



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare  
COMITATO UNICO GARANZIA

Al Presidente dell'INFN Prof. Antonio Zoccoli  
Ai/alle componenti della Giunta Esecutiva INFN, Dr.ssa Chiara Meroni, Dr. Diego  
Bettoni , Dr. Marco Ciuchini , Prof. Marco Pallavicini, Dr. Pierluigi Campana  
Al Direttore Generale dell'INFN Dott. Nando Minnella

All'OIV dell'INFN Dott. Fabrizio Rotundi

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG-INFN SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE INFN

### a cura del Comitato Unico di Garanzia INFN

La presente relazione ha l'obiettivo di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Contiene un'analisi dei dati del personale, la descrizione delle attività dell'Ente indirizzate a parità di genere e benessere lavorativo e una breve sintesi delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) relativamente al 2019.

La relazione sulle condizioni del personale è un adempimento del CUG previsto dalla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Essa è stata redatta seguendo le linee guida della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019.

I dati forniti dalla Amministrazione INFN sono riportati nel file allegato e sono tutti riferiti al 31-12-2019. Altri dati presenti nella relazione sono stati reperiti dalle delibere o siti web dell'Ente.

Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli di anni precedenti riportati da relazioni del CPO o del CUG INFN. Purtroppo l'amministrazione non ha fornito i seguenti dati, previsti alle tabelle 1.5-1.8 della Direttiva ministeriale, relativi a: divario economico medio delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno; personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio; personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio; composizione di genere delle commissioni di concorso.

### Analisi dei dati del personale a dicembre 2019

Il monitoraggio anno per anno della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è fondamentale per valutare di quanto, nel tempo, le condizioni di criticità si risolvano o persistano. Analisi del personale sono state realizzate fin dal 2002 dal CPO e successivamente dal CUG. L'analisi statistica è stata condotta in collaborazione con il Gruppo di Lavoro sul Bilancio Sociale dell'Ente.

| Profili        | Dipendenti T.I. | Dipendenti T.D. | 2003      | 2015      |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|
| Ricercatori    | 675 (33.6%)     | 40 (22.2%)      | 565 (32%) | 562 (34%) |
| Tecnologi      | 348 (17.3%)     | 57 (31.5%)      | 216 (12%) | 234 (14%) |
| Tecnici        | 671 (33.4%)     | 42 (23.2%)      | 725 (41%) | 621 (36%) |
| Amministrativi | 317 (15.7%)     | 42 (23.2%)      | 262 (15%) | 275 (16%) |
| TOTALE         | 2011            | 181             | 1768      | 1692      |

**Tabella 1** Per ogni profilo del personale sono riportati il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato e determinato; i dati sono aggiornati al 31 dicembre 2019. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di dipendenti INFN a tempo indeterminato nel 2003 e 2015. Fra parentesi è riportata la frazione rispetto al totale dei dipendenti.

**Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.** Al 31 dicembre 2019, l'Ente aveva 2011 dipendenti a tempo indeterminato e 181 a tempo determinato a cui vanno aggiunti 262 assegnisti e 112 borsisti. La Tab. 1 riporta i numeri e le frazioni nei diversi ruoli del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato nel 2019, e con contratto a tempo indeterminato nel 2003 e 2015. La frazione del personale INFN a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi profili e separatamente per sesso è riportata anche in Fig.1.

Nel 2019 circa 1/3 dei dipendenti a tempo indeterminato è ricercatore (33.6%) e 1/3 è tecnico (33.4%), i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 17.3% e dal 15.7% del personale.

La distribuzione del personale nei diversi profili è considerevolmente diversa tra tempo indeterminato e determinato. Per il personale con contratto a tempo determinato, il 31.5% del personale è tecnologo, mentre il restante personale si suddivide in maniera eguale fra i diversi profili di tecnico, ricercatore e amministrativo. La ripartizione nei vari profili, come si osserva confrontando i dati in Tab. 1, è cambiata nel tempo: dal 2003, i ricercatori sono aumentati leggermente, un incremento maggiore hanno registrato i tecnologi, mentre sono diminuiti nettamente i tecnici che sono passati dal 41% del 2003 al 33% del 2019; sono invece invariati gli amministrativi.

| Profilo        | Uomini<br>T.I. | Donne<br>T.I. | D/TOT T.I.<br>(%) | Uomini<br>T.D. | Donne<br>T.D. | D/TOT T.D.<br>(%) |
|----------------|----------------|---------------|-------------------|----------------|---------------|-------------------|
| Ricercatori    | 526            | 149           | 22.1              | 32             | 8             | 20.0              |
| Tecnologi      | 281            | 67            | 19.3              | 45             | 12            | 21.0              |
| Tecnici        | 622            | 49            | 7.3               | 41             | 1             | 2.3               |
| Amministrativi | 66             | 251           | 79.2              | 8              | 34            | 81.0              |
| TOTALE         | 1495           | 516           | 25.7              | 126            | 55            | 30.4              |

**Tabella 2** Frazione di donne nei diversi profili del personale INFN a tempo determinato e indeterminato nel 2019. 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 rapporto tra donne e uomini nei vari profili non sta variando negli anni.** In Tab.2. è riportato il numero di uomini e donne per ogni profilo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono circa il 21% del personale, sia a tempo indeterminato che determinato. Fra i tecnici, le donne sono solo il 7% con contratto a tempo indeterminato e praticamente assenti a tempo determinato. Fra gli amministrativi, gli uomini sono il 21% a tempo indeterminato, e il 19% a tempo determinato.

Globalmente, le donne sono il 25.7% del personale con contratto a tempo indeterminato; salgono al 30.4% tra il personale con contratto a tempo determinato perché molte posizioni a tempo determinato sono nel profilo amministrativo in cui vi sono 34 donne. Se si escludono i ruoli amministrativi, in cui la presenza femminile è predominante, le donne nell'Ente sono circa il 15% (più precisamente sono il 15.6% con contratto a tempo indeterminato e il 15.1% a tempo determinato). Queste frazioni sono molto simili a quelle del 2003, quando la percentuale delle donne nell'Ente, escluso il ruolo amministrativo, era il 12%.

L'INFN è fortemente invecchiato, malgrado le recenti assunzioni. Questo processo, comune alla pubblica amministrazione, è particolarmente preoccupante per un ente di ricerca che sta perdendo il contributo delle giovani generazioni. L'età media per i ricercatori è 52 anni, per i tecnologi 50, per i tecnici 52, per gli amministrativi 51. Le recenti assunzioni e stabilizzazioni hanno solo leggermente migliorato l'andamento per età in tutti i profili. Dalle Fig. 2 e 3 si osserva che i numeri del personale sotto i 40 anni sono bassi.

**Personale nel profilo tecnico e amministrativo.** La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo è riportata nelle Tab. 3 e 4 per il tempo indeterminato e determinato. **La frazione di donne nel profilo di tecnico, diminuita dal 6.7% al 5.3% negli anni dal 2002 al 2015, è ora 7.3%.**

**Le donne nel profilo tecnico sono inoltre concentrate nei livelli inferiori di carriera:** la percentuale di donne va dal ~6% del IV livello al ~22% dell'VIII livello. La Fig. 4 riporta la distribuzione di anzianità nel livello di tecnici a tempo indeterminato: nel ruolo di tecnico sono state assunte recentemente 12 donne e 30 uomini come operatore di VIII livello mentre un'unica donna è stata assunta come collaboratore tecnico al VI livello a fronte di 45 uomini. Lo stesso rapporto fra donne e uomini (1 a 41) si osserva nel tempo determinato per il VI livello di collaboratore tecnico. **Le assunzioni si sono avute non tanto per concorso quanto per stabilizzazioni o per concorsi riservati alle categorie disabili o protette (art.1 e 18 L. 68/99). Poiché nel personale a tempo determinato è donna solo 1 tecnico su 42, la percentuale di donne nel ruolo di tecnico rischia di diminuire ulteriormente nel futuro prossimo.**

| Livello | Tecnici T.I. | Uomini T. I. | Livello/Tot. Uomini (%) | Donne T.I. | Livello/Tot. Donne (%) | D/(D+U) (%) | Uomini T.D. | Donne T.D. |
|---------|--------------|--------------|-------------------------|------------|------------------------|-------------|-------------|------------|
| IV      | 269          | 254          | 40.8                    | 15         | 30.6                   | 5.6         | -           | -          |
| V       | 170          | 158          | 25.4                    | 12         | 24.4                   | 7.1         | -           | -          |
| VI      | 167          | 157          | 25.2                    | 10         | 20.4                   | 6.0         | 41          | 1          |
| VII     | 10           | 10           | 1.6                     | -          | -                      | -           | -           | -          |
| VIII    | 55           | 43           | 6.9                     | 12         | 24.4                   | 21.8        | -           | -          |
| TOTALE  | 671          | 622          | -                       | 49         | -                      | 7.3         | 41          | 1          |

**Tabella 3** Personale tecnico INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2019. 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 il numero di uomini e donne a tempo determinato.

| Livello | Amministrativi T.I. | Uomini T.I. | Livello/Tot Uomini (%) | Donne T.I. | Livello/Tot Donne (%) | D/(D+U) (%) | Uomini T.D. | Donne T.D. |
|---------|---------------------|-------------|------------------------|------------|-----------------------|-------------|-------------|------------|
| IV      | 26                  | 7           | 10.6                   | 19         | 7.6                   | 73.1        | -           | -          |
| V       | 147                 | 25          | 37.9                   | 122        | 49.0                  | 83.0        | 2           | 5          |
| VI      | 54                  | 12          | 18.2                   | 42         | 16.9                  | 77.8        | -           | -          |
| VII     | 73                  | 15          | 22.7                   | 58         | 23.3                  | 79.4        | 6           | 29         |
| VIII    | 15                  | 7           | 10.6                   | 8          | 3.2                   | 53.3        | -           | -          |
| TOTALE  | 315                 | 66          | -                      | 249        | -                     | 79.0        | 8           | 34         |

**Tabella 4** Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2019. 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 2 donne dirigenti amministrativi. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

*Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 21%, in aumento negli ultimi anni. La probabilità per un amministrativo uomo di raggiungere il IV livello è leggermente maggiore di quello di una donna.*

*Tra le carriere del personale amministrativo e tecnico esiste una notevole differenza: solo l'8% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 41% dei tecnici. Questa differenza è conseguenza del contratto nazionale: per raggiungere il IV livello agli amministrativi, ma non ai tecnici, è richiesta una laurea. Dato che la maggior parte degli amministrativi è donna, questa disparità si traduce in un divario retributivo strutturale di genere. Questo problema è stato sollevato dal CUG INFN con lettera inviata il 27 gennaio 2015 sia alla Giunta Esecutiva dell'INFN che alle organizzazioni sindacali (<https://docs.infn.it/share/page/site/cug/documentlibrary#filter=path%7C%2FPublicWeb%2FCug%2FCUG-lettere-2011-2015%7C&page=1>).*

**Personale nel profilo ricercatore e tecnologo.** La distribuzione per livello del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato e determinato è riportata in Tab. 5 e Tab. 6. *Fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono circa il 21% del personale, sia a tempo indeterminato che determinato.* Queste distribuzioni mostrano che *tra i ricercatori e tecnologi la probabilità per un uomo di raggiungere il più alto livello professionale è maggiore della possibilità effettiva che ha una donna.* Negli ultimi concorsi sono state promosse 11 donne, portando a un aumento delle donne al livello apicale di carriera tra le ricercatrici che comunque rimangono sotto rappresentate rispetto ai colleghi di sesso maschile.

Le donne dirigenti sono 24 (14% dei dirigenti), 21 ricercatrici e 3 tecnologhe. Nonostante i recenti progressi, mentre il 19.4% dei ricercatori è ai vertici della carriera la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 14.1%. **La situazione è drammatica per i tecnologi dove solo 3 donne (4.5%) è al primo livello, e nessuna di loro è stata promossa nei recenti concorsi (in cui vi sono stati avanzamenti solo per persone di sesso maschile),** mentre ben il 70% è al livello iniziale. La Fig. 5 riporta la distribuzione di età del personale ricercatore e tecnologo nel primo livello: le donne dirigente hanno età più alta rispetto agli uomini e minore anzianità, come si vede in Fig. 6 che riporta l'anzianità nel livello.

La Fig. 7 riporta le distribuzioni di età di ricercatori e tecnologi **a tempo determinato, tra i tecnologi sono completamente assenti le donne sotto i 35 anni; questo potrebbe riflettersi in una prossima ulteriore diminuzione delle donne giovani tra i tecnologi a tempo indeterminato.**

| Livello | Ricercatori T.I. | Uomini T.I. | Livello/Tot. Uomini (%) | Donne T.I. | Livello/Tot. Donne (%) | D/(D+U) (%) | Uomini T.D. | Donne T.D. |
|---------|------------------|-------------|-------------------------|------------|------------------------|-------------|-------------|------------|
| I       | 123              | 102         | 19.4                    | 21         | 14.1                   | 17.1        | -           | -          |
| II      | 239              | 185         | 35.2                    | 54         | 36.2                   | 22.6        | -           | -          |
| III     | 313              | 239         | 45.4                    | 74         | 49.7                   | 23.6        | 32          | 8          |
| TOTALE  | 675              | 526         | -                       | 149        | -                      | 22.1        | 32          | 8          |

**Tabella 5** Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2019. 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 | Tecnologi<br>T.I. | Uomini<br>T.I. | Livello/Tot.<br>Uomini (%) | Donne<br>T.I. | Livello/Tot.<br>Donne (%) | D/(D+U)<br>(%) | Uomini<br>T.D. | Donne<br>T.D. |
|---------|-------------------|----------------|----------------------------|---------------|---------------------------|----------------|----------------|---------------|
| I       | 50                | 47             | 16.7                       | 3             | 4.5                       | 6.0            | -              | -             |
| II      | 98                | 81             | 28.8                       | 17            | 25.4                      | 17.3           | 1              | -             |
| III     | 200               | 153            | 54.4                       | 47            | 70.1                      | 23.5           | 44             | 12            |
| TOTALE  | 348               | 281            | -                          | 67            | -                         | 19.3           | 45             | 12            |

**Tabella 6** Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2019. 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.

**Assegnisti e Borsisti.** Al 31 dicembre 2019, l'Ente aveva 262 assegnisti (85D + 177U) e 112 borsisti (81U + 31D). Sono donne il 32.4% delle persone con Assegno di Ricerca e il 27.7% dei borsisti. La distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie è riportata in Tab. 8: molte delle borse vanno a laureandi, giovani laureati o giovani diplomati mentre le borse post doc stranieri e le borse delle commissioni CSN5 e CCR vanno a persone con il dottorato o con esperienza pari al dottorato.

In Fig.8 è riportata la distribuzione per età di assegnisti e borsisti, che risulta popolata anche per fasce alte di età: ben il 9% degli assegnisti ha una età superiore a 40 anni. A quest'età sarebbe adeguata una posizione più solida, come raccomandato anche dalla Carta Europea dei Ricercatori per cui *lo status di post dottorato dovrebbe essere transitorio, allo scopo precipuo di offrire ulteriori possibilità di sviluppo professionale nell'ambito di prospettive di carriera a lungo termine*. Questo traduce il fatto che i ricercatori post dottorato, che sono professionisti della ricerca a tutti gli effetti, trovano limitate prospettive di carriera all'interno dell'Ente. Tra i borsisti, ben il 41.1% (35 uomini e 11 donne) ha oltre 30 anni. Portiamo attenzione al fatto che la Borsa di Studio, pensata per giovani laureandi e neo laureati, non prevede l'iscrizione alla gestione separata INPS e quindi non appare adeguata a ricercatori. Sarebbe preferibile offrire a queste persone di elevata professionalità posizioni migliori sia dal punto di vista economico che dal punto di vista delle tutele previdenziali.

| Tipologia Borsa                  | Totale | Uomini | U/(D+U) % | Donne | D/(U+D)% |
|----------------------------------|--------|--------|-----------|-------|----------|
| Borse post-doc stranieri         | 41     | 32     | 78.0      | 9     | 22.0     |
| Borse diplomati                  | 28     | 22     | 78.6      | 6     | 21.4     |
| Borse laureandi                  | -      | -      | -         | -     | -        |
| Borse laurea breve               | 7      | 6      | 85.7      | 1     | 14.3     |
| Borse CSN1, CSN3, CSN5, CCR      | 21     | 12     | 57.1      | 9     | 42.9     |
| Neolaureati                      | 13     | 8      | 61.5      | 5     | 38.5     |
| Borse neolaureati indiriz. Tecn. | 2      | 1      | 50        | 1     | 50       |
| TOTALE                           | 112    | 81     | 72.3      | 31    | 27.7     |

**Tabella 8** Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2019.

**Sintesi:** *Benché negli ultimi anni il personale sia aumentato, il numero di persone sotto i 45 anni è diminuito rispetto a 20 anni fa per tutti i profili. L'età media del personale è di circa 52 anni (ricercatori e tecnici), 51 anni (amministrativi), 50 anni (tecnologi), inoltre la distribuzione del personale non è uniforme per età ma mostra un massimo a valori alti di età.*

*Nei profili di ricercatore e tecnologo, in cui vi è la sotto-rappresentazione di un sesso, nonostante qualche leggero progresso nelle percentuali medie di donne (rispettivamente dal 18% al 22% per le ricercatrici e dal 16% al 18% per le tecnologhe), il numero assoluto di ricercatrici e tecnologhe sotto i 45 anni è quasi dimezzato rispetto a 16 anni fa.*

*Desta preoccupazione che, per entrambi i sessi, i numeri assoluti di giovani siano molto diminuiti negli ultimi 16 anni: le ricercatrici donne sotto i 45 anni sono solo 40 mentre erano 63 nel 2003 ed i ricercatori uomini sono 131 contro i 215 del 2003. Una minore riduzione è osservata per i tecnologi. I tecnologi sotto i 45 anni erano 123 (105U + 18 D) nel 2003, nel 2019 sono 103 (80U + 23D). La distribuzione del personale sotto i 45 anni condiziona il futuro dell'Ente.*

*La combinazione della bassa rappresentanza di donne e l'innalzamento dell'età media fa sì che il numero di giovani donne ricercatrici e tecnologhe rispetto a 20 anni fa è così basso che in molte sezioni non ci sono più giovani donne ricercatrici. E' inoltre da notare come, per questi profili, l'aumento nelle percentuali medie è dovuto più alle recenti stabilizzazioni che ai concorsi: nel profilo di ricercatore è donna il 40% del personale stabilizzato (8 donne e 12 uomini), mentre le vincitrici dei concorsi al III livello di ricercatore negli ultimi 10 anni sono 18 pari al 14% dei vincitori di concorso. Da notare che queste percentuali non rispecchiano la frazione di donne che conseguono il dottorato o posizioni post PhD, infatti da almeno 20 anni il numero di donne che ottiene il dottorato in fisica è, in Italia, attorno al 35% e sono donne il 37% dei dottorati in Fisica Nucleare e il 32.4% delle persone con Assegno di Ricerca dell'INFN.*

## Parità e Pari Opportunità

Nell'INFN, le donne sono il 33% dei PhD, il 32% tra i post PhD, il 20% dei ricercatori dipendenti, il 14% nelle posizioni apicali. Ad eccezione delle tecnologhe, che nel 2019 hanno avuto una 'repentina' crescita dal 15 al 18%, dovuta alla stabilizzazione di personale 'precario', queste proporzioni di uomini e donne sono stabili da 20 anni.

***Il raggiungimento della parità richiede che nei concorsi sia garantita la pari probabilità di successo, sia nel reclutamento che nella progressione di carriera.***

| 2019              | CSN1(%) | CSN2 (%) | CSN3(%) | CSN4(%) | CSN5(%) |
|-------------------|---------|----------|---------|---------|---------|
| Coordinatori      | 10      | 20       | 43      | 11      | 28      |
| Resp. Nazionali   | 6       | 25       | 26      | 19      | 18      |
| Resp. Locali      | 26      | 23       | 29      | 14      | 22      |
| FTE(1.INFN)       | 23      | 18       | 29      | 15      | 20      |
| FTE(Univ.)        | 19      | 20       | 26      | 14      | 28      |
| FTE(post-doc)     | 31      | 30       | 40      | 10      | 31      |
| Talk a conferenze | 25      | 32       | 37      | 14      | 36      |
| Tesi PhD          | 13      | 25       | 37      | 19      | 29      |

**Tabella 9** Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono presi dai consuntivi scientifici del 2019. I coordinatori sono stati ricavati dalle pagine web delle diverse Commissioni.

**Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche.** Le donne non sono distribuite in modo uniforme nelle differenti Commissioni, come risulta in Tab. 9, che riporta la frazione di donne/totale per le cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CNS): le donne sono ben

rappresentate in CSN1, CSN2, CSN3 e CSN5 (Fisica Particellare, Astrofisica, Fisica Nucleare e Applicazioni Tecnologiche, rispettivamente) ma non nella CSN4 (Fisica Teorica) che appare incapace di trattenere le donne, nonostante, in misura del 20%, svolgano tesi teoriche. Dai dati è evidente che le donne contribuiscono alla produzione scientifica dell'Ente e assumono responsabilità a pieno titolo. I Presidenti delle cinque Commissioni sono tutti uomini, benché il numero di coordinatrici sia alto. Nelle diverse commissioni la frazione di donne che copre incarichi di responsabilità scientifica, in qualità di responsabili degli esperimenti, sia a livello locale che nazionale, è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni, stimata dai valori FTE (Full Time Equivalent). Nel 2019 è diminuita rispetto al 2017 la presenza di donne in ruoli di responsabilità all'interno della CSN1. La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di tesi di PhD e di presentazioni a conferenze, è considerevole.

**Presenza delle donne negli organi direttivi.** La composizione per sesso negli organi direttivi dell'INFN nel 2019 è riportata in Tab. 10. Mentre nel 2003 le donne erano assenti negli organi direttivi dell'Ente attualmente è donna il 17.9% dei componenti del Consiglio Direttivo. Solo una donna fa parte della Giunta Esecutiva dell'Ente (due donne in tutta la storia dell'Ente); nessuna donna è mai stata presidente.

| Organi direttivi    | Uomini | Donne | %Donne |
|---------------------|--------|-------|--------|
| Presidente          | 1      | -     | -      |
| Giunta Esecutiva    | 4      | 1     | 20     |
| Consiglio Direttivo | 24     | 5     | 17.9   |
| Totale              | 29     | 6     | 17.1   |

**Tabella 10** Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2019.

| Organismi scientifici di nomina                     | Aprile 2016 |       | Maggio 2020 |       |
|---|-------------|-------|-------------|-------|
|   | Uomini      | Donne | Uomini      | Donne |
| <b>Organismi scientifici di nomina dirigenziale</b> |             |       |             |       |
| Consiglio Tecnico Scientifico                       | 4           | 1     | 3           | 2     |
| Com. Scientifico LNF                                | 7           | 0     | 6           | 2     |
| Com. Scientifico LNGS                               | 7           | 2     | 6           | 3     |
| Com. Scientifico LNL                                | 7           | 0     | 8           | 1     |
| Com. Scientifico LNS                                | 5           | 2     | 4           | 3     |
| Com. Tecnico Scientifico CNAF                       | 6           | 1     | 6           | 2     |
| Com. Tecnico Scientifico GSSI                       | 5           | 1     | 5           | 1     |
| Com. Scientifico Progetto SPES                      | 12          | 0     | 12          | 0     |
| Comm. calcolo Reti                                  | 34          | 6     | 34          | 3     |
| Comm. Naz. Trasn. Tecnologico                       | 7           | 0     | 5           | 4     |
| Totale  | 94          | 13    | 89          | 21    |
| <b>Organismi scientifici di nomina elettiva</b>     |             |       |             |       |
| CSN 1-5   | 85          | 25    | 102         | 30    |

**Tabella 11** Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale e organismi scientifici di nomina elettiva ad Aprile 2016 e a Maggio 2020.

**Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali.** Dalla Tab. 11 si osserva che la presenza di donne in organismi scientifici di nomina dirigenziale è aumentata negli ultimi quattro anni (21.8%) ma rimane ancora leggermente inferiore a quella degli organismi di nomina elettiva (22.7%).

**Posizioni di responsabilità per genere.** Il numero di indennità di responsabilità percepite dai dipendenti è riportato in Tab.12, separatamente per sesso. Si osserva che donne e uomini hanno posizioni di responsabilità in percentuali simili: circa il 20%. Nessuna donna è RSPP benchè molte siano le donne coinvolte nelle attività della sicurezza. Tra il personale nel primo livello, sono direttore di struttura il 12.5% delle donne (3/24) e l'8.7% (13/149) degli uomini. L'indennità di Direzione è percepita dal 12.5% (128/1023) degli uomini e dal 11.6% (25/216) delle donne che sono nel ruolo di ricercatore o tecnologo. L'indennità di responsabilità è fruita, rispettivamente, dal 29.5% (88/298) delle donne e dal 22.1% (152/688) degli uomini tecnici e amministrativi nel livello IV-VIII.

| Tipo Posizione di responsabilità             | Uomini          |             | Donne           |             | Totale          |                |
|--|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|----------------|
|  | Valori assoluti | %           | Valori assoluti | %           | Valori assoluti | %              |
| Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91 | 128             | 83.7        | 25              | 16.3        | 153             | 36             |
| Indennità di Responsabilità                  | 152             | 63.3        | 88              | 36.7        | 240             | 56,5           |
| Indennità Dir. Struttura ex art. 9 CCNL      | 13              | 81.2        | 3               | 18.8        | 16              | 3.8            |
| RSPP   | 14              | 100         | 0               | 0           | 14              | 3.3            |
| Indennità ex art. 10 CCNI                    | 2               | 100         | 0               | 0           | 2               | 0.5            |
| <b>TOTALE</b>                                | <b>309</b>      | <b>72.7</b> | <b>116</b>      | <b>27.3</b> | <b>425</b>      | <b>100,00%</b> |
| % sul personale complessivo                  | 20.7            |             | 22.5            |             | 21.1            |                |

**Tabella 12** Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2019. L'indennità di Direzione è per i livelli I-III, l'indennità di Responsabilità è per i livelli IV-VIII e l'indennità di Direzione Struttura è per il I livello. Nell'ultima riga è riportata la frazione di personale con una posizione di responsabilità, pari al totale riportato nella VI riga diviso il numero totale di uomini, di donne e di uomini e donne.

|                           | Domande D+U | Ammessi/graduatoria D+U | Vincitori | Donne vincitrici |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-----------|------------------|
| Primo Tecnologo 2018      | 171         | 66                      | 25        | 5 (20%)          |
| Primo Ricercatore 2018    | 237         | 77                      | 26        | 4 (15.4%)        |
| Dirigente Tecnologo 2018  | 108         | 69                      | 12        | 0 (0%)           |
| Dirigente di Ricerca 2018 | 275         | 128                     | 30        | 5 (16.7%)        |

**Tabella 13** Dati relativi a concorsi 2018. Sono riportati numero globale di domande, numero di ammessi all'orale per concorso primo ricercatore (o tecnologo) e numero di persone in graduatoria (cioè punteggio  $\geq 70$ ) per concorso a dirigente di ricerca o tecnologo, numero di vincitori e numero di donne vincitrici. Fra parentesi è riportata la percentuale di donne vincitrici.

**Passaggi di livello per ricercatori e tecnologi** Considerata la produzione scientifica e i ruoli di responsabilità ricoperti sarebbe ragionevole aspettarsi nei passaggi di livello un *success rate* delle donne pari alla loro presenza nel livello. Gli ultimi concorsi (come d'altronde i precedenti) tuttavia

non presentano risultati incoraggianti. I dati riportati sono stati estratti dalle delibere dei concorsi dove non sono riportati divisi per genere il numero delle domande valide. Questo impedisce di calcolare il success rate per sesso. Comunque si osserva chiaramente che la percentuale delle donne vincitrici nei concorsi del 2018 (Tab. 13) è inferiore alla percentuale di donne nel livello di provenienza vedi Tab. 5 e 6.

| Classi età<br>/ Tipo Formazione    | Uomini |            |            |            |         |       |    | Donne |            |            |            |         |       |    |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|----|-------|------------|------------|------------|---------|-------|----|
|                                    | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot   | %  | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot   | %  |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 114    | 463        | 1008       | 1211       | 273     | 3069  | 84 | 27    | 124        | 119        | 234        | 92      | 596   | 16 |
| Aggiornamento professionale        | 626    | 3052       | 5818       | 6122       | 1448    | 17066 | 59 | 110   | 1638       | 4232       | 4932       | 873     | 11785 | 41 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0      | 280        | 804        | 871        | 185     | 2140  | 59 | 26    | 157        | 511        | 733        | 75      | 1502  | 41 |
| Tematiche CUG                      | 0      | 0          | 0          | 18         | 6       | 24    | 29 | 0     | 0          | 24         | 24         | 12      | 60    | 71 |
| Violenza di genere                 | 0      | 0          | 12         | 8          | 0       | 20    | 50 | 0     | 4          | 4          | 12         | 0       | 20    | 50 |
| Altro (specificare)                |        |            |            |            |         |       |    |       |            |            |            |         |       |    |
| <b>Totale ore</b>                  | 740    | 3795       | 7642       | 8230       | 1912    | 22319 |    | 163   | 1923       | 4890       | 5935       | 1052    | 13963 |    |
| <b>Totale ore %</b>                | 3.3%   | 17.0%      | 34.2%      | 36.9%      | 8.6%    | 13.8  |    | 1.2%  | 13.8%      | 35.0%      | 42.5%      | 7.5%    | 24.5  |    |

**Tabella 14** Numero di ore di formazione fruita da uomini e donne nel 2019 in funzione dell'età delle persone, suddivisa per tipologia di formazione. Nell'ultima riga è riportata la frazione di ore fruita separatamente da uomini e donne in funzione dell'età. Nell'ultima riga in corrispondenza al numero totale di ore fruito separatamente da uomini e da donne è riportato tale dato normalizzato al numero totale di dipendenti di un determinato sesso.

## Reclutamento

- **Concorsi in Fisica teorica.** Nei concorsi del 2009-2010 e del 2016 per ricercatori di III livello sono stati dichiarati vincitori 21 uomini e 0 donne, a fronte di una percentuale di candidate di circa il 18%. Nel concorso del 2019 sono stati dichiarati vincitori 8 uomini e 2 donne. Negli ultimi 10 anni solo il 6.4% dei vincitori è donna; eppure è donna circa il 20% dei PhD afferenti alla CNS4. Molte donne che si formano nell'INFN trovano posizioni adeguate all'estero e fanno carriera in istituzioni straniere, ma non più in Italia: *le donne teoriche nell'Ente stanno scomparendo, si tratta di una perdita inaccettabile.*
- **Concorsi in Fisica sperimentale.** Negli ultimi 10 anni i concorsi di reclutamento di personale ricercatore sperimentale afferente alle Commissioni Nazionali CSN1, CSN2, CSN3 o CSN5 hanno registrato una probabilità di successo più basso per le donne rispetto agli uomini, ad eccezione del concorso del 2009-2010 che ha registrato un 30% di donne fra i vincitori uguale al 30% di donne fra i candidati. Nel concorso del 2016 solo 7 donne (12%) sono state vincitrici a fronte di 51 uomini (88%); le candidate erano 225 pari al 31.4% dei partecipanti.

Nel concorso del 2019, solo 5 donne (16.7%) sono risultate vincitrici su 30 posti. Nel concorso a 9 posti per ricercatori di gruppo V sono risultate vincitrici 4 donne. Quindi negli ultimi concorsi 2016 e 2019 solo il 16.5% dei vincitori è donna eppure tra i post-doc di area sperimentale le donne sono fra il 30% e 40%. Il differente *success rate* per uomini e donne nei concorsi di ingresso impedisce il raggiungimento della parità di genere nell'INFN.

- **Stabilizzazioni:** Nel 2018 a seguito di procedure di stabilizzazione, sono state assunte ben 171 persone: 55 amministrativi (44D/11U), 43 tecnici (3D/40U), 20 ricercatori (8D/12U) e 53 tecnologi (14D/39U). Il 20% del personale amministrativo stabilizzato è di sesso maschile, mentre il 7% del personale tecnico è di sesso femminile. E' interessante notare come la percentuale di ricercatrici assunte per stabilizzazione sia il 40% contro il 16% di vincitrici negli ultimi concorsi sperimentali. Il 26% del personale tecnologo stabilizzato è di sesso femminile: sono per lo più queste stabilizzazioni che hanno permesso alla percentuale di tecnoghe di crescere dal 14% del 2015 al 18% nel 2019.

**Formazione.** La formazione è uno strumento indispensabile per la crescita professionale e umana delle persone in quanto parti della comunità sociale dell'Ente e per l'aggiornamento del personale in servizio. Il numero di ore di formazione nel 2019, suddiviso per tipologia, è riportato in Tab. 14 in funzione dell'età e del sesso delle persone formate. Si osserva che fra i dipendenti le donne seguono in media, circa il doppio delle ore di formazione degli uomini (24.5 e 13.8 sono le ore di formazione seguite in media da donne e da uomini). I corsi di sicurezza obbligatori sono destinati prevalentemente a personale tecnico e quindi di sesso maschile, infatti, oltre ai corsi di formazione sulle procedure di sicurezza comuni a tutte le tipologie di personale, il personale tecnico deve seguire dei corsi specifici per la strumentazione usata. I corsi dedicati a tematiche CUG sono seguiti prevalentemente da donne.

|  | Uomini |      | Donne |      | Totale |      |
|--|--------|------|-------|------|--------|------|
|  | Unità  | %    | Unità | %    | Unità  | %    |
| Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti           | 1420   | 70,2 | 603   | 29,8 | 2023   | 13,9 |
| Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti                 | 7980   | 64,8 | 4327  | 35,2 | 12307  | 84,4 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 87     | 51,5 | 82    | 48,5 | 169    | 1,2  |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 63     | 69,2 | 28    | 30,8 | 91     | 0,62 |
| <b>Totale permessi</b>                                   | 9550   |      | 5040  |      | 14590  |      |
|  | 5.9    |      | 8.9   |      | 6.7    |      |

**Tabella 15** Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, separatamente per uomini e donne. Nell'ultima colonna la percentuale di permessi rispetto al numero totale. Nell'ultima riga è riportato il numero medio di permessi fruiti da uomini (1621), donne (571) e totale dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

## Conciliazione vita/lavoro

In questa sezione vengono analizzati i dati che riguardano le varie tipologie di misure di conciliazione adottate nell'Ente. Il personale INFN, nei diversi profili, può utilizzare forme differenti di recupero delle ore di servizio. Purtroppo non si ha la divisione per profilo di questi dati che permettano di quantificare quanto vi sia una differente uso dei permessi in relazione alla possibilità di utilizzare forme compensative delle ore di lavoro. Inoltre nelle tabelle fornite dall'amministrazione non è stato riportato il numero di dipendenti che fruisce di orario di lavoro flessibile in quanto tutti i dipendenti INFN fruiscono di un orario flessibile. Questa flessibilità è totale nel caso dei ricercatori e tecnologi, mentre è limitata a determinate fasce orarie per i livelli IV-VIII (tecnici e amministrativi).

Nella Tabella 15 è riportato il numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, separatamente per uomini e donne. Si osserva che circa il 98% dei permessi usufruiti sono legati alla Legge 104/1992 e che il personale femminile usufruisce di un 30% in più di permessi rispetto al personale maschile. Questa differenza del 30% si riscontra per tutte le tipologie di permessi, con l'unica eccezione dei permessi giornalieri per congedi parentali in cui la differenza cresce fino al 54%.

|  | Uomini |      | Donne  |      |
|--|--------|------|--------|------|
|  | Totale | %    | Totale | %    |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 21     | 51.2 | 20     | 48.8 |
| Personale che fruisce di telelavoro            | 41     | 56.1 | 32     | 43.8 |
| Personale che fruisce di Lavoro Agile          | -      | -    | -      | -    |
| Totale   | 62     |      | 52     |      |
| Totale/dip. U, Totale dip. D (%)               | 3.8    |      | 9.1    |      |

**Tabella 16** Numero di uomini e donne che nel 2019 ha fruito di misure di conciliazione. Nell'ultima riga è riportato la frazione di uomini e di donne che hanno fruito di misure di conciliazione rispetto al numero totale di uomini e di donne dipendenti.

|                                  | Uomini |      | Donne  |      |
|----------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                  | Totale | %    | Totale | %    |
| PartTime >50%                    | 10     | 83.3 | 2      | 16.7 |
| PartTime <50%                    | 11     | 37.9 | 18     | 62.1 |
| Totale                           | 22     |      | 20     |      |
| Totale/dip. U, Totale dip. D (%) | 1.4    |      | 3.5    |      |

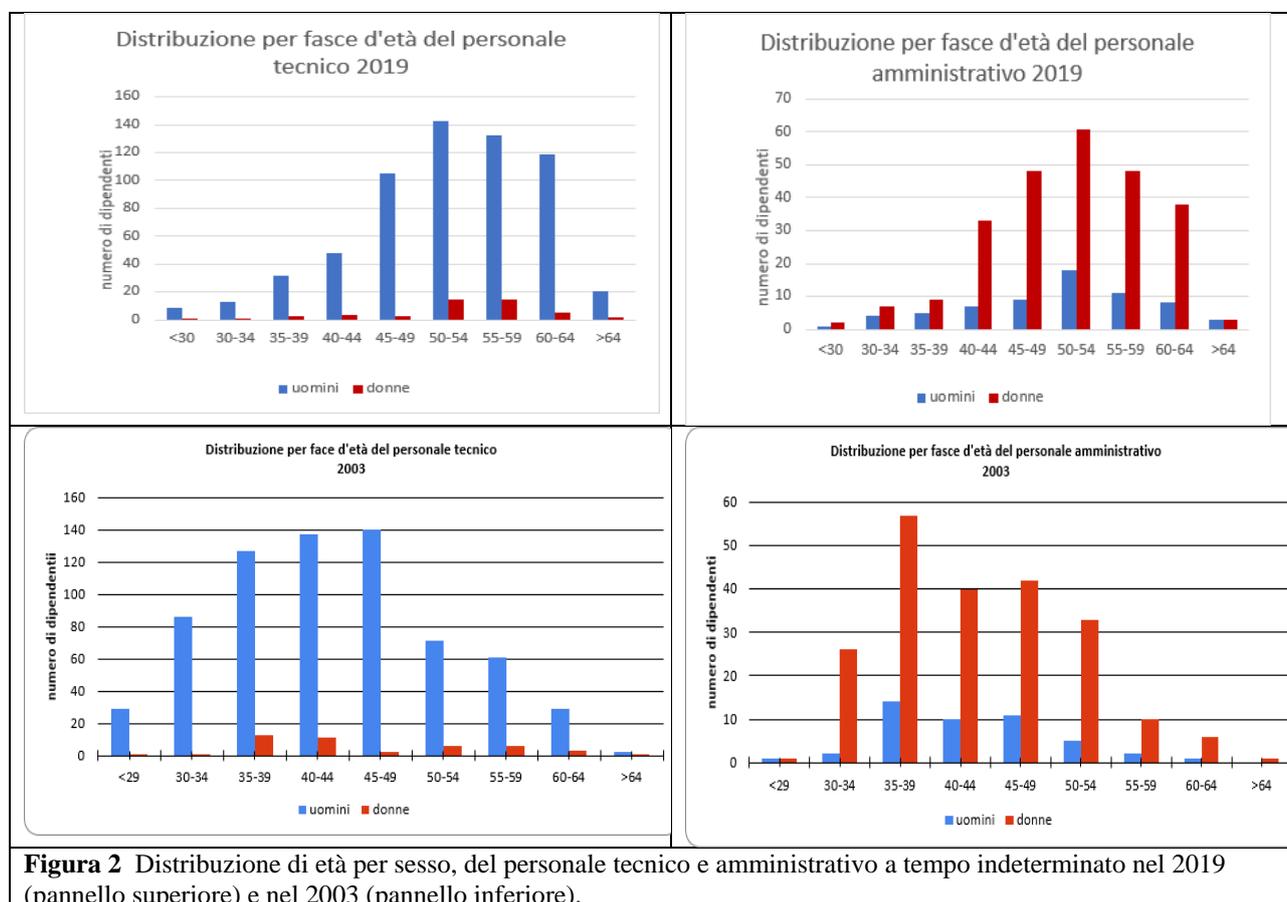
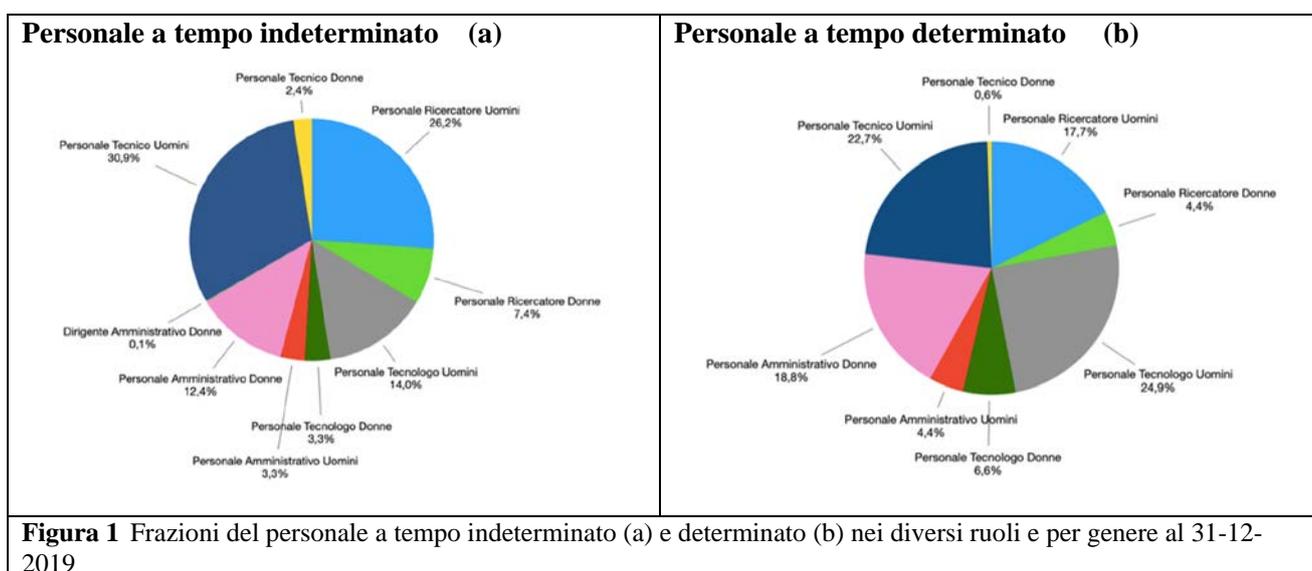
**Tabella 17** Numero di uomini e donne che nel 2019 ha fruito del Part Time. Nell'ultima riga è riportata la frazione di uomini e di donne che hanno fruito del Part Time rispetto al numero totale di uomini e di donne dipendenti.

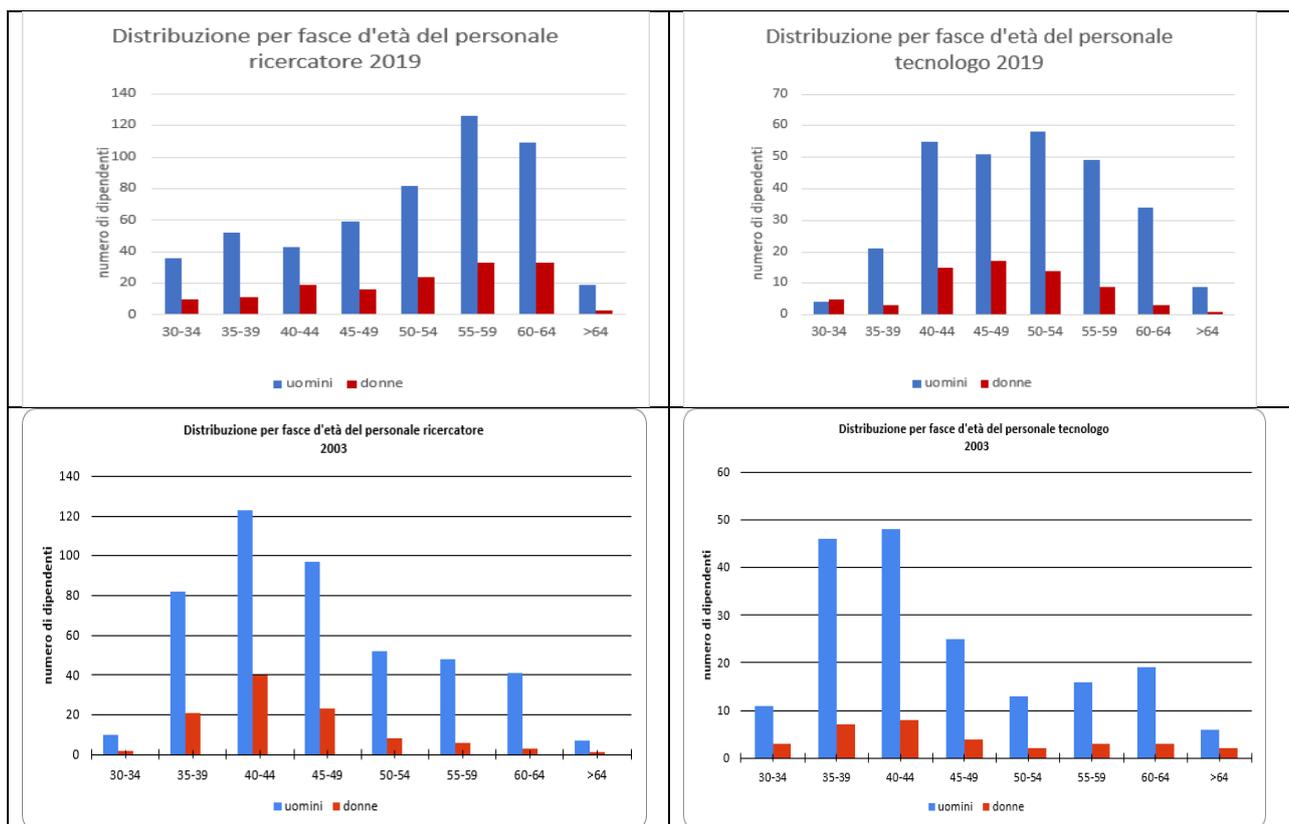
In Tab. 16 è riportato il numero di uomini e donne che nel 2019 ha fruito di misure di conciliazione. Si osserva che nel 2019 non è stata attivata la modalità di lavoro agile. Il 3.3% e l'1.9% del personale usufruisce, rispettivamente, di telelavoro o part time a richiesta. In totale circa il 9% delle donne dipendenti fruisce di queste misure di conciliazione, contro il 4% dei dipendenti uomini.

Dalla Tabella 17 si evince che il 3.5% del personale femminile usufruisce di part-time, mentre questo viene fatto solo dal 1.4% del personale maschile. Si osserva inoltre che mentre la metà degli uomini usufruisce di part-time > 50%, solo 2 donne su 20 usufruisce di questo tipo di part time.

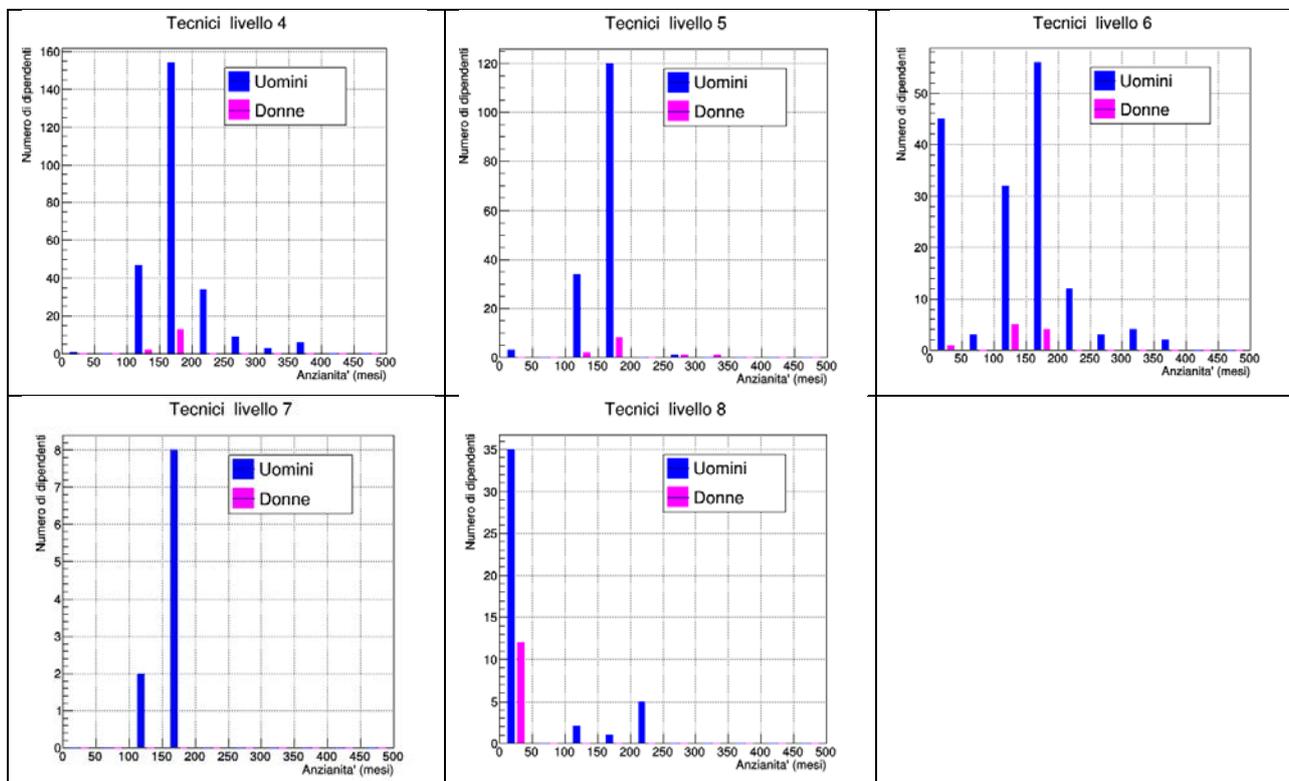
### Figure relative all'analisi statistica

In questo paragrafo sono raccolte tutte le figure citate nei precedenti paragrafi.

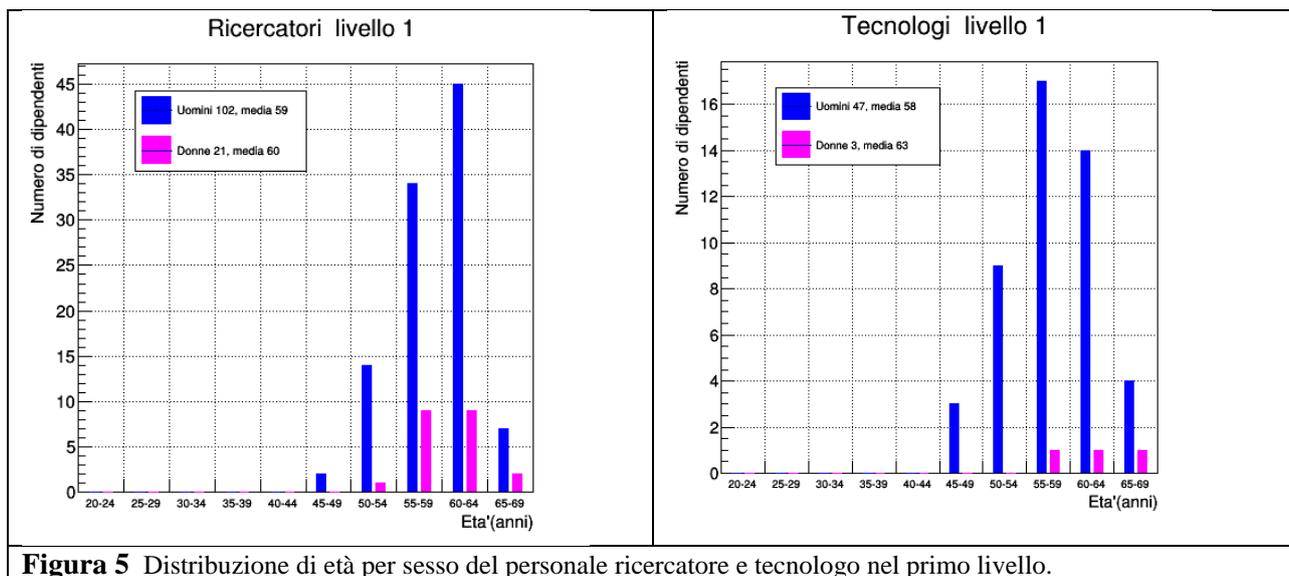




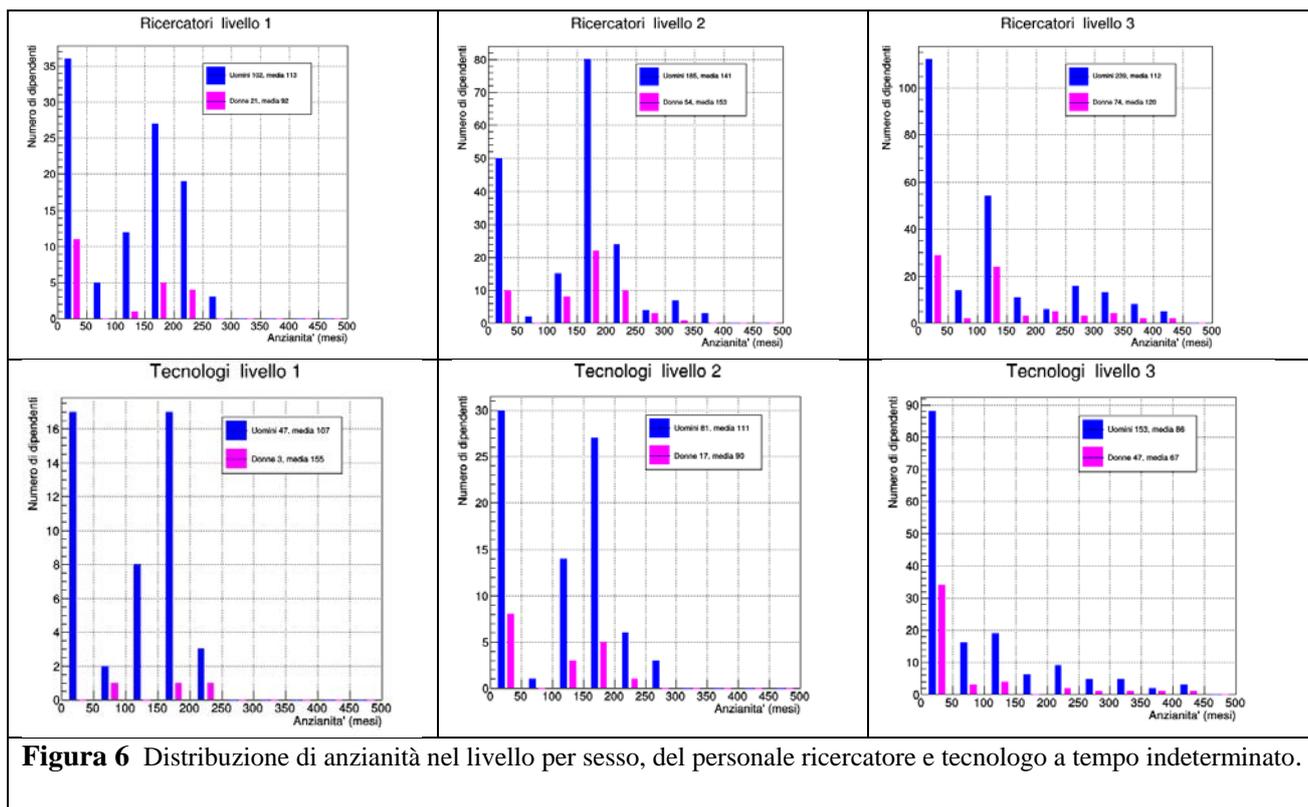
**Figura 3** Distribuzione di età per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato nel 2019 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).



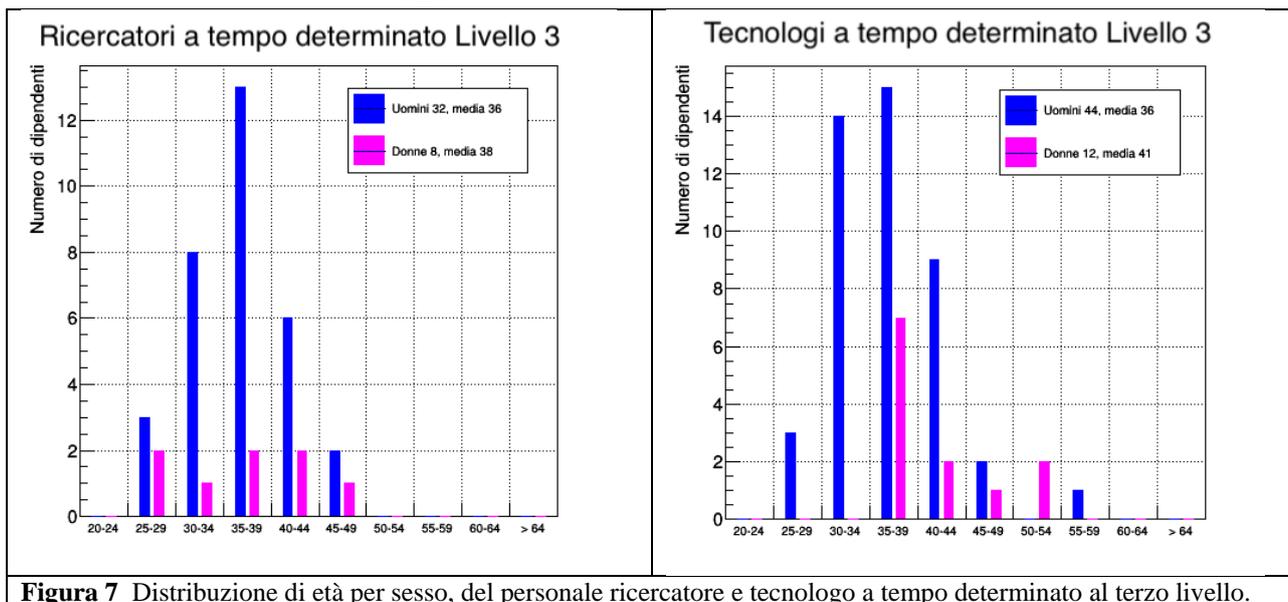
**Figura 4** Distribuzione di anzianità nel livello per sesso, del personale tecnico con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2019.



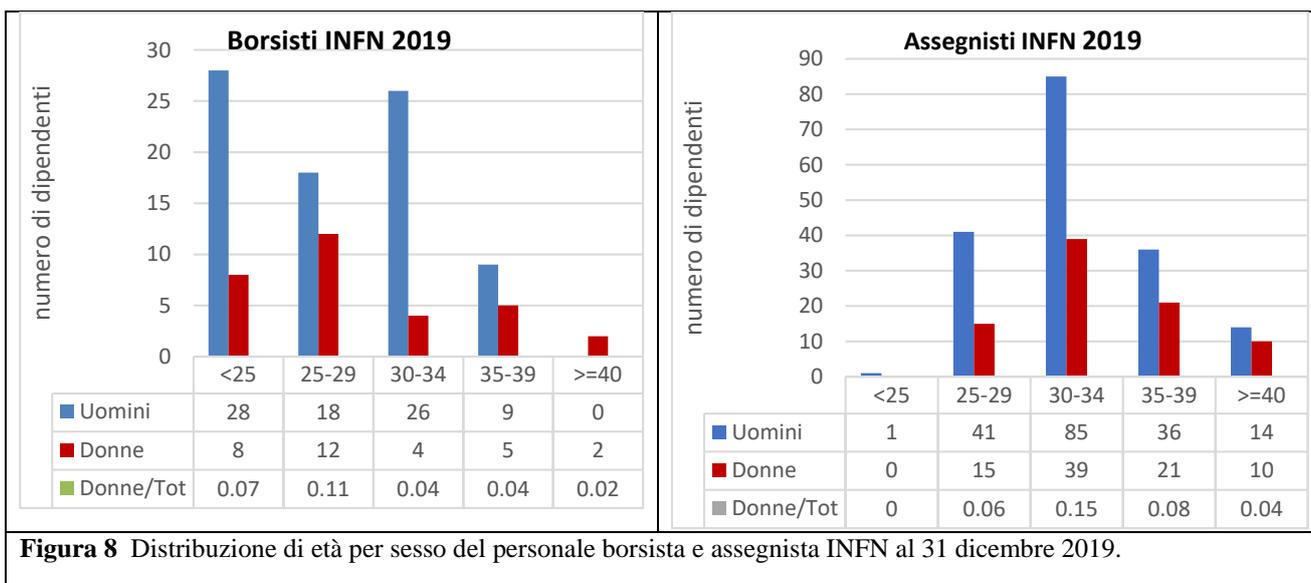
**Figura 5** Distribuzione di età per sesso del personale ricercatore e tecnologo nel primo livello.



**Figura 6** Distribuzione di anzianità nel livello per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato.



**Figura 7** Distribuzione di età per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo determinato al terzo livello.



**Figura 8** Distribuzione di età per sesso del personale borsista e assegnista INFN al 31 dicembre 2019.

**Referenze:**

Documenti del CPO: [web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito\\_CPO/docs/index.html](http://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/docs/index.html)

Relazioni CPO:

[https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito\\_CPO/docs/docs/Relazione2002.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/docs/docs/Relazione2002.pdf)

Documenti del CUG:

[https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11&Itemid=131&lang=it](https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=131&lang=it)

Relazioni CUG: <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2017/20171001-RelazioneCUG2016.pdf>

## Piano Triennale di Azioni Positive

Il 26 Luglio 2019 è stato approvato il VI Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN ([https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726\\_del\\_cd\\_15215.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf)). Il piano si articola nelle seguenti aree di intervento: assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali; formazione e terza missione; parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli; adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone. Il piano recepisce parzialmente le proposte elaborate dai rappresentanti del personale TTA nel workshop "What-Next TTA".

Si riportano qui di seguito alcune considerazioni sull'attuazione dei 5 obiettivi generali del V Piano Triennale di Azioni Positive che si è appena concluso.

### **Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni.**

Nell'ambito del processo di crescita della trasparenza nell'Ente, si registrano progressi nell'adozione di meccanismi di "pubblicità" per la copertura di posizioni vacanti, a livello nazionale e nelle singole strutture. Molti dei documenti pubblicati sono ora facilmente accessibili al personale.

Continua a mancare un monitoraggio sistematico delle commissioni, dei comitati e dei gruppi di lavoro dell'ente, la composizione di molti è di difficile reperimento per il personale

Servono progressi per introdurre criteri di rotazioni degli incarichi, a livello di strutture dell'Ente, per una maggiore valorizzazione e motivazione del personale: la rotazione può richiedere a volte programmi formativi *ad hoc* e quindi andrebbe fatta in connessione con piani di formazione specifici. Non è ancora stato elaborato un piano attuativo per realizzare banche dati per monitorare la situazione del personale in ottica di genere e generazionale, che siano utilizzabili anche per la scrittura del Piano Triennale e per i gruppi di lavoro per la valutazione dell'Ente e in generale per preparare annualmente il bilancio di genere e generazionale dell'Ente.

**Rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali.** Un passo importante in questa direzione è stato fatto con il nuovo *Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente*, approvato a gennaio 2018 (rivisto negli ultimi mesi del 2019), che per la prima volta contiene un articolo per la parità fra i sessi che prevede che tutte le commissioni di concorso prendano visione, e ne applichino il contenuto, di un breve documento preparato dal CUG sulla presenza dei *bias* inconsci. Sfortunatamente i risultati dei primi concorsi in cui era presente questa novità non hanno mostrato delle nette differenze rispetto ai precedenti.

**Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità.** Nel 2019 è leggermente aumentata la presenza di donne in consiglio direttivo e nel primo livello di ricerca. Ma la probabilità di raggiungere il più alto livello professionale rimane maggiore per un uomo che per una donna: il 19.4% dei ricercatori è ai vertici della carriera, mentre la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 14.1%. La situazione è drammatica per i tecnologi dove solo 3 donne (4.5%) sono al primo livello mentre ben il 70% è al livello iniziale. Nell'ultimo concorso per il ruolo di primo tecnologo, su 12 vincitori il success rate delle donne è 0%.

**Migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere.** Molti dei documenti dell'Istituto sono ora redatti in ottica di genere e generazionale. Nelle relazioni di sicurezza, la valutazione del rischio è effettuata tenendo conto anche delle differenze di genere, età, provenienza e dei rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale. Su questo tema a Marzo 2019 è stato organizzato a livello nazionale un apposito corso di formazione.

Molte attività di *outreach*, tra cui percorsi di alternanza scuola-lavoro e *master class*, includono anche seminari, programmi, laboratori sulle questioni di genere.

**Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro.** L'istituto del Telelavoro è uno strumento di cui l'INFN si è dotato dal 2015. Per il 2019 sono state approvate 73 posizioni di telelavoro, pari al 3,5% del personale di cui 41 uomini e 32 donne. Nel 2020 saranno attivate ulteriori 43 posizioni di telelavoro pari al 2% del personale. Nel 2019 l'INFN ha approvato il *Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile* nell'Ente (delibera 15197). La sperimentazione per il personale dei livelli IV-VIII è fissata in 2 anni (2019-2021) e dovrebbe essere consentito sino ad un massimo del 10% del personale della struttura. In via sperimentale, la durata di periodo di Lavoro Agile è fissata in 6 mesi, per un monte orario complessivo di 250 ore, utilizzabili in frazioni di almeno 4 ore e per un massimo di 50 ore mensili.

Nel 2019 c'è stata una intensa attività per la redazione di un nuovo regolamento dei Benefici Assistenziali: per ottimizzare l'uso dei fondi, il CUG ha realizzato un sondaggio per conoscere le esigenze del personale.

## **Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing**

**Consigliera di Fiducia.** L'INFN è stato uno dei primi enti a dotarsi, fin dal 2005, della Consigliera di Fiducia (di seguito anche CdF), su proposta del CPO e in accordo al "*Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare*"

(<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaINFN/CodiceComportamentoDic2011.pdf>) adottato dall'INFN nel 2003, rivisto nel 2011. L'attuale CdF è l'Avv. Chiara Federici nominata il 1 aprile 2016, a cui nel 2019 è stato rinnovato l'incarico fino al 31-3-2022.

Dalla relazioni della Consigliera per i periodi Marzo 2018 - Marzo 2019 e Aprile 2019 - Dicembre 2019 risulta che 15 persone si sono rivolte alla CdF (6 donne e 9 uomini, ricercator\* 3 (1 esterno INFN), tecnolog\* 4, amministrativ\* 3, tecnic\* 5). Per 5 di loro è stata attivata la procedura informale e per 1 la procedura formale (Art.7 del Codice di Comportamento). Le questioni poste all'attenzione della Consigliera in questo periodo (Marzo 2018 - Dicembre 2019), per quanto singolarmente differenziate, hanno quasi tutte un comune denominatore, ossia un lamentato senso di malessere e/o comunque di disagio psico-fisico, causalmente collegato, stando a quanto riferito, a situazioni di conflitto vissute con colleghi e, più raramente, con superiori. Dalla relazione della Consigliera emerge che nella maggior parte dei casi, la conflittualità e il successivo malessere sarebbero insorti a seguito di riorganizzazioni interne degli uffici, o di accorpamenti: situazioni che sono state vissute dalle persone coinvolte come calate dall'alto e non frutto di un percorso che abbia visto il loro ascolto. Il suggerimento che pertanto si coglie l'occasione di formulare è che eventuali percorsi di accorpamento

o di riorganizzazione interna prevedano una partecipazione attiva del personale coinvolto, attraverso l'ascolto delle esigenze dei dipendenti a vario titolo coinvolti e del loro punto di vista, utilizzando percorsi di partecipazione attiva.

Un caso di stabilizzazione, in cui era possibile una situazione pregiudizievole per motivi di maternità, è stato risolto positivamente grazie alla disponibilità manifestata dall'Ente a trovare una soluzione. Durante il 2019 non vi sono state segnalazioni di violenze morali o psicologiche all'interno dell'Ente; segnalazioni vi erano state nella relazione 2017-2018, ma non si era arrivati a formalizzarli in casi. Il CUG ritiene opportuno sensibilizzare il personale a riconoscere e prevenire violenze morali e psicologiche e sta considerando di organizzare seminari di formazione.

**Il Codice Etico e il Comitato Garante del Codice Etico.** Il Comitato Garante del Codice Etico è stato istituito con disposizione n. 18717 del 18-01-2017 ai sensi dell'art.10 del "Codice Etico dell'INFN", approvato con delibera n.13501 del 23-01-2015. Questo delinea i principi di rilevanza costituzionale ai quali l'INFN ispira il proprio ordinamento e disciplina le regole di condotta a cui il personale dell'Istituto, sia esso dipendente che associato, è tenuto a conformarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa. Il Comitato Garante del Codice Etico collabora e interagisce, per quanto di rispettiva competenza, con il CUG. Fino ad ora la presidente del CUG è stata la vicepresidente del Comitato Garante del Codice Etico.

## **Benessere del personale**

**Indagini sul benessere organizzativo, valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.** Il primo progetto su "Benessere Lavorativo e Management" fu proposto dalla Consigliera di Fiducia Prof.ssa Laura Calafà nel 2006. In quel momento il CPO non aveva competenza su tematiche di benessere e quindi il progetto fu seguito da Calafà e da un gruppo di lavoro. Il progetto fu poi continuato dalla Consigliera Avv. Marina Capponi, in contatto con il CPO. Quando il CPO è sostituito dal CUG che, a differenza del CPO, assume competenze sul benessere, componenti del CUG entrano nel gruppo di lavoro che segue il progetto e il report finale "Benessere lavorativo e management : un modello di ricerca intervento per il miglioramento della qualità della vita lavorativa in INFN" esce a cura della Consigliera Avv. Capponi e della Presidente del CUG Dott.ssa Masullo.

L'idea progettuale si strutturava sul concetto di "benessere lavorativo", con ciò riferendosi alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti ed alimentando costruttivamente la corretta convivenza sociale di chi vi lavora. Le indagini sul benessere organizzativo nelle diverse sedi territoriali dell'INFN furono realizzate tra il 2007 e il 2012. Per la rilevazione fu adottato il *kit* del benessere organizzativo sviluppato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Magellano". Questa analisi evidenziò la presenza di criticità quali stress lavoro correlato e non valorizzazione del personale.

A fine 2019, il tavolo di lavoro istituito nel 2018 a cura del Servizio Salute e Ambiente dell'Ente, in collaborazione con il CUG, ha suggerito all'Ente di affidare la preparazione e la somministrazione di un nuovo questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo a un gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino. Il progetto prevede: 1) Alcune interviste a

lavoratori e lavoratrici appartenenti ai diversi ruoli nell'INFN in Strutture 'campione' dell'INFN (Sezione di Torino, Sezione di Catania, Laboratori Nazionali di Frascati, Amministrazione Centrale. Il personale della Sezione di Torino era già stato intervistato nella preparazione di una indagine preventivamente effettuata presso tale Sezione); 2) Distribuzione di questionari anonimi a tutto il personale; 3) Restituzione dei risultati; 4) Supporto nella stesura del Documento di Valutazione dei Rischi e nell'elaborazione di misure per riduzione Stress Lavoro Correlato e miglioramento del Benessere Organizzativo.

**Circoli di ascolto** Partendo dai risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo effettuata sulla base del programma Magellano del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel 2015 la Consigliera Avv. Marina Capponi propose, in collaborazione con il CUG, il progetto "Per...corsi di benessere" che si sostanziava nella costituzione di Circoli di Ascolto Organizzativo quali strumenti per superare le criticità organizzative fra le quali quelle relative all'equità e allo stress lavoro correlato. Questi circoli erano coordinati da un gruppo di pilotaggio composto dalla Consigliera di Fiducia e da tre componenti del CUG, ivi compresa la presidente, supportati da un esperto esterno e erano animati da facilitatori interni designati dai Direttori. (<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Consigliera/2015-BenessereOrganizzativo-ReportCircoli.pdf>). Il modello dei Circoli, fu sperimentato fino al 2018 in 8 sedi (CNAF di Bologna, Sezione di Torino, Sezione di Napoli, Laboratorio Nazionale Gran Sasso, Sezione di Firenze, Laboratori Nazionali di Legnaro, Sezione di Roma Tor Vergata, Sezione di Genova). Queste iniziative hanno consentito di raccogliere utili informazioni sull'efficacia dell'impostazione e migliorare il modello adottato.

**Smart Lab.** Nel 2018 l'attuale Consigliera avv. Federici ha reso operativi, gli *Smart Lab* (detti anche Laboratori di Lavoro Partecipato) sempre in collaborazione con il CUG e con 2 componenti CUG, ivi compresa la presidente, e un esperto esterno nella cabina di regia. Gli *Smart Lab* mantengono l'impostazione di fondo dei Circoli di ascolto, basata sul coinvolgimento ampio e strutturato di tutti il personale partecipante, sull'uso di una logica graduale di costruzione dei diversi *output* da produrre, sull'uso di un gruppo di facilitazione per lo svolgimento delle attività; propongono tuttavia delle innovazioni gestionali per rendere il modello più sostenibile. Sia i Circoli di ascolto che gli *Smart Lab* sono stati finanziati dall'Ente quali programmi di formazione.

Nel biennio 2018-2019 le attività dei Laboratori hanno interessato le sedi di Bologna, Catania, Lecce, Napoli, Pisa. L'attività progettuale attualmente in corso ha l'obiettivo entro il 2021 di inserire nel percorso tutte le sedi fino ad ora non coinvolte e di riproporre il modello in alcune delle sedi già coinvolte nel passato. Il progetto, presentato al Direttivo del Settembre 2019, è stato illustrato, nel periodo Ottobre - Dicembre 2019, nelle sedi coinvolte: Milano Bicocca, Pavia, Trieste, Ferrara, Cagliari, Roma 1, Roma 3, Laboratori Nazionali Frascati (nuove sedi); Torino, Firenze e Roma Tor Vergata (sedi già coinvolte nelle passate attività). Nel 2020 il CUG ha richiesto di continuare ad avere un ruolo nel progetto, con l'inserimento di due componenti CUG nella cabina di regia.

## Performance

Nel Piano delle Performance dell'Ente 2019-2021 (<https://performance.gov.it/performance/piani-performance/documento/1189>), con l'obiettivo di avvicinarsi al raggiungimento di parità e pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, è stato inserito il punto 1.7.5 che prevedeva l'approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021. Questo obiettivo è stato raggiunto.

In ottemperanza alla direttiva Bongiorno-Spadafora, il PTAP dovrebbe essere inserito nel Piano delle Performance 2020-2022 quale strumento per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

## L'attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2019

**Operatività.** Il CUG INFN fu istituito con disposizione del Presidente INFN n.14378 del 14 Aprile 2011. Si riunisce in riunioni plenarie almeno 4 volte l'anno, a cui si aggiungono riunioni telematiche a cadenza quasi mensile. Temi specifici sono seguiti da gruppi di lavoro che si riuniscono frequentemente (in certi periodi anche più volte la settimana) in maniera telematica.

A Luglio 2019 si è concluso il mandato del CUG 2015-2019 e sono stati nominate/i le/i componenti del nuovo comitato. Il comitato rinnovato si è riunito la prima volta in plenaria l'1 Ottobre e ha eletta presidente la Dott.ssa Angela Badalà. Il comitato si è riunito nuovamente in plenaria in Novembre e Dicembre.

Ai sensi del d.lgs. 165/2001, art. 57, il CUG è dotato di un budget autonomo, concertato annualmente con il Presidente INFN, destinato sostanzialmente a coprire le spese di trasferta dei componenti del Comitato e in piccola parte a organizzare eventi. Il Comitato ha un suo sito web <https://web.infn.it/CUG> raggiungibile dal sito principale dell'Ente <https://home.infn.it/it/>.

Il CUG ha un rapporto diretto con la Giunta Esecutiva attraverso componenti incaricati: nella prima metà del 2019 il Prof. Fabio Zwirner, nella seconda metà la Dott.ssa Speranza Falciano, dall'inizio del 2020 la Dott.ssa Chiara Meroni e il Prof. Marco Pallavicini.

Il parere del CUG è richiesto su tutti i disciplinari che riguardano il personale ovvero relativamente a argomenti quali: conciliazione vita-lavoro, concorsi, benefici assistenziali, statuto dell'Ente.

Come sopra descritto, il CUG collabora con la Consigliera di Fiducia. La presidente del CUG è componente del Comitato Garante del Codice Etico.

Il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG che si riunisce periodicamente: dal luglio 2019 la presidente attuale del CUG ha partecipato a 3 delle riunioni della Rete ed ha partecipato alla presentazione "Presentazione Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" presso il MIUR, a Roma, il 21 novembre 2019.

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2019 con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

**Attività propositiva.** Il 26 Luglio 2019, con Delibera 15215, il Consiglio Direttivo INFN ha approvato il *VI Piano Triennale di Azioni Positive*, proposto dal CUG previa discussione con la GE. In occasione della revisione del nuovo *Disciplinare sui Benefici Assistenziali*, il CUG ha realizzato un sondaggio fra il personale con l'obiettivo di identificare le esigenze e di definire poi le tipologie di spesa per le quali prevedere un contributo. Il Comitato si è poi confrontato con le RSU e la Giunta Esecutiva per la preparazione del nuovo disciplinare.

In collaborazione con il Servizio Salute e Ambiente dell'Ente, il CUG è parte del gruppo di lavoro incaricato di realizzare una *indagine su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo*.

In occasione della *Giornata ONU per l'eliminazione della violenza contro le donne*, 25 Novembre, il CUG ha invitato i direttori delle strutture a organizzare iniziative specifiche e a pubblicare un banner sulle pagine web locali.

A Dicembre 2019 è stato organizzato un *corso di formazione* sulla direttiva Bongiorno-Spadafora 2019 a cui hanno partecipato funzionari dell'amministrazione centrale e componenti del CUG; era presente anche una componente della GE.

### **Attività consultiva.**

*Disciplinare sul Lavoro Agile dell'Ente*: è stato inviato un parere sulla prima versione del disciplinare. In particolare è stato osservato come alcune delle norme introdotte non siano in linea con la normativa vigente (Legge 81/2017): ad esempio il limite sulla durata massima del periodo di lavoro agile (sei mesi) o il limite al 10% del personale. La legge prevede accordi a tempo determinato e indeterminato e l'applicazione dell'istituto ad almeno il 10% del personale.

*Disciplinare sui Concorsi*: sono stati inviati pareri al Gruppo di Lavoro in carica della revisione chiedendo l'applicazione di due punti del PTAP: il punto 3.7 che prevede che l'analisi di genere e per età dei concorrenti sia riportata sui verbali e sulle delibere, e il punto 3.4 che prevede, per le posizioni a tempo determinato, l'estensione della durata della posizione a coprire almeno il periodo di maternità obbligatoria. Inoltre è stato suggerito che l'Ente organizzi dei corsi di formazione per commissari sia su temi legati a parità, pari-opportunità e bias inconsci, sia sulla corretta interpretazione del disciplinare e dei bandi.

Purtroppo spesso il parere del Comitato è richiesto solo nella fase di approvazione del documento, con la conseguenza che il Comitato ha poco tempo per elaborare rilievi/suggerimenti significativi e che l'Ente ha poco tempo per recepirli. Inoltre spesso al Comitato non sono comunicate le motivazioni per la mancata integrazione dei suoi suggerimenti. Per rendere il contributo del Comitato più incisivo sarebbe auspicabile che la consultazione fosse richiesta anche in fase di stesura del disciplinare e non solo in fase di approvazione.

A nostra conoscenza il CUG non è mai stato consultato nel caso di drastiche riorganizzazioni di Strutture avvenute negli anni passati.

**Attività di verifica.** Il CUG produce periodicamente analisi dello stato del personale, in ottica di genere e generazionale. Si avvale del supporto della Consigliera di Fiducia per monitorare segnalazioni di violazioni della dignità della persona.

Per svolgere le attività di verifica sullo stato del personale, il CUG necessita di un maggior supporto dell'Ente. In particolare si auspica che entro i prossimi mesi vi siano dei progressi nel dotare l'Ente di banche date adeguate e facilmente fruibili come previsto dal PTAP.

### **Considerazioni conclusive**

In conclusione si osserva un forte invecchiamento dell'Ente, appena mitigato dalle ultime assunzioni/stabilizzazioni. L'età media del personale supera i 50 anni, ma soprattutto il numero di persone sotto i 40 anni è diminuito rispetto a 20 anni fa. Continua a perdurare nei profili di ricercatore e tecnologo la sotto rappresentazione del sesso femminile. La combinazione della bassa rappresentanza di donne e l'innalzamento dell'età media fa sì che il numero di giovani donne ricercatrici e tecnologhe rispetto a 20 anni fa sia diminuito a tal punto che in molte sezioni non ci

sono più giovani donne ricercatrici. Perdura la difficoltà per le ricercatrici e tecnologhe sia di essere assunte che di arrivare ai livelli apicali della carriera.

Il personale tecnico è caratterizzato da una scarsissima presenza femminile (7%), inoltre le nuove assunzioni sono tutte concentrate nei livelli più bassi della carriera (operatore VIII livello).

Il personale amministrativo è a predominanza femminile e raggiunge l'apice della carriera solo se in possesso di laurea, requisito non richiesto, per un'asimmetria nel contratto nazionale, al personale tecnico.

Rispetto a 20 anni fa si osserva un incremento di donne nei ruoli direttivi e negli organismi di nomina dirigenziale, ma non ancora la parità.

Nel 2019 è stato varato il disciplinare del Lavoro Agile per affiancare questa modalità di conciliazione al Telelavoro, fruito dal 2% del personale.

È stata avviata l'attività per Questionario Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo. Si spera di avere risultati e indicazioni su come superare le presenti criticità nel 2021.

Dalle relazioni della Consigliera di Fiducia emerge la presenza di conflittualità e malessere insorti a seguito di riorganizzazioni (o accorpamenti) vissuti dalle persone coinvolte come calate dall'alto, si invita quindi la dirigenza dell'Ente a ascoltare sempre i dipendenti in occasione di drastici cambiamenti. Inoltre benché non ci siano stati al 2019 casi formali di violenze morali o psicologiche il CUG ritiene opportuno, sentita la Consigliera, che venga avviata un'azione di sensibilizzazione del personale in modo da riconoscere e prevenire violenze morali e psicologiche.

Si ritiene che l'Ente debba continuare nell'empowerment della componente femminile ponendo molta cura al processo di reclutamento e di promozione per evitare che pregiudizi inconsapevoli continuino a limitare la presenza e la carriera delle donne. Si ritiene che, così come stabilito nel VI PTAP, sia necessario potenziare la formazione ai valori etici e alla conoscenza dei codici etici e di comportamento, al rispetto della dignità dei colleghi, all'attenzione al genere e alla parità e alla valorizzazione della diversità. Sarebbe opportuno estendere il più possibile questa formazione anche al personale associato. Si ritiene inoltre che l'Ente dovrebbe mettere in campo delle misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità. In generale, si rinnova l'invito all'Ente ad attuare le azioni proposte nel VI PTAP come riferimenti nella prospettiva di miglioramento.