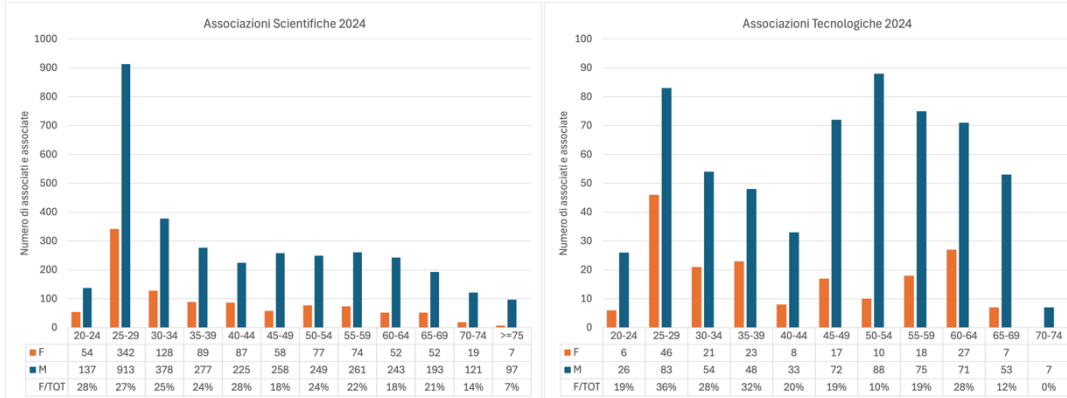
**Fig. 16bis** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2024 con contratto a tempo indeterminato, per la selezione nel ruolo di funzionario, CTER e coll. amministrazione (panel superiore) e per la selezione nel ruolo di tecnologo, primo tecnologo e ricercatore (panel inferiore).



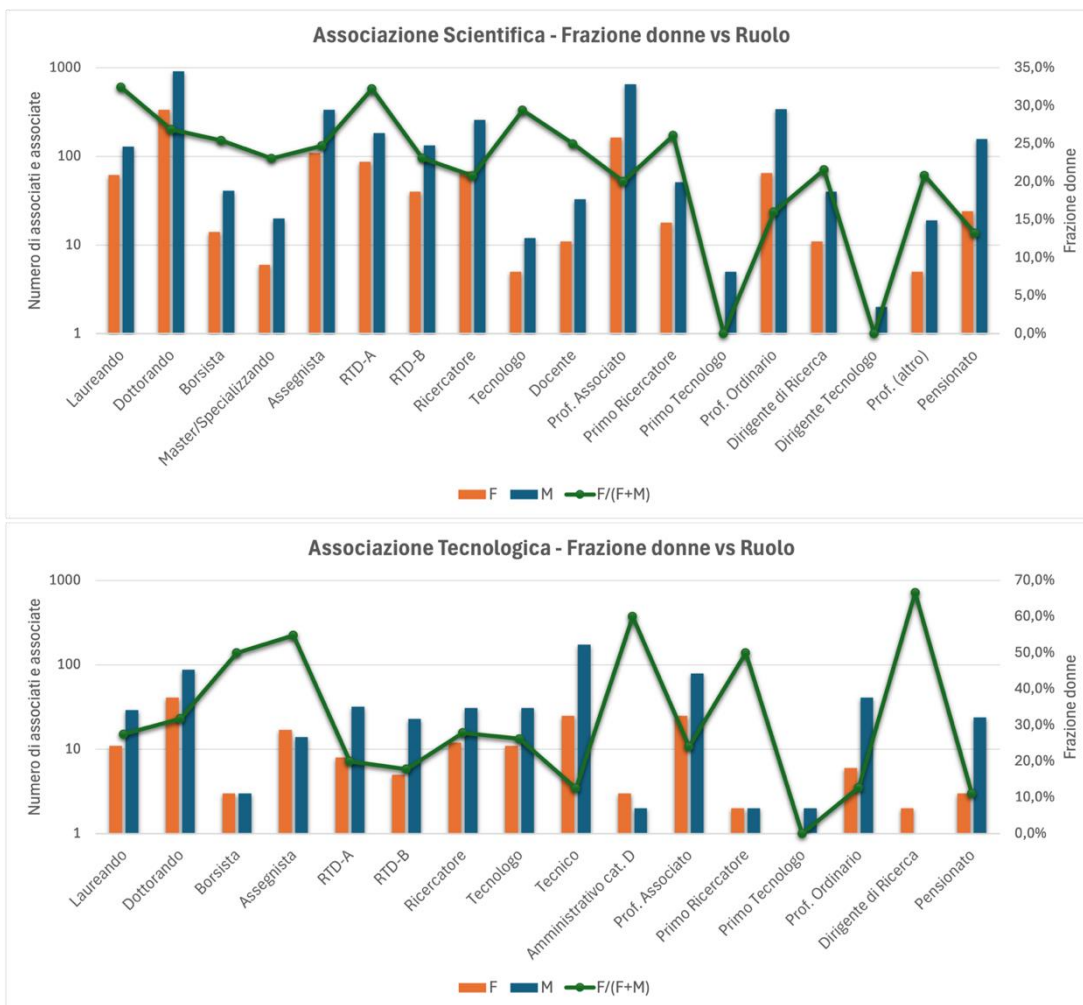
**Fig. 17** Distribuzione di età per sesso del personale borsista e assegnista INFN al 31 dicembre 2024.



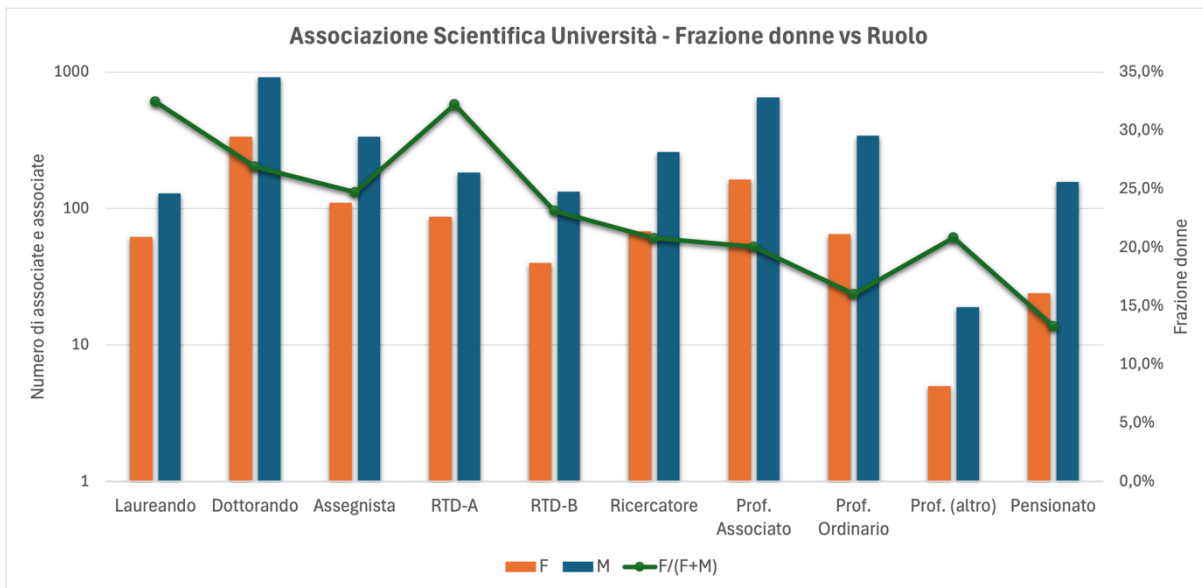
**Fig. 17bis** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2024 per borse di studio (panel superiore) ed assegni di ricerca (panel inferiore).



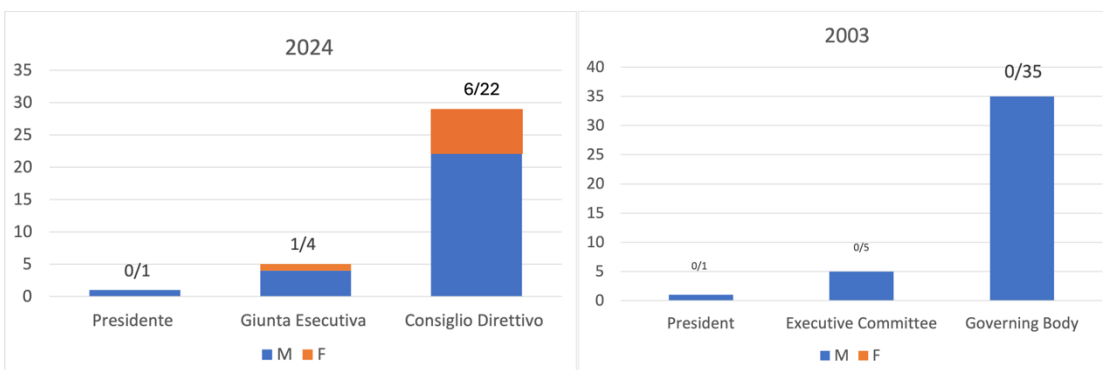
**Fig. 18** Distribuzione di età per genere del personale con associazione scientifica (panel sinistra) e tecnologica (panel destra) INFN al 31 dicembre 2024.



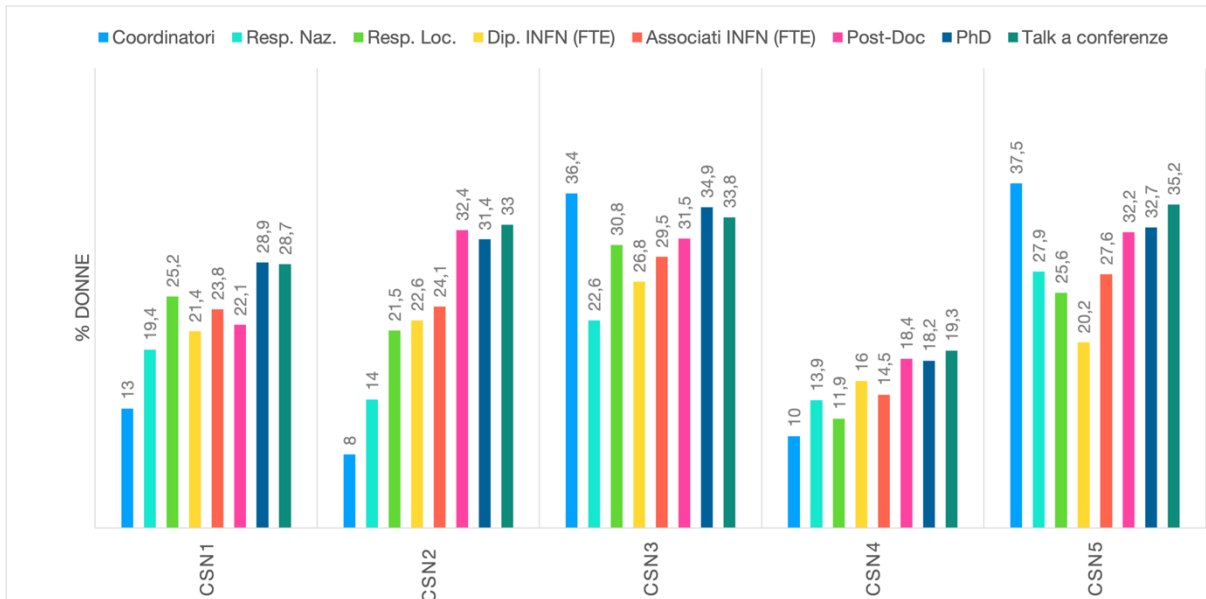
**Fig. 19** Distribuzione per genere e per ruolo del personale con associazione scientifica (panel superiore) e associazione tecnologica (panel inferiore) al 31-12-2024. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea verde si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra. Primo Ricercatore e Dirigente di Ricerca si riferiscono a personale di altri EPR. Sotto la voce Prof. (altro) sono raggruppati Prof. Emerito, Prof. Straordinario e Prof. a contratto. Per quanto riguarda i picchi tra le associazioni tecnologiche sono dovuti ai numeri esigui, i primi ricercatori sono solo 4 (2 uomini e due donne) e i dirigenti di ricerca solo 3 (1 uomo e 2 donne), sempre numeri esigui sono per borsista (6), amministrativo (4) e primo tecnologo (2).



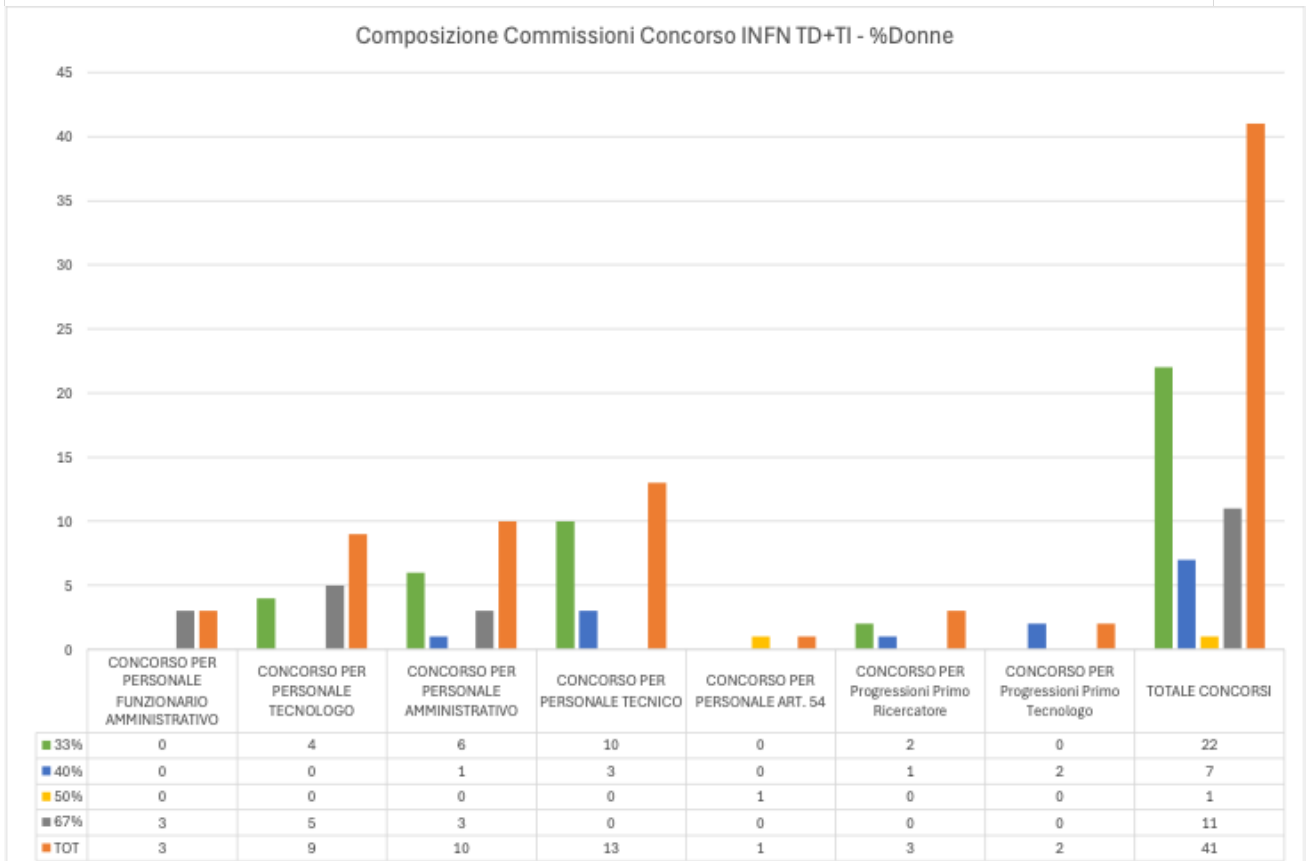
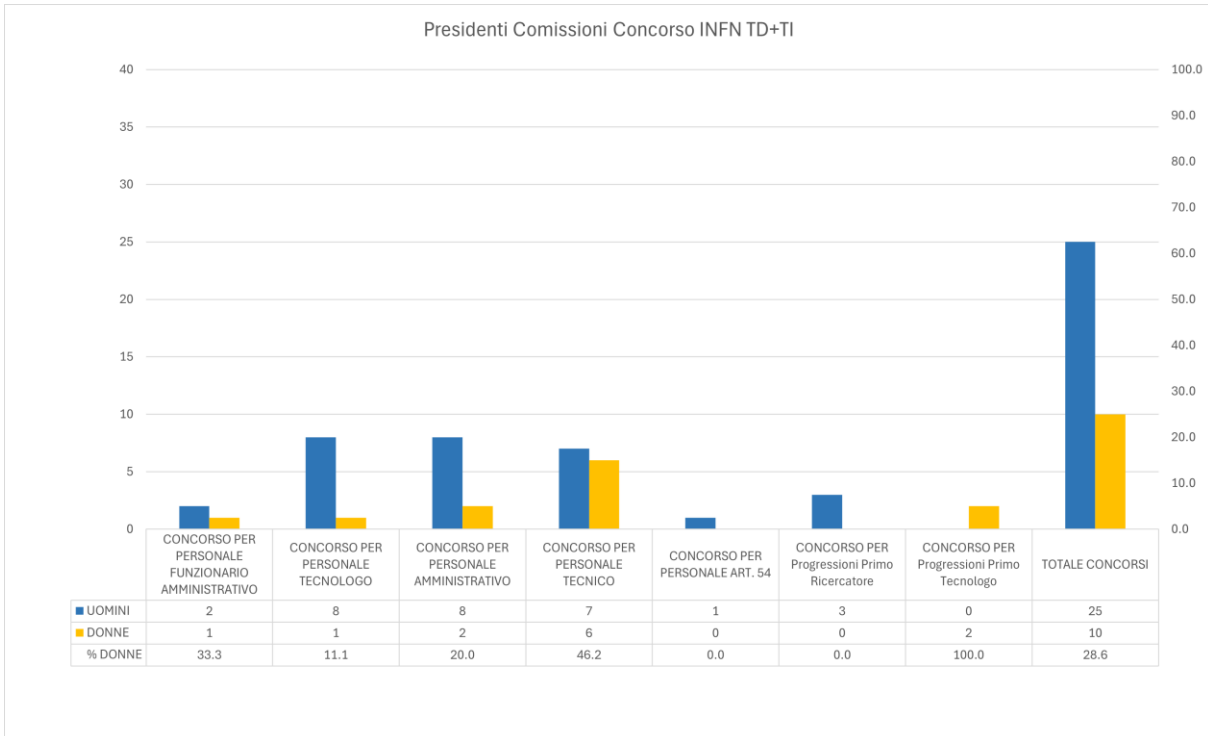
**Fig. 20** Distribuzione per genere e per ruolo del personale dei dipartimenti di Fisica con associazione scientifica al 31-12-2024. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea verde si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra.



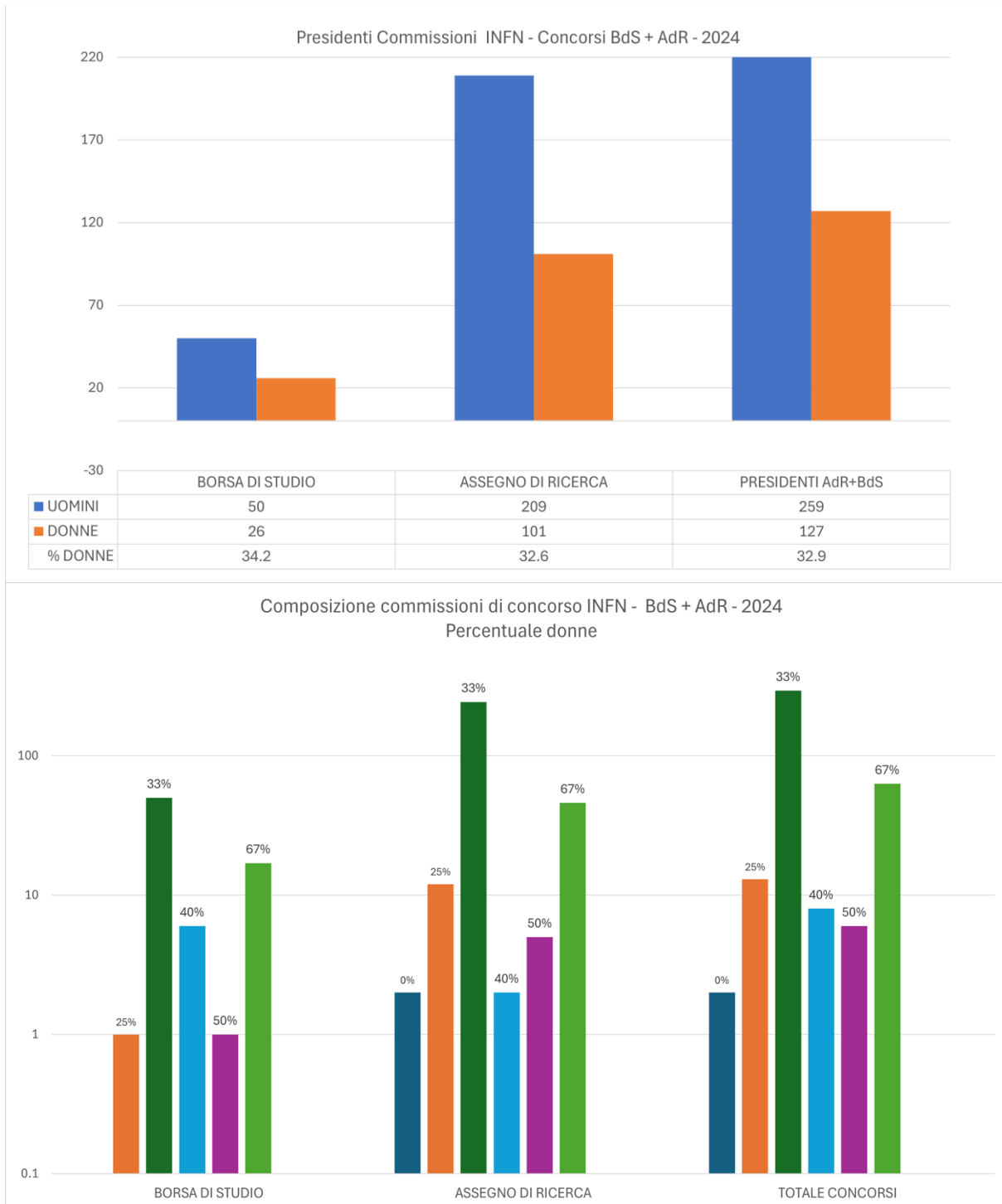
**Fig. 21** Distribuzione per genere di Presidente, Giunta Esecutiva e Direttivo nel 2024. Per evitare un doppio conteggio, la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte. È riportata anche la stessa distribuzione nel 2003.



**Fig. 22** Frazione di donne sul totale afferenti nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2024. Dati forniti dal GLV.



**Fig. 23** Panel in alto: distribuzione di uomini e donne fra i presidenti di commissione dei concorsi a TI e TD espletati nel 2024 per assunzione di personale ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico. Panel in basso: numero di concorsi a Tempo Indeterminato e Determinato espletati nel 2024 per personale ricercatore, tecnologo, amministrativo, tecnico suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (33%, 40%, 50%, 67%, totale).



**Fig. 24** Concorsi INFN per Borse di Studio e Assegni di Ricerca che si sono svolti nel 2024 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso. Nel panel superiore è riportata la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi e nel panel inferiore il numero di concorsi espletati suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (0%, 25%, 33%, 40%, 50%, 67%, 75%, 100%).