

# **La strategia delle risorse umane per i professionisti della ricerca**

## **Human Resources Strategy for Researchers HRS4R**



**A cura del gruppo di lavoro HRS  
del CUG INFN**

# Dal resoconto CD 25-26 giugno 2013

- *"Human Resource Strategy for Researchers (HRS4R): è stata costituita, su sollecitazione del CUG, una commissione che possa studiare il percorso per arrivare alla certificazione europea dell'INFN in merito all'implementazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice Minerva. I membri della commissione, presieduta da un rappresentante della Giunta Esecutiva (P. Bonifazi), vede la partecipazione dei due rappresentanti del personale (R. Gomezel, P. Valente), del responsabile del personale (E. Bovo), e della presidente del CUG (M.R. Masullo)."*

# La commissione europea e la ricerca



La Commissione Europea, a partire dal 2000, ha assunto una politica della ricerca, strategia di Lisbona. **Europa rischia una carenza di ricercatori.**

Nel 2005 la Commissione Europea ha adottato una Carta Europea dei Ricercatori per favorire:

1. lo sviluppo e diffusione della conoscenza
2. la carriera e la mobilità dei ricercatori

Invitando le istituzioni a ratificarla.

Ampio successo europeo.

Nel 2005 gli enti della ricerca italiana e le università hanno ratificato la carta, ma senza troppe conseguenze

Nel 2011 la HRS è inserita nel Piano Triennale di Azioni Positive su proposta del CPO

# Carta Europea e Codice di Condotta



- Premessa, 9 pagine
- *Carta europea dei ricercatori*, 14 pagine
- *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, 4 pagine
- Tradotte in affermazioni di principio

# Carta europea e codice di condotta

- Obiettivo politico: la creazione di un mercato europeo del lavoro, attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori
- La carta si rivolge a istituzioni e ricercatori
  - indicando principi e obiettivi generali (aspetti etici e professionali, reclutamento, condizioni di lavoro e sicurezza sociale, formazione)
  - per la costruzione di un ambiente di lavoro e una cultura favorevoli ai ricercatori e ai gruppi di ricerca
  - con attenzione particolare ai primi anni di carriera

# Ricercatori



- “professionisti impegnati nella concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi, e nella gestione dei progetti interessati”, indipendentemente dalla posizione contrattuale
- **Ricercatori e tecnologi**, ma non solo: **la ricerca è interesse di tutti i/le lavoratori/lavoratrici di un ente di ricerca, la cui sopravvivenza è legata alla sua efficacia**
- **La ricerca non può prescindere da servizi tecnici e di amministrazione efficienti e felicemente partecipi alla ricerca**

# I principi della Carta

- **Libertà di ricerca.**
- Principi etici.
- **Responsabilità professionali.**
- Comportamento professionale.
- Obblighi contrattuali e legali.
- Responsabilità finanziaria.
- Buona condotta nel settore della ricerca.
- Diffusione e valorizzazione dei risultati.
- Impegno verso l'opinione pubblica.
- Rapporti con i supervisori.
- **Doveri di supervisione e gestione.**
- Sviluppo professionale continuo.
- **Riconoscimento della professione.**
- **Non discriminazione.**
- Ambiente di ricerca.
- **Condizioni di lavoro.**
- **Stabilità e continuità dell'impiego.**
- **Finanziamento e salari.**
- **Equilibrio di genere.**
- Sviluppo professionale.
- **Valore della mobilità.**
- Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua.
- Accesso all'orientamento professionale.
- Diritti di proprietà intellettuale.
- Co-autore.
- Supervisione.
- Insegnamento.
- **Sistemi di valutazione.**
- Reclami e ricorsi.
- **Partecipazione agli organismi decisionali.**
- **Assunzione.**

# Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori – codice Minerva

- Indica semplici regole per rendere le procedure di assunzione, promozione e finanziamento dei ricercatori più trasparenti ed eque.
- **Codice Minerva:**
  1. bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione;
  2. tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
  3. pubblicazione dei curricula dei membri di commissione;
  4. pubblicazione dei curricula dei candidati e dei vincitori

# La HRS in breve

- La Commissione Europea propone alle istituzioni un percorso per applicare la Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di Reclutamento, la HRS4R
  - Rispetta l'autonomia organizzativa e si basa su una auto-valutazione della istituzione e una auto-definizione della strategia
  - E' riconosciuta all'istituzione attraverso l'etichetta di 'HR Excellence in Research'



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Adottata da moltissime istituzioni. Caldeggiata dal MIUR

# Prima di partire

- Occorre aver chiare le motivazioni e gli obiettivi da raggiungere. Quali vantaggi ci aspettiamo?
- **La HRS non è un obiettivo, ma uno strumento, e può diventare un metodo**
- **Una strategia per la ricerca o cambia la nostra cultura del lavoro, o rimane un fatto formale**
- **Deve coinvolgere tutti, approccio dal basso verso l'alto**
- Non si dovrebbe intraprendere la HRS solo per ottenere un logo

# I cinque passaggi della HRS - 1

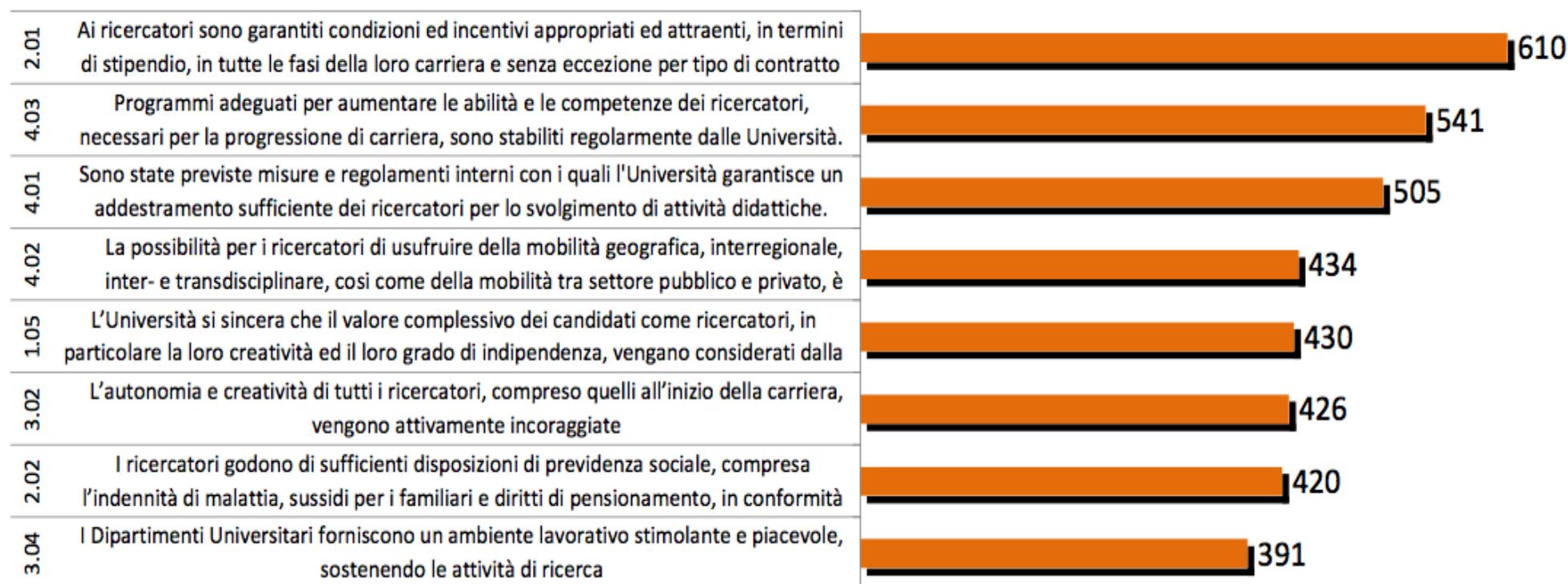
- La "Human Resources Strategy for Researchers" si articola in cinque passaggi:
  1. Una **analisi interna** finalizzata alla individuazione delle aree che richiedono maggiore intervento per ridurre la distanza con la C&C (40 principi divisi in 4 aree)
    - Contenuto e trasparenza dei bandi: selezione e metodi per la valutazione dei candidati
    - **Stabilità e permanenza del lavoro, previdenza sociale**
    - **Riconoscimento professionale, assenza di fattori discriminanti, ambiente di ricerca**
    - **Sviluppo professionale, programmi per la formazione e la mobilità, programmi per tutor e supervisor, didattica**

# Analisi interna

- Deve confrontare le pratiche e le politiche istituzionali con principi della C&C, valutando se vi siano impedimenti legali ad applicare la C&C o quali aspetti siano già coperti
- Deve considerare la rilevanza (quanto è grave la tematica?) e i gruppi di lavoratori coinvolti, stabilendo delle priorità
- Esiste uno schema per facilitare l'analisi, ma dovrebbe essere adattato
- **Tutti i protagonisti devono essere coinvolti**

# Esempio di analisi interna - UniPalermo

- Un questionario ai protagonisti della ricerca sui 40 principi permette di valutare sia la rilevanza, sia la distanza dalla carta



# I cinque passaggi della HRS - 2

2. Sulla base dei risultati ottenuti nell'analisi precedente, l'istituzione **sviluppa** la propria HRS, attraverso in **un piano di azioni concrete** che individuino:

- a. l'area o il principio da potenziare;
- b. l'azione necessaria per il potenziamento;
- c. il responsabile dell'azione;
- d. i tempi necessari alla finalizzazione dell'azione;
- e. lo stato dell'arte dell'azione.

**Il piano è pubblicato** sulla pagina web dell'istituzione.

# Un esempio: Il piano di azioni, UniFG

N.	Principi	Azioni da intraprendere	Responsabile	Data di realizzazione	Stato dell'arte
1	Garantire durante tutte le fasi di carriera dei ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario. Allegato I C&C Finanziamento e salari	Garantire condizioni finanziarie e/o salariali appropriate ed incentivanti aumentando il valore delle borse per i ricercatori a tempo determinato e giovani ricercatori (assegnisti di ricerca e dottorandi). Per i primi, si prevede la pubblicazione del regolamento che li disciplina, nel quale sono previste forme salariali più elevate rispetto ai ricercatori strutturati. Per le altre categorie, invece, si prevede di regolamentare forme di co-finanziamento attraverso l'utilizzo dei fondi di progetti di ricerca nazionali e non in corso di espletamento.	Dipartimento Organizzazione e Risorse umane	aprile 2010	<u>Regolamento per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca e di didattica integrativa presso l'Università degli Studi di Foggia (Art. 13, comma 3)</u>
			Dipartimento Innovazione Didattica	settembre 2010	<u>Regolamento per il Conferimento di Assegni di Studio per la Collaborazione ad Attività di Ricerca</u>

**L'importante è definire chiaramente: azioni, responsabilità, tempi e stato**

# I cinque passaggi della HRS

3. L'**analisi** ed il **piano di azioni**, sono **sottomesse** ed **approvate** dalla Commissione Europea. L'approvazione autorizza al diritto di usare il logo: 'HR Excellence in Research'.
4. Dopo **due anni**, i progressi nella realizzazione della strategia e del piano di azioni sono soggetti ad una **auto-valutazione** (importante ruolo di un gruppo di guida/ gruppo di verifica all'interno).
5. **Ogni quattro anni c'è valutazione esterna**, che stabilisce se mantenere o meno l'approvazione del piano da parte della Commissione Europea.

# La chiave per il successo

- Integrazione della strategia nella vita dell'ente
- Supporto dalla dirigenza
- E' un processo dal basso verso l'alto, **la strategia deve essere condivisa**
- **Comunicazione/confronto fra tutti gli interlocutori**
- **Rendere cambiamenti possibili**

# Limiti - sfide

- La HRS non è pensata per l'Italia
- Non e' pensata per tecnici e amministrativi
- Rischia di rimanere un fatto formale, logo
  
- Ma puo' diventare un metodo
- Che renda prassi il confronto e che renda possibile affrontare i problemi dall'ottica di chi lavora

# Links

- Tutta l'informazione è accessibile sul sito EURAXESS:
- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>

# Spares



# Un esempio: Gap analysis, UniPD

- Alcune delle aree in cui l'Università di Padova ha individuato distanze dalla Carta, grazie all'analisi interna.

<b>Section 1: European Chart for Researchers</b>	
<i>European Chart principle</i>	<i>IDENTIFIED Gaps</i>
<b><i>General principle: Stability and permanence of employment.</i></b>	<b><i>Gaps are identified when comparing the C&amp;C principle and the national law (L.509 and L.240).</i></b>
<b><i>General principle: Funding and salaries.</i></b>	<b><i>In Italy, a gap is evidenced in ensuring fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions since the Italian standards are well below the European ones.</i></b>
<b><i>General principle: Gender balance</i></b>	<b><i>Even if no gaps have been detected it is evident a lower number of female staff is present in the higher order of the main decisional bodies.</i></b>

# Un esempio: Gap analysis, UniPD

- Alcune delle aree in cui l'Università di Padova ha individuato distanze dal Codice di reclutamento, grazie all'analisi interna.

<b>Section 2: The Code of conduct for the Recruitment of Researchers</b>	
<i>European Chart principle</i>	<i>IDENTIFIED Gaps</i>
<b>General principle: Recruitment</b>	<b>Some regulations do not explicitly consider the inclusion of experts in the selection commissions that are not directly involved in academy roles or research institutions.</b>
<b>General principle: Transparency.</b>	<b>The procedure a candidate should use to be informed on the strengths and weakness of his application is not always clearly presented.</b>
...	

# Un esempio: Somministrazione UniCam

- Il questionario è somministrato a **tutti i principali protagonisti della vita dell'istituzione**: dirigenza, tutte le ricercatrici e ricercatori a tempo determinato ed indeterminato (indipendentemente dalla posizione contrattuale), Post Doc, etc. etc..



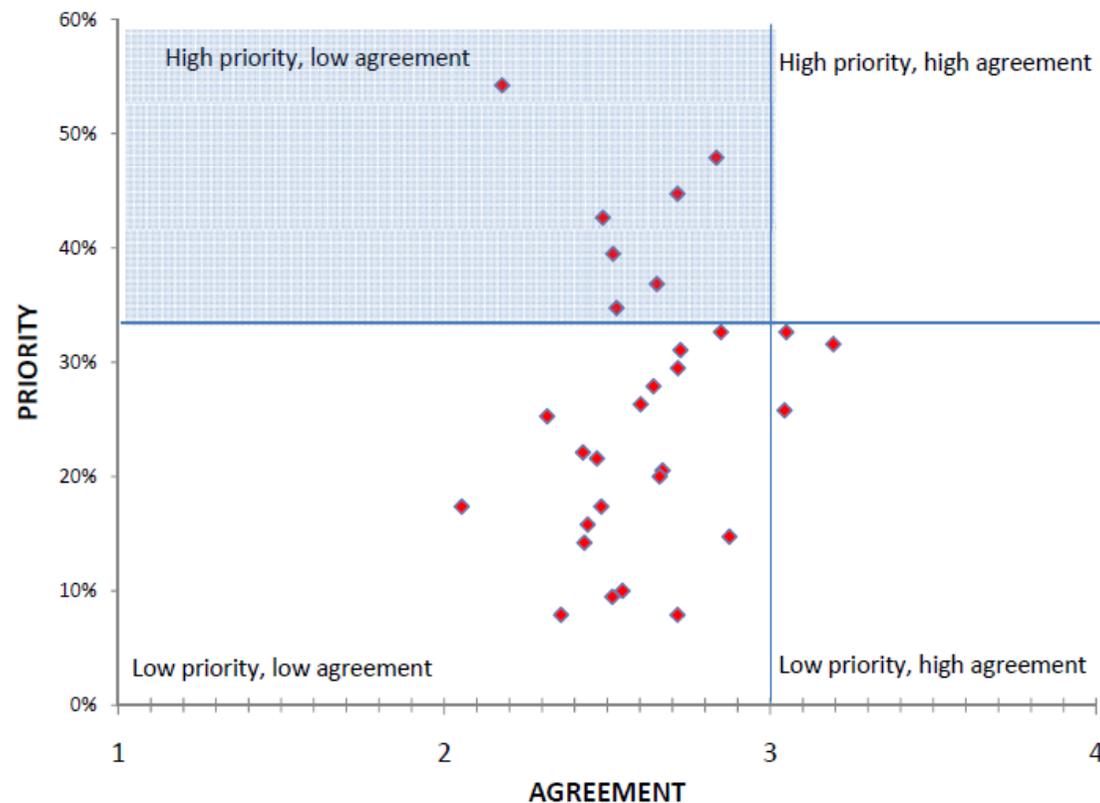
## Who answered?

	Answers	Total in the category	%
Full Professors	39	83	47%
Associate Professors	32	92	35%
Assistant Professors (permanent position)	48	110	44%
Assistant Professors (fixed term)	23	34	68%
PostDocs	2	20	10%
Graduate students with fellowship	7	57	12%
Doctoral candidates	56	170	33%
Technicians and Administratives	7	47	15%
Not indicated	17		
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>613</b>	<b>38%</b>

# Un esempio: Internal analysis, UniCam

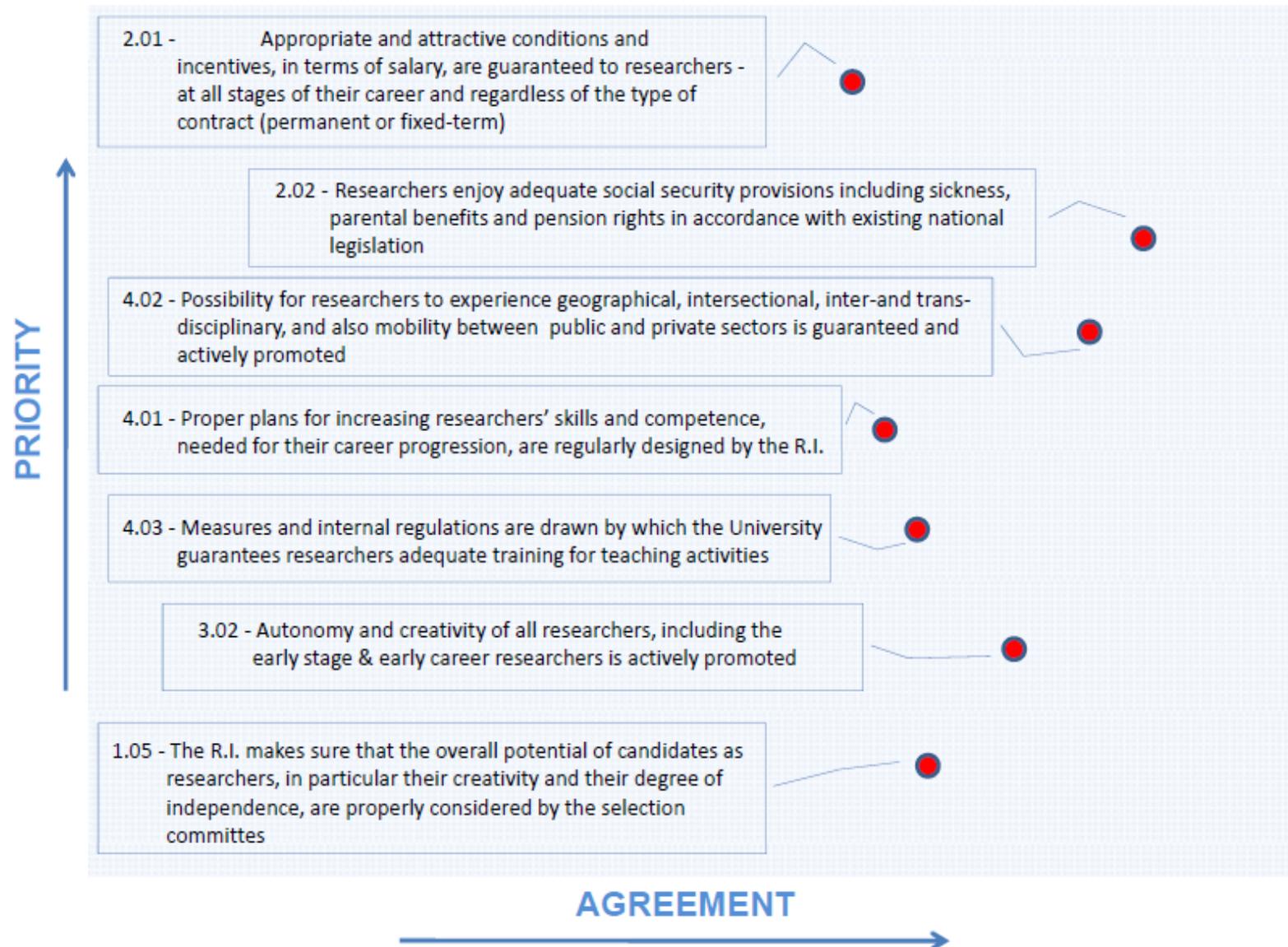
- Dall'analisi del questionario si verifica la relazione tra quelli che sono principi percepiti come prioritari (*Priority*) e la percezione della loro applicazione (*Agreement*).

Relationship between agreement and priority



# Un esempio: Internal analysis, UniCam

High Priority (recognized as priority by at least 1/3), Low Agreement (>2; <3)



# Un esempio: Il piano di azioni, UniCam



Priorities (as expressed in the <a href="#">questionnaire</a> on which the gap analysis was based)	Actions	Organizational activities	Responsible	Timing	Expected results
The Research Institution (R.I.) makes sure that the overall potential of candidates as researchers, in particular their creativity and their degree of independence, are properly considered by the selection committees.	To invite the selection committees, appointed for the recruitment procedures, to give appropriate weight to the candidates' creativity and scientific independence.	Evaluation guidelines (GL) are prepared.	UNICAM C&C Group	By MAY 2010	To make the recruitment committee members aware of and compliant with the C&C principles.
		GL are included in the letter of appointment for the selection committees.	Staff Management Office	From MAY 2010	
Appropriate and attractive conditions and incentives, in terms of salary, are guaranteed to researchers - at all stages of their career and regardless of the type of contract (permanent or fixed-term).	To reward the doctoral candidates who achieve and maintain a high standard of research quality.	The benchmark for evaluating doctoral candidates research activities is defined and the evaluation is performed.	School of Advanced Studies (International PhD School) and Quality system office.	By JUL 2010	To attract high quality doctoral candidates.
		The doctoral candidates stipend is increased with an economic incentive according to the evaluation results .	University executive board (administration board)	From SEP 2010	
	To reserve a share (33%) of the University Research Fund to researchers exceeding the benchmark set by the National University Council (CUN) by a factor to be defined, normalized for the years active in research.	The factor is defined and the evaluation is performed.	University Council and Quality system, evaluation and planning office	By OCT 2010	To acknowledge economically the scientific productivity.
		Funds are assigned.	University executive board (administration board)	From JAN 2011	

# Un esempio: Il piano di azioni, UniFG

N.	Principi	Azioni da intraprendere	Responsabile	Data di realizzazione	Stato dell'arte
1	Garantire durante tutte le fasi di carriera dei ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario. Allegato I C&C Finanziamento e salari	Garantire condizioni finanziarie e/o salariali appropriate ed incentivanti aumentando il valore delle borse per i ricercatori a tempo determinato e giovani ricercatori (assegnisti di ricerca e dottorandi). Per i primi, si prevede la pubblicazione del regolamento che li disciplina, nel quale sono previste forme salariali più elevate rispetto ai ricercatori strutturati. Per le altre categorie, invece, si prevede di regolamentare forme di co-finanziamento attraverso l'utilizzo dei fondi di progetti di ricerca nazionali e non in corso di espletamento.	Dipartimento Organizzazione e Risorse umane	aprile 2010	<u>Regolamento per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca e di didattica integrativa presso l'Università degli Studi di Foggia (Art. 13, comma 3)</u>
			Dipartimento Innovazione Didattica	settembre 2010	<u>Regolamento per il Conferimento di Assegni di Studio per la Collaborazione ad Attività di Ricerca</u>

**L'importante è definire chiaramente: azioni, responsabilità, tempi e stato**

# Possibile strategia INFN per l'adozione di una HRS

- Riflessione sulle **motivazioni** che inducono ad adottare una HRS e sugli **obiettivi e benefici** che si intendono raggiungere.
- Studio preliminare delle documentazioni ufficiali per verificare l'applicabilità delle linee guida alle peculiarità dell'INFN rispetto alle altre istituzioni (dislocazione delle sedi sul territorio, presenza dei laboratori nazionali, stretta collaborazione con l'università) ed individuare eventuali reinterpretazioni.
- **Sensibilizzazione** degli organi direttivi, dei rappresentanti del personale sulla HRS ai fini del **massimo coinvolgimento di tutti i protagonisti** della ricerca nell'Ente.
- Costituzione di **un gruppo di lavoro** che coinvolga CUG, rappresentanti del personale, rappresentanti della dirigenza.
- **Contatti ed incontri** (seminari, meeting, incontri di formazione) **con le istituzioni** che hanno già adottato una HRS e studio dei loro documenti ed elaborati.
- Messa a punto dei questionari e degli indicatori necessari per l'analisi interna.
- Formazione di tutti i recipienti del questionario sulle tematiche dell'HRS.
- Somministrazione del questionario.
- Elaborazione dei dati del questionario e "*gap analysis*" (effettuabile sia a livello nazionale che della singola sezione).
- Elaborazione del piano di azioni ed adozione istituzionale della HRS.
- **Integrazione della HRS nella strategia e visione istituzionale dell'Ente.**
- **Verifica periodica** dello stato e della applicazione della strategia.

# **Analisi statistica del personale INFN dipendente e associato**

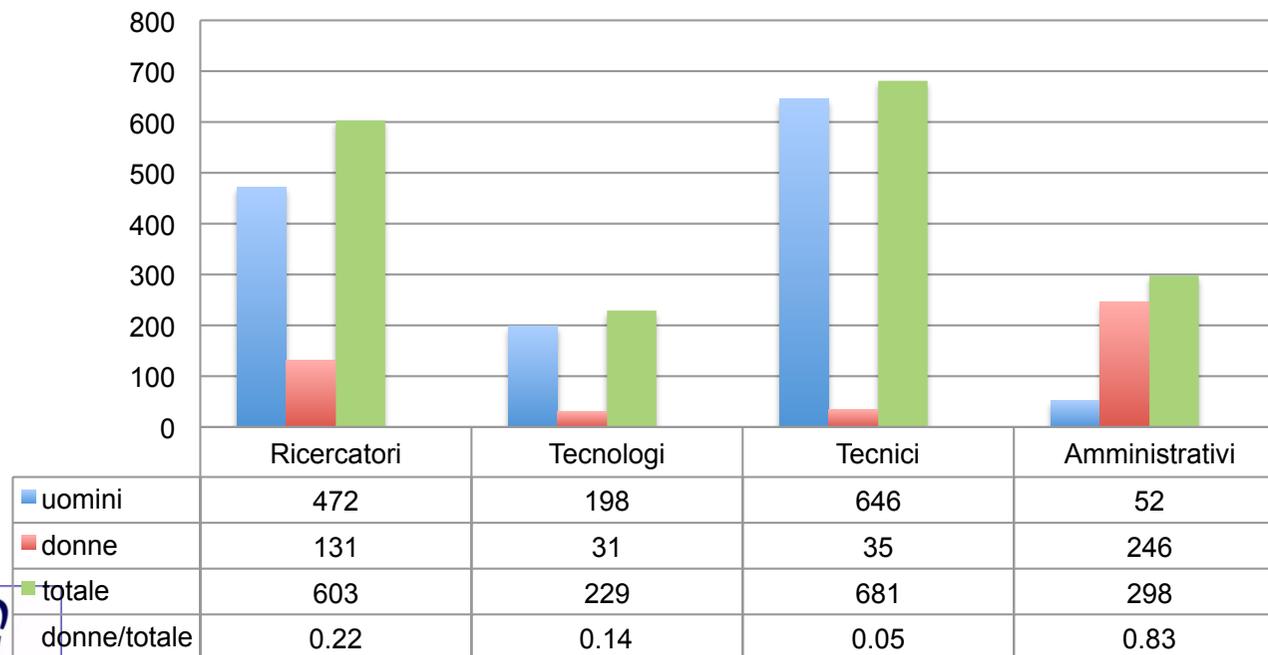
- Studio di genere e generazionale basato
- sui dati del conto annuale al 31/12/2011
- e sulla banca dati degli associati

Analisi a cura del gruppo statistiche del CUG.  
Grafici a cura di Angela Gargano

# Personale dipendente

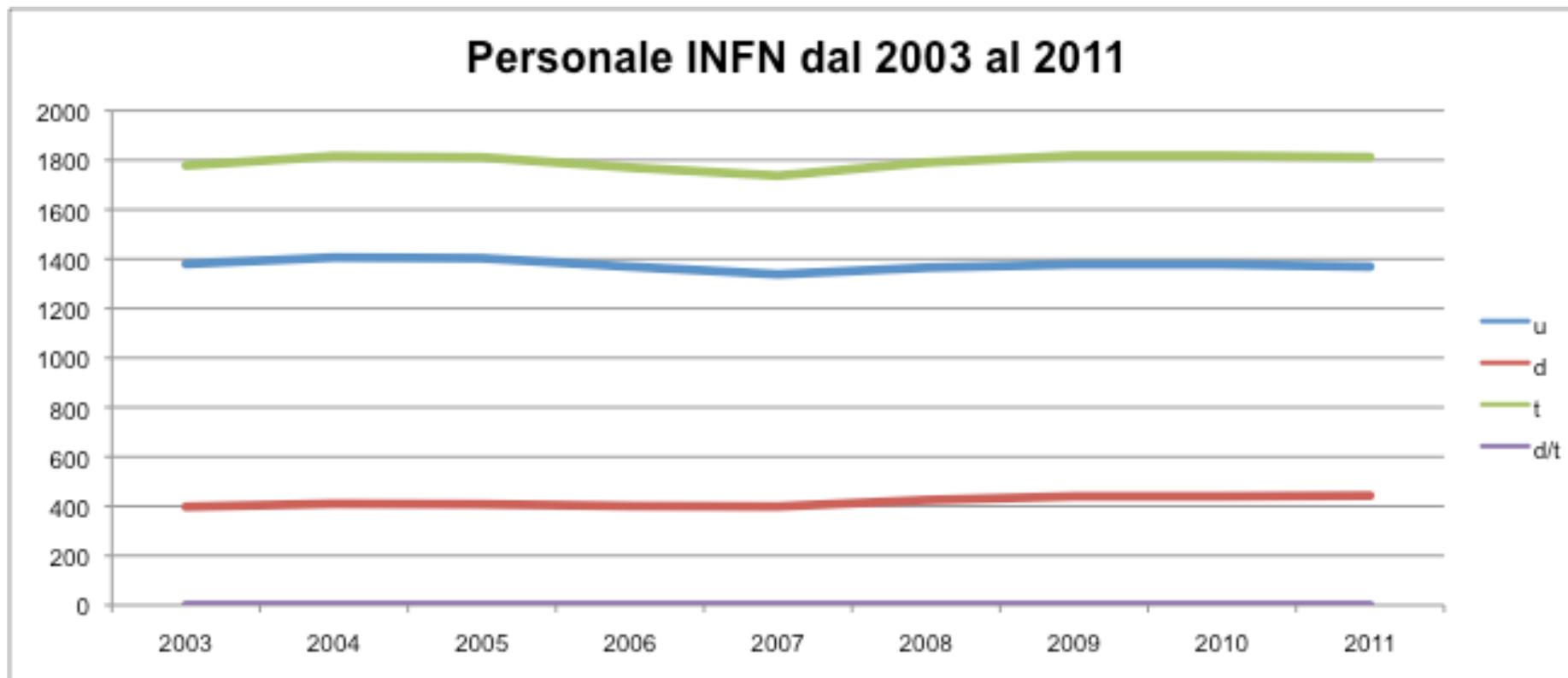
- Al 31/12/2011 ci sono 1811 dipendenti: le donne sono 443, gli uomini 1368, con un rapporto uomini/donne di 3 a 1
- Il personale si distribuisce nei profili di ricercatore (33% del personale), tecnologo (12.6%), tecnico (37.6%) e amministrativo (16.4%); con un rapporto uomini/donne pari a 3.6 per i ricercatori, 6.3 per i tecnologi, 18.6 per i tecnici. Il rapporto donne/uomini è 4.7 per gli amministrativi.

**Distribuzione del personale INFN per profili 2011**



Personale INFN 2011	
Totale	1811
Uomini	1368
Donne	443
Donne/Totale	0,24

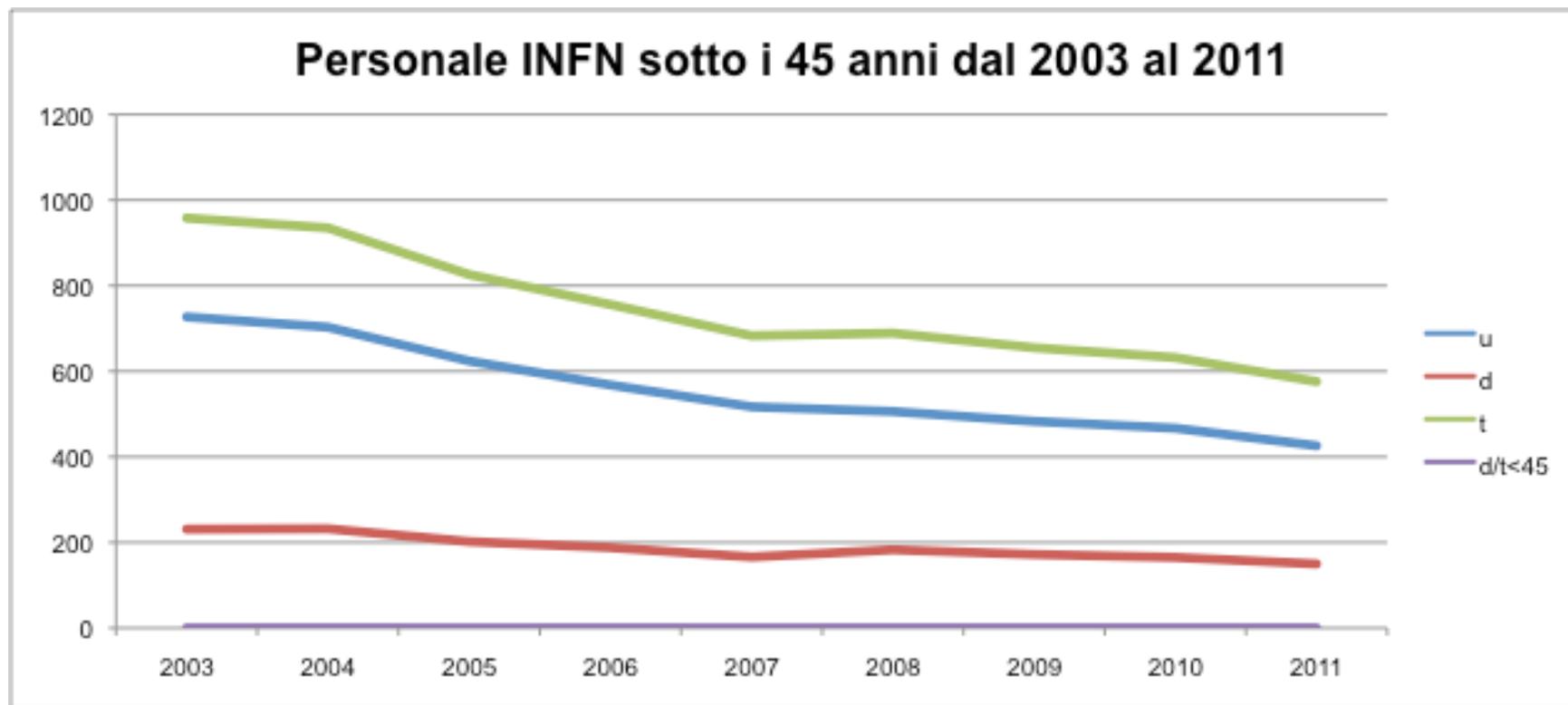
# Variazione del personale dipendente dal 2003 al 2011



- A dicembre 2011, i dipendenti sono 1811, numero sostanzialmente stabile almeno dal 2003.
- Questa apparente stabilità nasconde la forte diminuzione dei “giovani” dipendenti all’interno dell’ente.

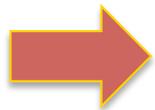
## Personale dipendente sotto i 45 anni di età

Rispetto al 2003, il personale sotto i 45 anni è sceso da 958 a 576 dipendenti, con un **calo di 382 unità, pari a -40%**



# Diminuzione del personale dipendente sotto i 45 anni di età dal 2003 al 2011

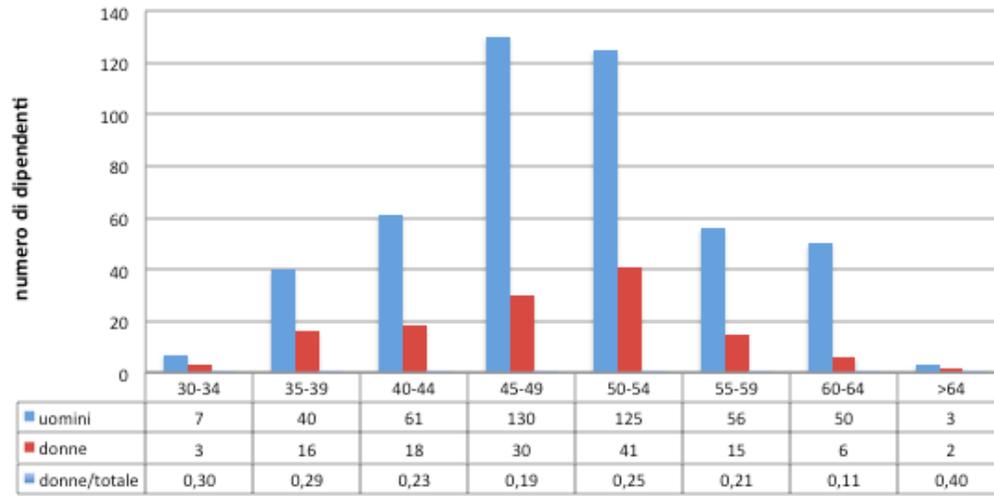
	2003	2011	Calo in %
<b>ricercatori</b>	278	145	- 48%
<b>tecnologi</b>	123	72	- 41%
<b>amministrativi</b>	152	107	- 29%
<b>tecnici</b>	405	252	- 38%
<b>totale</b>	958	576	- 40%



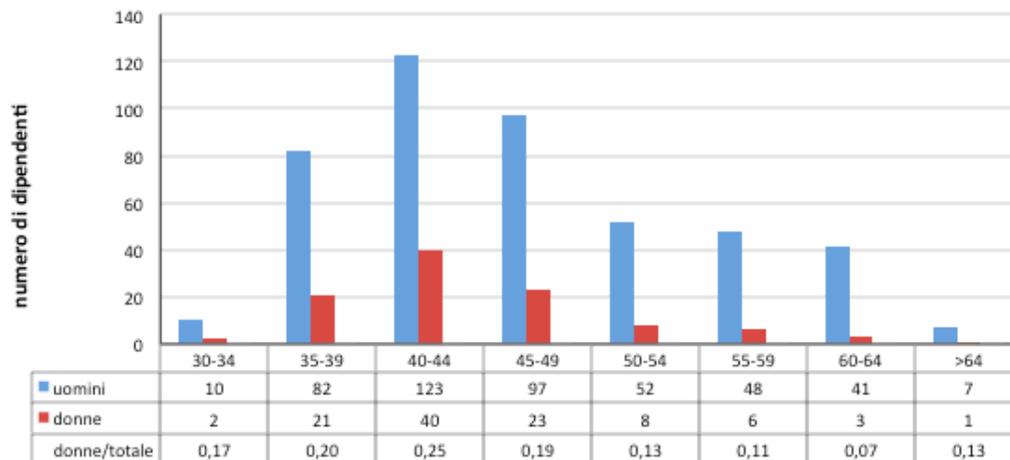
**forte calo di “giovani” in tutti  
profili**

# Personale ricercatore per età confronto 2003 - 2011

Distribuzione per fasce d'età del personale ricercatore  
2011



Distribuzione per fasce d'età del personale ricercatore  
2003



- La distribuzione nel 2011 è piccata intorno a 45-50 anni, mentre nel 2003 aveva un massimo a 40-44 anni.
- La decrescita nella parte superiore di entrambe le distribuzioni, legata al passaggio, in passato, dall'INFN all'Università, penalizza le assunzioni legate ai pensionamenti.

## Personale ricercatore per genere

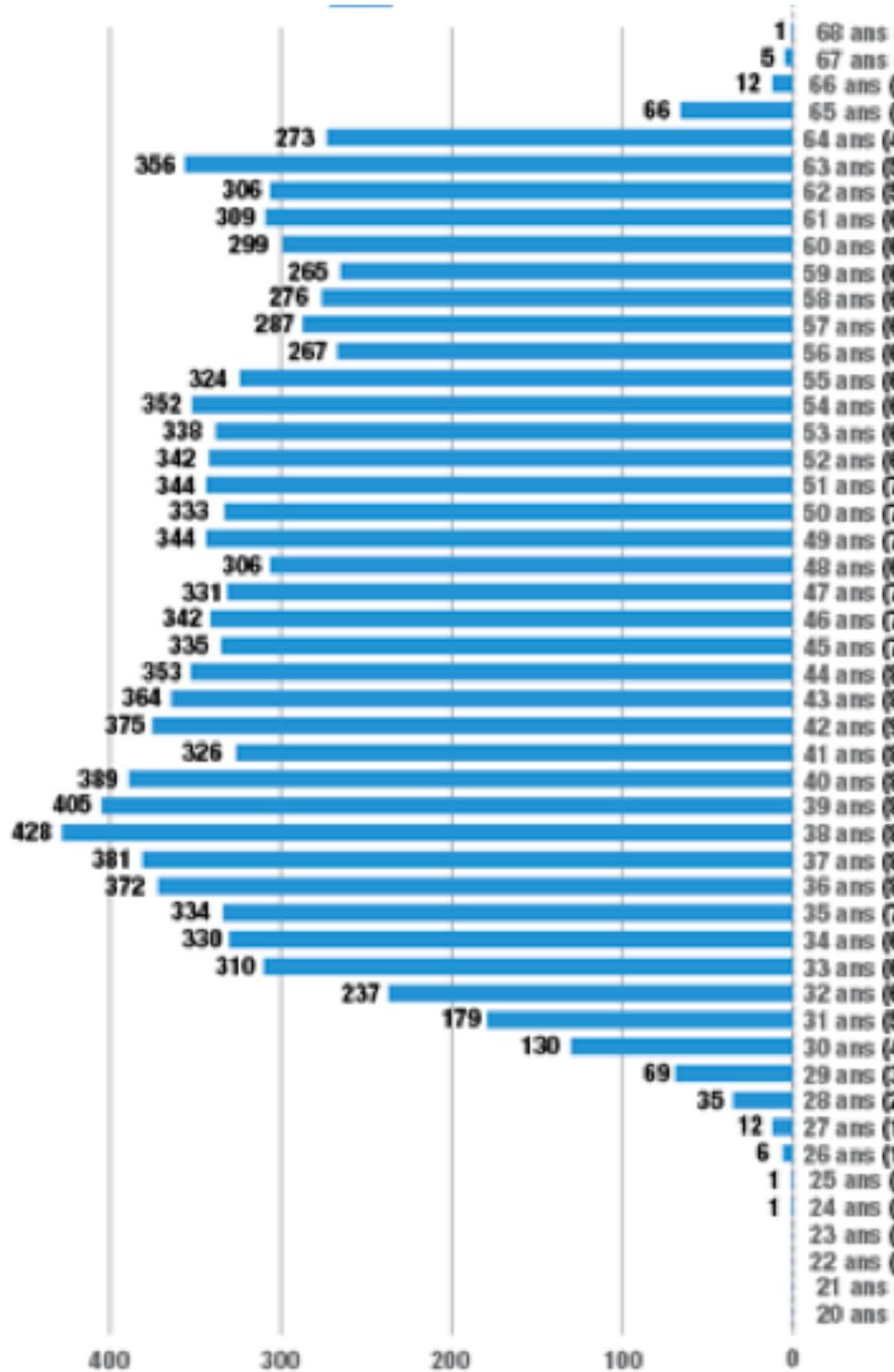
	sotto i 45 anni 2003	sotto i 45 anni 2011	Calo in %
ricercatori	278	145	- 48%
donne	63	37	- 41%
uomini	215	108	- 50%
uomini/donne	3.4	2.9	

- **calo dal 2003 al 2011 leggermente più contenuto per le donne,**

	sotto i 50 anni 2011	sopra i 50 anni 2011	<b>cambia</b>
donne	67	64	
uomini	238	234	
uomini/donne	3.5	3.6	

- **il numero di ricercatrici e ricercatori sotto e sopra i 50 anni di età**

**rimane pressoché inalterato**



## CNRS francese

- Per i ricercatori del CNRS la distribuzione per età è piatta
- I ricercatori sono assunti tra i 30 e 35 anni e vanno in pensione a 64 anni

# Progressione di carriera per ricercatrici e ricercatori

	2003		2011	
	donne	uomini	donne	uomini
<b>Dirigenti di ricerca</b>	8/104=7.6%	107/460=23%	14/131=10.6%	103/472=21.8%
<b>Dirigenti o primi ricercatori</b>	45/104=43%	253/460=55%	70/131=60.3%	305/472=64%

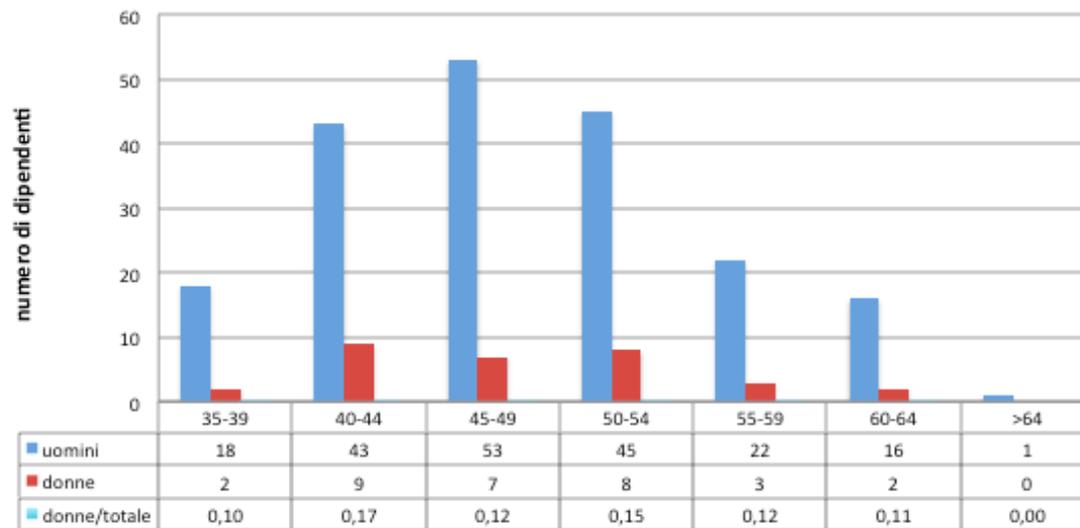
% per donne e uomini riferita alla popolazione femminile e maschile,

rispettivamente

- Nel 2011, fra le donne solo il 10.6% è dirigente, mentre per gli uomini questa percentuale sale al 21, ovvero la **probabilità per una donna di diventare dirigente è la metà di quella di un uomo**
- **La probabilità di essere dirigente o primo ricercatore è invece simile per uomini e donne**
- Altri dati indicano che **il passaggio di livello avviene con un ritardo di circa 5 anni per le donne**. Questo studio è ancora incompleto perché non si ha accesso ai dati delle carriere.

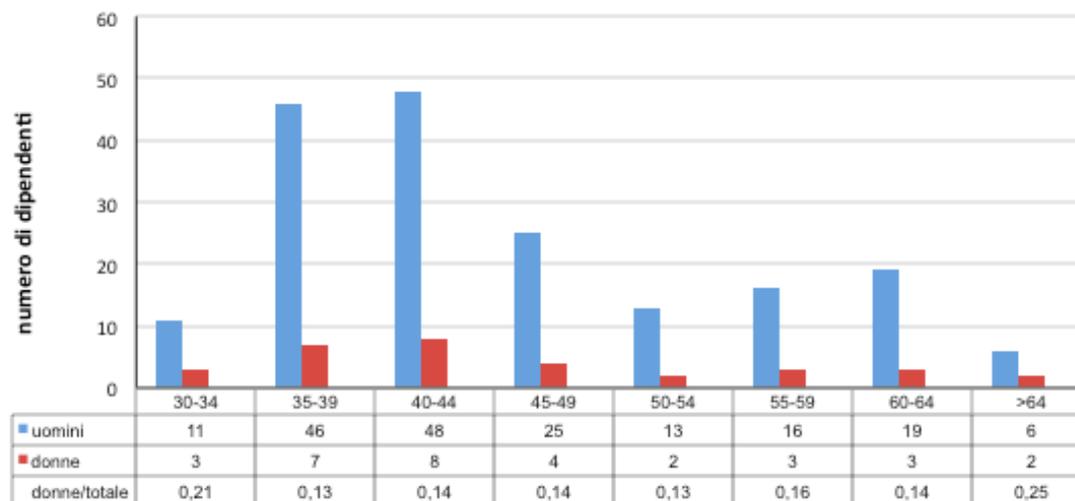
# Personale tecnologico per età confronto 2003 -2011

Distribuzione per fasce d'età del personale tecnologico  
2011



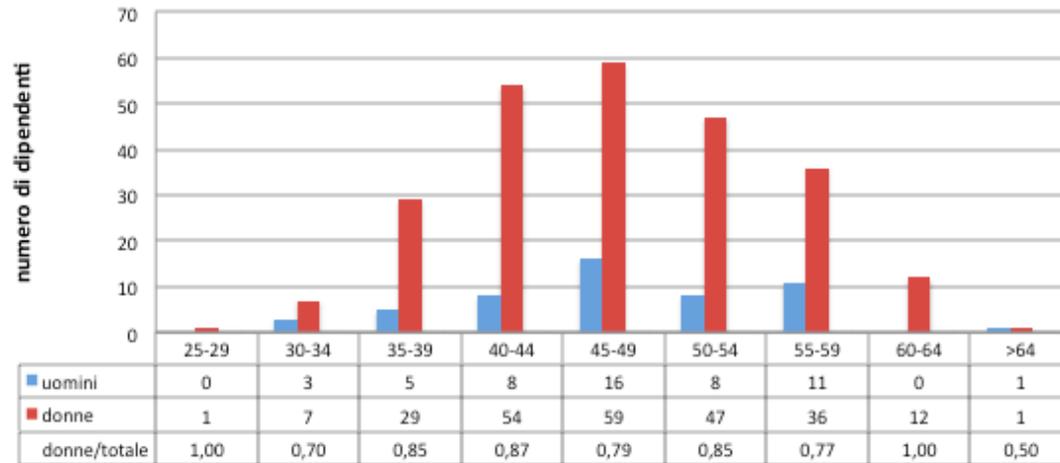
- Drastica riduzione dei tecnologi sotto i 40 anni che da 67 nel 2003, passano a 20 nel 2011

Distribuzione per fasce d'età del personale tecnologico  
2003



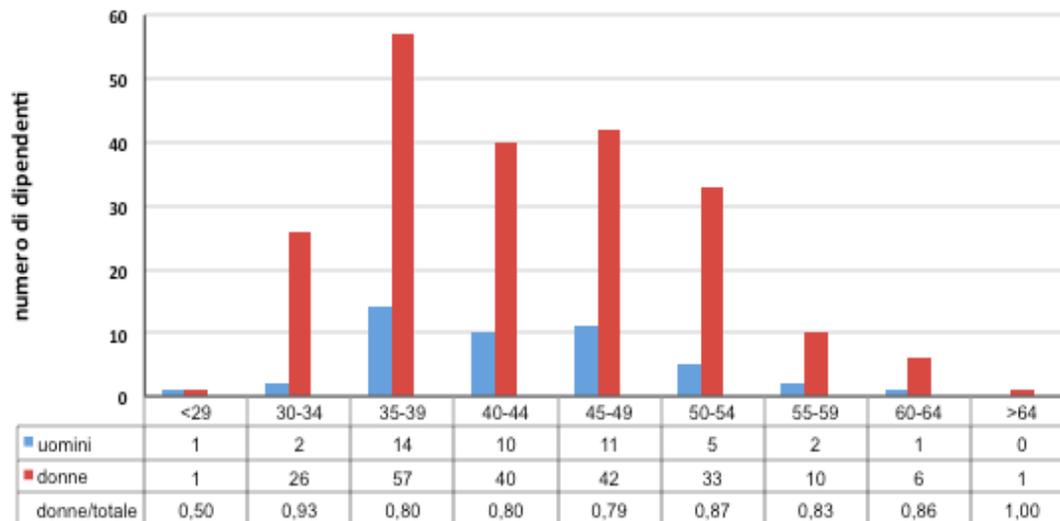
# Personale amministrativo per età confronto 2003 -2011

Distribuzione per fasce d'età del personale amministrativo  
2011



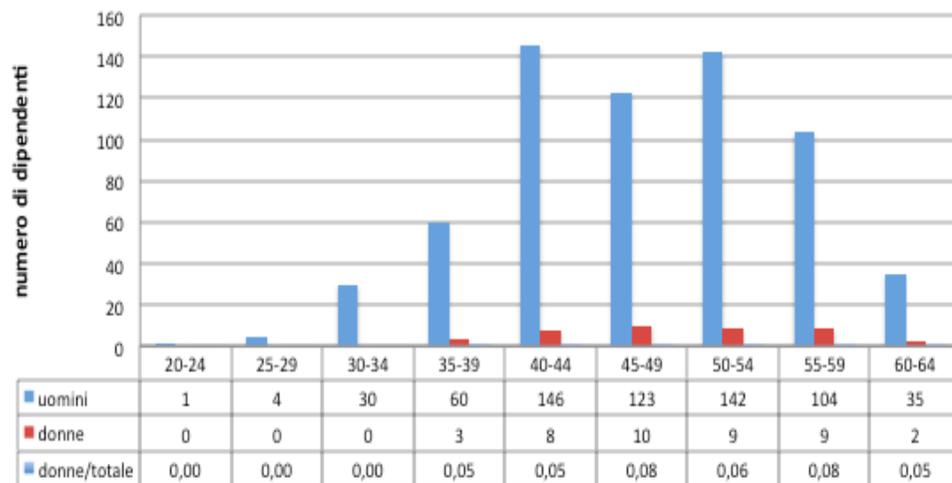
- Nel 2003, l'assunzione del personale amministrativo avveniva a 30 anni, ora dopo i 34.

Distribuzione per fasce d'età del personale amministrativo  
2003



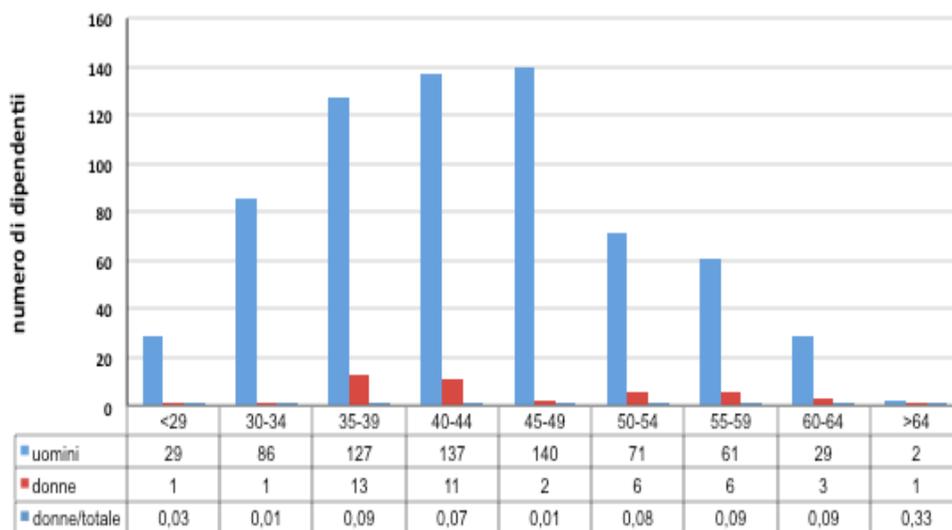
# Personale tecnico per età confronto 2003 -2011

Distribuzione per fasce d'età del personale tecnico  
2011

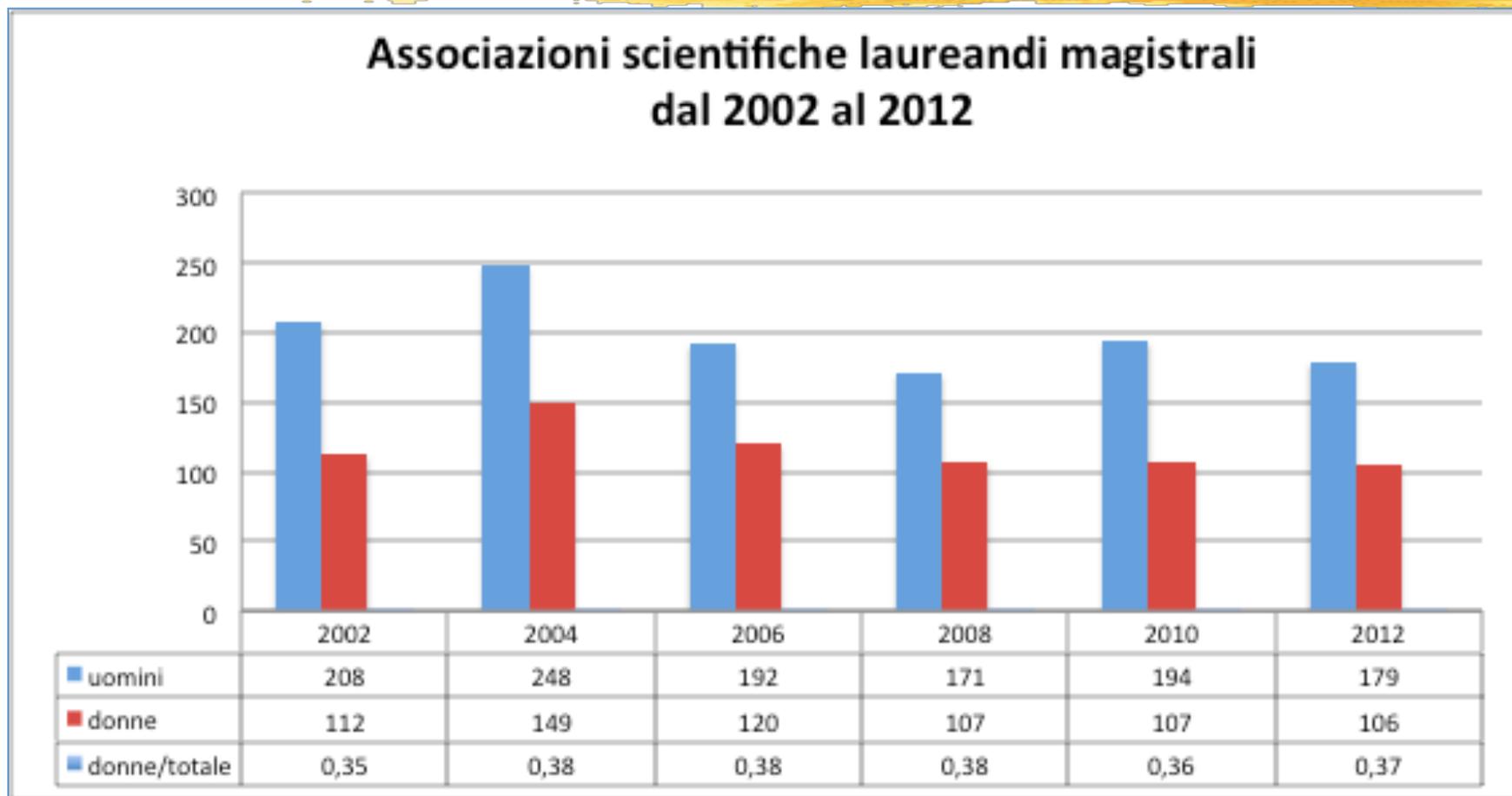


- La distribuzione del personale tecnico è mutata notevolmente rispetto al 2003. Il personale sotto i 40 anni, nel 2011, è una frazione bassa del totale

Distribuzione per fasce d'età del personale tecnico  
2003

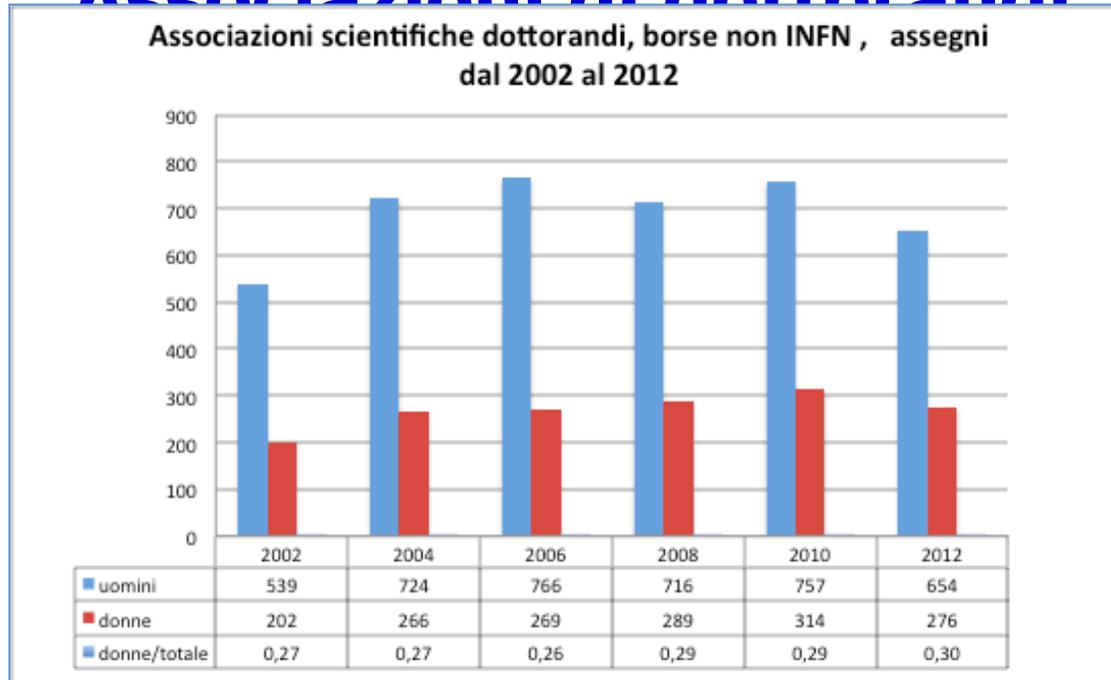


# Associazioni scientifiche laureandi magistrali



- Ogni anno si associano all'INFN circa 300 laureandi magistrali. Questo numero è stabile almeno dal 2003.
- **La frazione di donne è del 35-38%, tra le più alte in Europa**

# Associazioni di dottorandi, borsisti, assegnisti

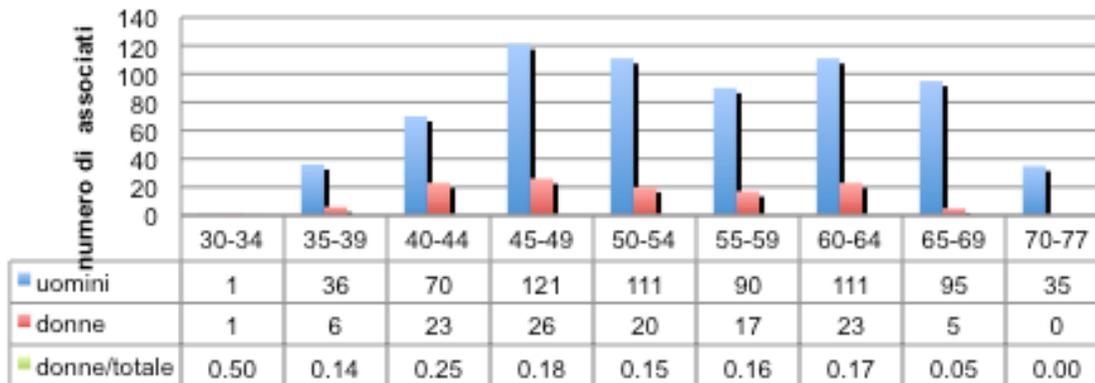


i dati si riferiscono al primo trimestre di ogni anno

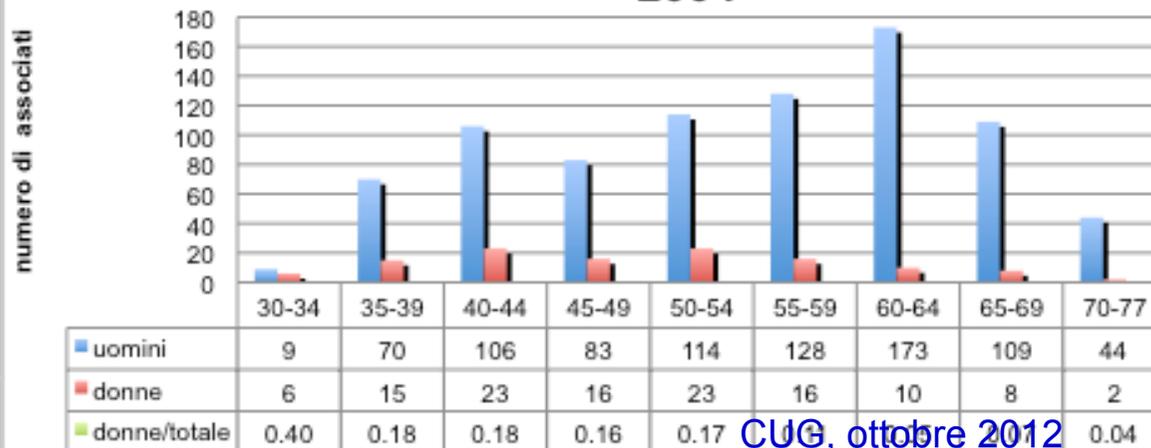
- Ogni anno, circa 1000 ricercatori sono associati come borsisti o assegnisti. Le donne, che erano il 35-38% dei laureandi magistrali nel 2002, scendono nel 2012 al 26-29%. Il calo è del 25%, si perde una donna su 4. Ma sono ancora tante, una donna ogni due uomini. Le donne assunte diminuiscono invece a circa il 20%, frazione che non cresce nel tempo.
- La perdita di donne al procedere della carriera è chiamata *la condotta che perde*. Spesso si dà la responsabilità di questo alle donne che abbandonano. **Occorre ribaltare la prospettiva e chiedersi: cosa scoraggia le donne a continuare? Cosa fa il mondo della ricerca per rendere attraente a una donna il restare nella ricerca?**

# Associazioni scientifiche a tempo indeterminato

**Distribuzione per fasce d'età del personale con incarico di ricerca scientifica 2012**



**Distribuzione per fasce d'età del personale con incarico di ricerca scientifica 2004**



- Le associazioni di ricerca scientifica sono 791, erano 955 nel 2004 con un calo del 17%
- Le donne sono 121, il 15% del totale. Nel 2004 erano 119, il 12%. L'aumento percentuale è dovuto ai pensionamenti
- Gli staff con meno di 45 anni sono 137; erano 229 nel 2004. La perdita è di 92 unità, pari a -40%.
- Le donne sotto i 45 anni erano il 19.2%, attualmente sono il 21.9%.

CUG, ottobre 2012

# Consuntivi scientifici 2011, % donne

## (dati al 17/10/2012)

	CNS1	CNS2	CNS3	CNS4	CNS5
Responsabili nazionali	16%	23%	31%	6%	11%
Responsabili locali	25%	16%	22%	11%	21%
Coordinatori	31%	25%	41%	18%	10%
FTE INFN	17%	16%	19%	12%	14%
FTE associati	18%	22%	24%	14%	28%
presentazioni a conferenze	26%	27%	32%	13%	23%
Tesi PHD	30%	31%	33%	11%	43%
Tesi magistrali	30%	42%	38%	8%	50%

La presenza delle donne non è uniforme nelle diverse commissioni.

Spesso le donne ricoprono ruoli di responsabilità scientifica in misura maggiore della loro presenza nelle commissioni.

# Riflessioni

- Il forte calo dei giovani mette a rischio il funzionamento dell'ente.
- Il passaggio di competenze fra generazioni è critico
- Le donne non stanno aumentando di fatto fra i dipendenti a tempo indeterminato, infn o universitari
- La disparità della presenza femminile nelle diverse commissioni scientifiche indica problematiche su cui le commissioni devono interrogarsi

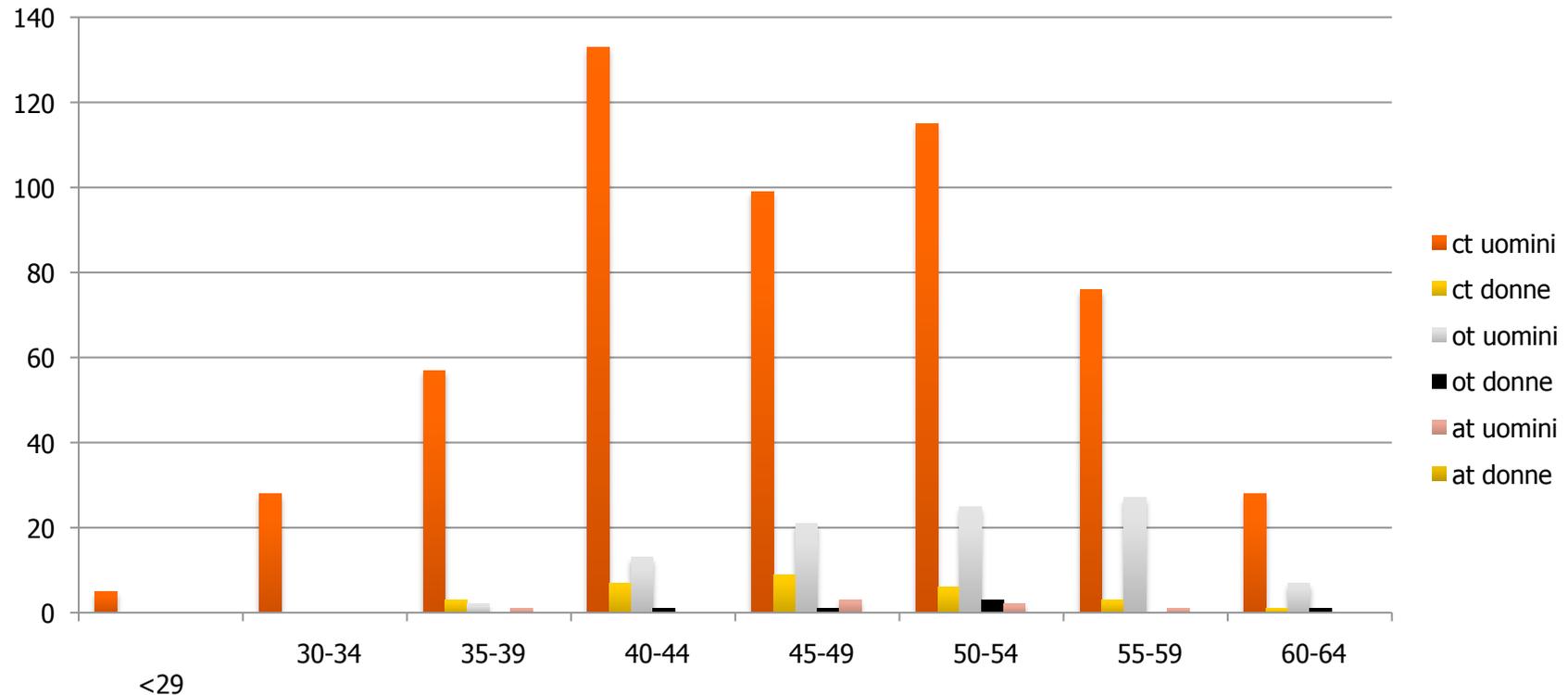
# Differenziale retributivo a parità di titolo di studio: tecnici e amministrativi

- Per accedere ai livelli base dei profili professionali tecnici e amministrativi occorre lo stesso titolo di studio (es. diploma di maturità per accedere alla qualifica di collaboratore tecnico o amministrativo)
- A parità di titolo di studio, i tecnici entrano con un livello di partenza superiore agli amministrativi, ad es. VI livello invece che VII; il gap retributivo iniziale si ripercuote su tutta la carriera senza considerare i fini pensionistici.
- Mentre un tecnico con il diploma di maturità può raggiungere il IV livello, questa possibilità è preclusa all'amministrativo in quanto il livello massimo è il V e occorre la laurea per accedere al IV livello.
- Ne consegue che un amministrativo del IV livello (laureato) ha uno stipendio equivalente a un tecnico IV livello (non laureato).
- Il differenziale retributivo a parità di titolo di studio penalizza maggiormente le donne che costituiscono gran parte del personale amministrativo.

# Differenziale retributivo, ricercatrici e ricercatori

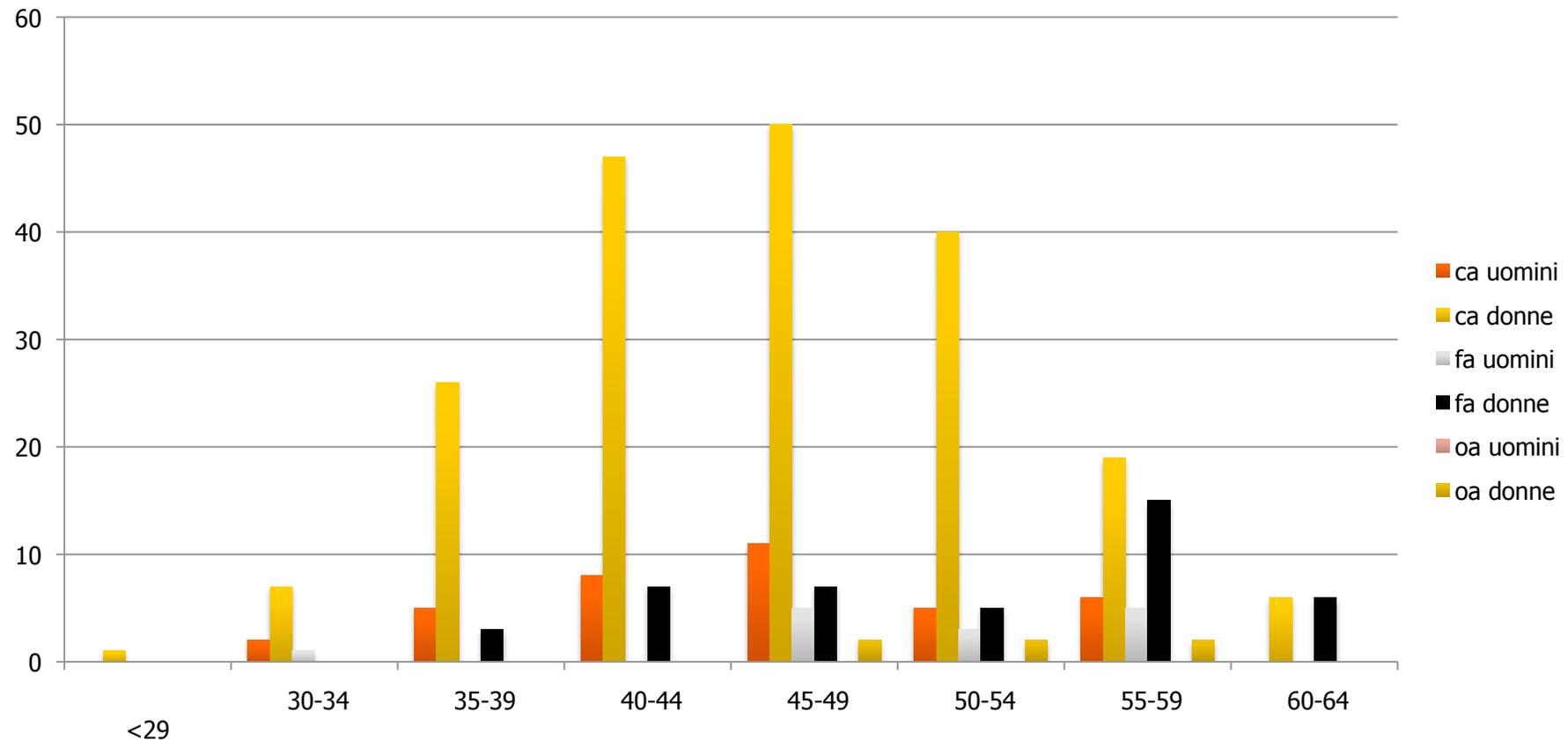
- All'interno dell'ente non esistono meccanismi di discriminazione diretta di carattere retributivo per le donne. I congedi di maternità e parentali sono conteggiati ai fini degli scatti di anzianità.
- I dati in nostro possesso indicano però che la carriera per le donne ricercatrici è ritardata di qualche anno.
- Inoltre la probabilità per una donna di diventare dirigente di ricerca è la metà di quella di un uomo.
- Differenze nell'accesso all'ente, nella promozione della carriera e nell'accesso a trattamenti accessori potrebbero risultare in un differenziale retributivo di genere che va valutato.

# Personale tecnico: collaboratori, operatori e ausiliari



Distribuzione del personale tecnico per livello, per genere e per età

# Personale amministrativo: funzionari, collaboratori e operatori



Distribuzione del personale amministrativo per livello, per genere e per età