



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. Massimo De Angelis

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

RELAZIONE DEL CUG-INFN SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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 2020.

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 31-12-2020. L'amministrazione ha inoltre fornito un file in formato Excel contenente per ogni dipendente le seguenti informazioni: Struttura, sesso, età, profilo, livello, tipo di contratto (tempo determinato o indeterminato), anzianità. 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.

L'amministrazione non ha fornito i dati, previsti dalla tabella 1.6 e 1.7 della Direttiva ministeriale, relativi a: personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio. La tabella 1.5 sul Divario economico è stata fornita incompleta, in particolare priva dell'informazione del numero di unità di personale in un particolare livello stipendiale rendendo impossibile la verifica se ci sia una differenza fra la retribuzione media del personale maschile e quello femminile.

Profili	Dipendenti T.I.	Dipendenti T.D.	2003	2015
Ricercatori	662 (33%)	48 (23%)	565 (32%)	562 (34%)
Tecnologi	353 (18%)	75 (36%)	216 (12%)	234 (14%)
Tecnici	652 (33%)	37 (18%)	725 (41%)	621 (36%)
Amministrativi	317 (16%)	49 (23%)	262 (15%)	275 (16%)
TOTALE	1984	209	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 2020. 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. Fra gli amministrativi figurano 2 dirigenti donne.

Analisi dei dati del personale a dicembre 2020

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.

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato. Al 31 dicembre 2020, l'Ente aveva 1984 dipendenti a tempo indeterminato e 209 a tempo determinato a cui vanno aggiunti 258 assegnisti e 103 borsisti. La Tab. 1 riporta i numeri e le frazioni nei diversi ruoli del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato nel 2020, 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. (N.B. Tutte le Figure sono riportate da pag. 14 a pag. 18)

Nel 2020 circa 1/3 dei dipendenti a tempo indeterminato è ricercatore (33%) e 1/3 è tecnico (33%), i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 18% e dal 16% 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 36% del personale è tecnologo, mentre il restante personale si suddivide in maniera quasi 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 in proporzione leggermente, un incremento maggiore hanno registrato i tecnologi, mentre sono diminuiti nettamente i tecnici che sono passati dal 41% del 2003 al 33% del 2020; sono invece invariati gli amministrativi.

Profilo	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatori	514	148	22.4	44	4	8.3
Tecnologi	285	68	19.3	53	22	29.3
Tecnici	604	48	7.4	37	-	-
Amministrativi	65	252	79.5	11	38	77.6
TOTALE	1468	516	26.0	145	64	30.6

Tabella 2 Frazione di donne nei diversi profili del personale INFN a tempo determinato e indeterminato nel 2020. 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 a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato sono donne solo l'8.3% del personale ricercatore e il 29.3% del personale tecnologo. Fra i tecnici, le donne sono solo il 7.4 % con contratto a tempo indeterminato e assenti a tempo determinato. Fra gli amministrativi, gli uomini sono il 20.5% a tempo indeterminato, e il 22.4% a tempo determinato.

Globalmente, le donne sono il 26.0% del personale con contratto a tempo indeterminato; salgono al 30.6% tra il personale con contratto a tempo determinato perché molte posizioni a tempo determinato sono nel profilo amministrativo in cui vi sono 38 donne. La percentuale di ricercatrici, tecnologhe e tecniche nell'Ente è circa il 19% (più precisamente è il 18.8% per personale con contratto a tempo indeterminato e il 19.4% nel caso di contratto a tempo determinato). Questa frazione, rispetto all'anno

precedente, per i tempi indeterminati è leggermente aumentata, principalmente a causa di pensionamenti che hanno coinvolto circa 30 tecnici e ricercatori di sesso maschile.

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 del personale a tempo indeterminato, indipendentemente dal genere, è 52 anni per personale ricercatore e personale tecnico, 51 anni per personale amministrativo, 48 anni per tecnologhe e 51 anni per i tecnologi. 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, la frazione di personale al di sotto di 40 anni rimane limitata all'11%. Il numero di donne sotto i 40 anni, assunte nell'ente come ricercatrici o tecnologhe è molto basso ed è diminuito rispetto a 20 anni fa.

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	250	236	39.1	14	29.2	5.6	-	-
V	166	154	25.5	12	25.0	7.2	-	-
VI	172	161	26.7	11	22.9	6.4	36	-
VII	10	10	1.7	-	-	-	-	-
VIII	54	43	7.1	11	22.9	20.4	-	-
TOTALE	652	604	-	48	-	7.4	36	-

Tabella 3 Personale tecnico INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2020. 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	24	6	9.2	18	7.2	75.0	-	-
V	141	23	35.4	118	47.2	83.7	3	7
VI	54	12	18.5	42	16.8	77.8	-	-
VII	81	17	26.2	64	25.6	79.0	8	31
VIII	15	7	10.8	8	3.2	53.3	-	-
TOTALE	315	65	-	250	-	79.4	11	38

Tabella 4 Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2020. 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 amministrative. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Personale nel profilo tecnico e amministrativo. La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo è riportata rispettivamente 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 7.4%.*

Le donne nel profilo tecnico sono concentrate nei livelli inferiori di carriera: la percentuale di donne va dal ~6% del IV livello al ~23% dell'VIII livello. Le assunzioni, in questi ultimi anni, 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 non è presente nemmeno una donna su 36 uomini, la percentuale di donne nel ruolo di tecnico rischia di diminuire ulteriormente nel futuro prossimo.

Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 20.6%, 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'7.6% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 38.3% 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>). A breve una nuova lettera su questo argomento verrà inviata.

Personale nel profilo ricercatore e tecnologo. La distribuzione per livello del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato e determinato è riportata rispettivamente in Tab. 5 e Tab. 6. *Fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono circa il 21% del personale a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato sono solo l'8.3% del personale ricercatore e il 29.3% del personale tecnologo.* 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 23 (13.9% del totale), 21 ricercatrici e 2 tecnologhe. Nonostante i recenti progressi, mentre il 18.9% dei ricercatori è ai vertici della carriera la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 14.2%. **La situazione è drammatica per il personale tecnologo dove solo 2 donne (2.9%) 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 più del 70% è al livello iniziale. La Fig. 4 riporta la distribuzione di età del personale ricercatore e tecnologo nel primo livello: le donne dirigenti hanno età più alta rispetto agli uomini e come visto nella relazione CUG del 2020 una minore anzianità nel livello.

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	118	97	18.9	21	14.2	17.8	-	-
II	234	180	35.0	54	36.5	23.1	1	-
III	310	237	46.1	73	49.3	23.5	43	4
TOTALE	662	514	-	148	-	22.4	44	4

Tabella 5 Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2020. 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 T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	47	45	15.8	2	2.9	4.3	1	-
II	98	81	28.4	17	25.0	17.3	1	-
III	208	159	55.8	49	72.1	23.6	51	22
TOTALE	353	285	-	68	-	19.3	53	22

Tabella 6 Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2020. 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.

La Fig. 5 riporta le distribuzioni di età di ricercatori e tecnologi **a tempo determinato, tra i tecnologi c'è solo una donna di età inferiore ai 35 anni; questo potrebbe riflettersi in una prossima ulteriore diminuzione delle donne giovani tra i tecnologi a tempo indeterminato. Inoltre solo 4 donne sono presenti fra il personale ricercatore a tempo determinato.**

Distribuzione di Ricercatrici e Tecnologhe nelle Strutture INFN In Fig. 6 sono riportate per le varie strutture INFN l'età media e età minima delle ricercatrici e tecnologhe. Si nota come non solo l'età media ma anche l'età minima sia molto alta. Si nota inoltre come ci sia una distribuzione non uniforme nelle diverse strutture. In alcuni casi l'età minima delle ricercatrici è di 54 anni (50 anni per le tecnologhe) maggiore dell'età media generale dell'Ente. Inoltre si osserva che in alcune sedi la frazione di ricercatori di sesso maschile sfiora il 90% come mostrato in Fig. 7, dove è riportata la distribuzione di personale ricercatore e tecnologo nelle diverse strutture. Si registra una presenza di donne superiore o uguale al 50% solo in Amministrazione Centrale e in Presidenza, dove le donne assunte come tecnologhe lavorano nel settore della amministrazione e della comunicazione.

Assegnisti e Borsisti. Al 31 dicembre 2020, l'Ente aveva 258 assegnisti (81D + 177U) e 103 borsisti (73U + 30D). Sono donne il 31.4% delle persone con Assegno di Ricerca e il 29.1% 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 del personale assegnista e borsista, che risulta popolata anche per fasce alte di età: ben il 9.7% (12U e 13 D) del personale assegnista ha una età superiore a 40 anni, addirittura la persona più anziana (un uomo) ha 52 anni. Questo traduce il fatto che i ricercatori post dottorato, a tutti gli effetti professionisti della ricerca, trovano limitate prospettive di carriera all'interno dell'ente. A quest'età sarebbe adeguata una posizione più solida, come raccomandato anche dalla Carta europea dei ricercatori che ricorda che *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.*

Tra il personale borsista, ben il 42.7% (32 uomini e 12 donne) ha oltre 30 anni, con qualche elemento (4) che supera i 40 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 per persone già formate e produttive. 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.

Ci si aspetta un miglioramento con l'entrata in vigore il 1 aprile 2021 del nuovo "Disciplinare per il conferimento degli assegni per la collaborazione all'attività di ricerca dell'INFN e per la partecipazione al finanziamento di assegni" (delibera 15792). L'INFN potrà conferire assegni di ricerca a persone selezionate con diversa procedura, quali, ad esempio, i vincitori di progetti di ricerca dalla CSN5 o di fellowship per post-doc stranieri, eliminando così il ricorso a borse di studio per candidati di elevata professionalità.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D)%
Borse post-doc stranieri	21	17	81.0	4	19.0
Borse diplomati	27	21	77.8	6	22.2
Borse laureati	4	2	50.0	2	50.0
Borse laureati CSN5	11	6	54.5	5	45.5
Borse laureati Calcolo Scientifico	5	5	100	-	-
Borse laurea breve	11	7	63.6	4	36.4
Borse CSN1, CSN3	5	2	40.0	3	60.0
Neolaureati	16	10	62.5	6	37.5
Borse neolaureati indiriz. Tecn.	1	1	100	-	-
Borse neolaureati semestrali	2	2	100	-	-
TOTALE	103	73	70.9	30	29.1

Tabella 8 Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2020.

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 a tempo indeterminato, indipendentemente dal sesso, è di circa 52 anni per il personale ricercatore e tecnico, 51 anni per il personale amministrativo, di 51 anni per i tecnologi e 48 anni per le tecnologhe. 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 19% per le tecnologhe), il numero assoluto di ricercatrici e tecnologhe sotto i 45 anni è quasi dimezzato rispetto a 17 anni fa.

Desto preoccupazione che, per entrambi i sessi, i numeri assoluti di giovani siano molto diminuiti negli ultimi 17 anni: le ricercatrici donne sotto i 45 anni sono solo 33 mentre erano 63 nel 2003 ed i ricercatori uomini sono 122 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 2020 sono 95 (75U + 20D). 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. Inoltre come già riportato nella relazione CUG 2020, 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 hanno posizioni post dottorato, 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 31% 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% circa 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. Questo è stato inserito quale obiettivo nel Piano delle Performance 2020-2022 dell'Ente.

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 19%, 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 2020 è riportata in Tab. 10. Mentre nel 2003 le donne erano assenti dagli organi

direttivi dell'Ente, attualmente è donna il 20% 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	23	6	20.7
Totale	28	7	20.0

Tabella 10 Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2020.

	Aprile 2016		Maggio 2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Organismi scientifici di nomina dirigenziale				
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. Trasf. Tecnologico	7	0	5	4
Totale	94	13	89	21
Organismi scientifici di nomina elettiva				
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 (19.1%) ma rimane ancora leggermente inferiore a quella degli organismi di nomina elettiva (22.7%).

Posizioni di responsabilità non dirigenziali per genere. Dalla tabella 12 si osserva che nell'Ente ricoprono una posizione di responsabilità 306 uomini e 126 donne, che equivalgono al 20.8% e al 24.4% del personale dipendente di sesso maschile e femminile.

Uomini	%dipendenti uomini	Donne	%dipendenti donne
306	20.8	126	24.4

Tabella 12 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

Presenza di donne in commissioni concorso Nel pannello sinistro di Fig. 9 è riportata la percentuale di presenza delle donne fra i commissari dei concorsi INFN che si sono svolti nel 2020 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso (tecnico, amministrativo, tecnologo, ricercatore). L'85% dei concorsi vede 1 sola donna commissario, sui 3 che compongono la commissione. Dei 14 concorsi con 2 donne commissario 9 riguardano l'assunzione di personale amministrativo. Il 32.3% dei concorsi del 2020 ha una donna come presidente della commissione (pannello destro di Fig.9). Nel 45% dei concorsi per assumere personale amministrativo il presidente è donna.

	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 ≥ 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 in Tab. 13 sono stati estratti dalle delibere dei concorsi dove il numero di domande valide non sono riportati divisi per genere: 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).

Reclutamento

Le considerazioni sui concorsi restano invariate rispetto alla Relazione CUG del 2020, dato che nel 2020 non si sono svolti concorsi di reclutamento per ricercatori a tempo indeterminato al livello iniziale.

Ricordiamo qui brevemente le conclusioni.

- **Concorsi in Fisica teorica.** Negli ultimi 10 anni solo il 6.4% dei vincitori è donna; eppure è donna circa il 20% dei PhD afferenti alla CNS4. Sostanzialmente *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. 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:** 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 tecnologhe di crescere dal 14% del 2015 al 18% nel 2019.

	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)	70	483	941	1282	295	3071	88.5	0	112	132	100	56	400	11.5
Aggiornamento professionale	716	3829	6417	7688	1325	19975	63.6	95	3169	3758	3710	711	11443	36.4
Competenze manageriali/Relazionali	10	96	291	396	78	871	50.4	0	105	236	476	40	857	49.6
Tematiche CUG	0	36	40	72	12	160	39.6	4	32	80	116	12	244	60.4
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0
Totale ore	796	4444	7689	9438	1710	24077	65.0	99	3418	4206	4402	819	12944	35.0
Totale ore %	3.3	18.5	31.9	39.2	7.1	14.9		0.8	26.4	32.5	34.0	6.3	22.3	

Tabella 14 Numero di ore di formazione fruita da uomini e donne nel 2020 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.

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 2020, 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 30% in più di ore di formazione degli uomini (22.3 e 14.9 sono le ore di formazione seguite in media da donne e da uomini). Nel 2020 gli uomini hanno seguito circa 1 ora in più di formazione rispetto al 2019 (13.8), mentre le ore seguite dal personale di sesso femminile è inferiore di circa 2 ore rispetto al 2019 (24.5). 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.

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 in modo che sia possibile quantificare quanto vi sia un 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).

Permessi	Uomini		Donne		Totale	
	Unità	%	Unità	%	Unità	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	85	64.9	46	35.1	131	14.7
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	52	58.4	37	41.6	89	10.0
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	166	27.6	435	72.4	601	67.3
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	58	80.6	14	19.4	72	8.1
Totale permessi	361		532		893	
Tot. permessi/dipendenti	0,22 0,50		0,98 1,57		0,38 0,85	

Tabella 15 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, separatamente per uomini e donne nel 2020. Nell'ultima colonna la percentuale di permessi rispetto al numero totale. Nell'ultima riga è riportato il numero medio di permessi fruiti da dipendenti uomini (1613) o solo T&A (717), dipendenti donne (580) o solo T&A (338) e da tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato indipendentemente dal sesso o T&A.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	23	48.9	24	51.1
Personale che fruisce di telelavoro	34	44.7	42	55.3
Personale che fruisce di Lavoro Agile	702	67.4	339	32,6
Totale	759		405	

Tabella 16 Numero di uomini e donne che nel 2020 ha fruito di misure di conciliazione.

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. Il personale femminile fruisce in media di 0.98 o 1.57 permessi a seconda se si considera tutti il personale dipendente o solo il personale tecnico e amministrativo. Di contro il personale maschile fruisce in media di 0.22 o 0.50 permessi in media quindi un fattore circa 3-4 rispetto al personale femminile. Si osserva, inoltre, che a differenza del 2019 quando circa il 98% dei permessi usufruiti erano legati alla Legge 104/1992, nel 2020 (probabilmente causa particolare situazione creata da pandemia) la maggior parte dei permessi fruiti (67.3% del totale) sono

stati permessi giornalieri per congedi parentali e questi sono stati fruiti principalmente dal personale femminile (un fattore 6 rispetto al personale maschile). Gli uomini hanno invece preferito usufruire di permessi orari per congedi parentali (circa un fattore 2 in più rispetto al personale femminile).

	Uomini		Donne	
	Numero	%	Numero	%
Nm. permessi giornalieri	127	46.2	148	53.8
Nm. permessi orari	-	-	-	-
Permessi/dipendenti	0.18		0.48	

Tabella 17 Congedi straordinari COVID (periodo 05-03-2020 – 31-08-2020).
Nell'ultima riga e' riportato il numero di permessi/ nm. uomini e nm. permessi/nm. donne per personale IV-VIII.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
PartTime >50%	11	34.4	21	65.6
PartTime <50%	12	80.0	3	20.0

Tabella 18 Numero di uomini e donne che nel 2020 ha fruito del Part Time.

In Tab. 16 è riportato il numero di uomini e donne che nel 2020 ha fruito di misure di conciliazione. Quest'anno causa pandemia è stata attivata e fruita in modo massiccio la modalità di lavoro agile. Circa il 99% dei dipendenti del livello IV-VIII sia uomini che donne ha lavorato in modalità di lavoro agile. Inoltre per quanto riguarda i permessi giornalieri straordinari COVID fruiti dal personale (Tab. 17) si nota un massiccio utilizzo di questo strumento fra le donne. Confermando il dato nazionale che la cura dei figli e degli anziani ricade in massima parte sulle donne.

Dalla Tabella 18 si evince che il 4% del personale femminile usufruisce di part-time, mentre questo è scelto solo dal 1.4% del personale maschile. Si osserva inoltre che mentre la metà degli uomini usufruisce di part-time < 50%, solo 3 donne su 24 usufruisce di questo tipo di part-time.

Figure relative all'analisi statistica

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

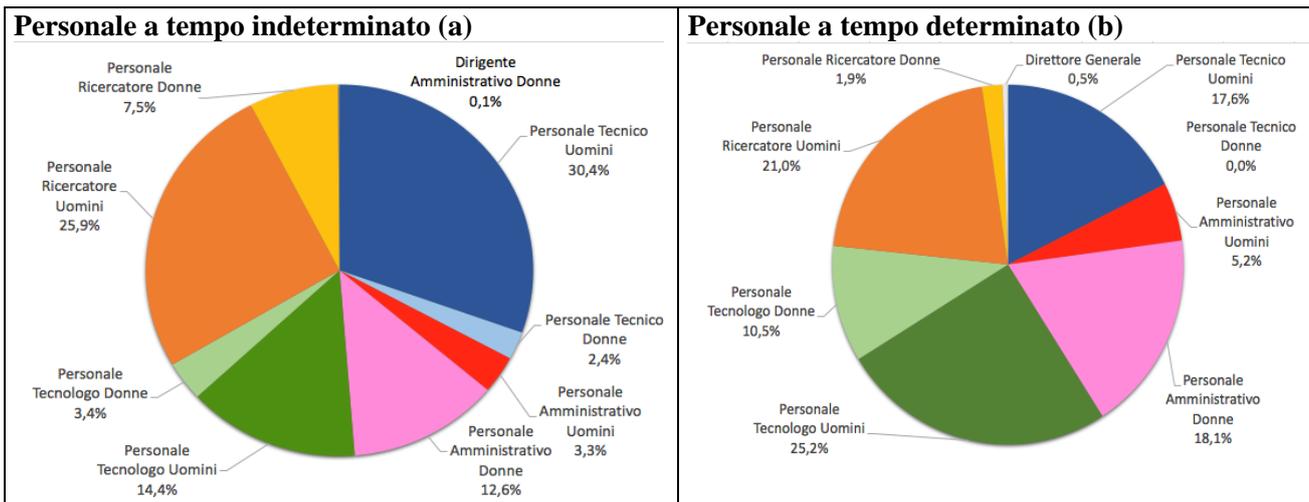


Figura 1 Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per genere al 31-12-2020

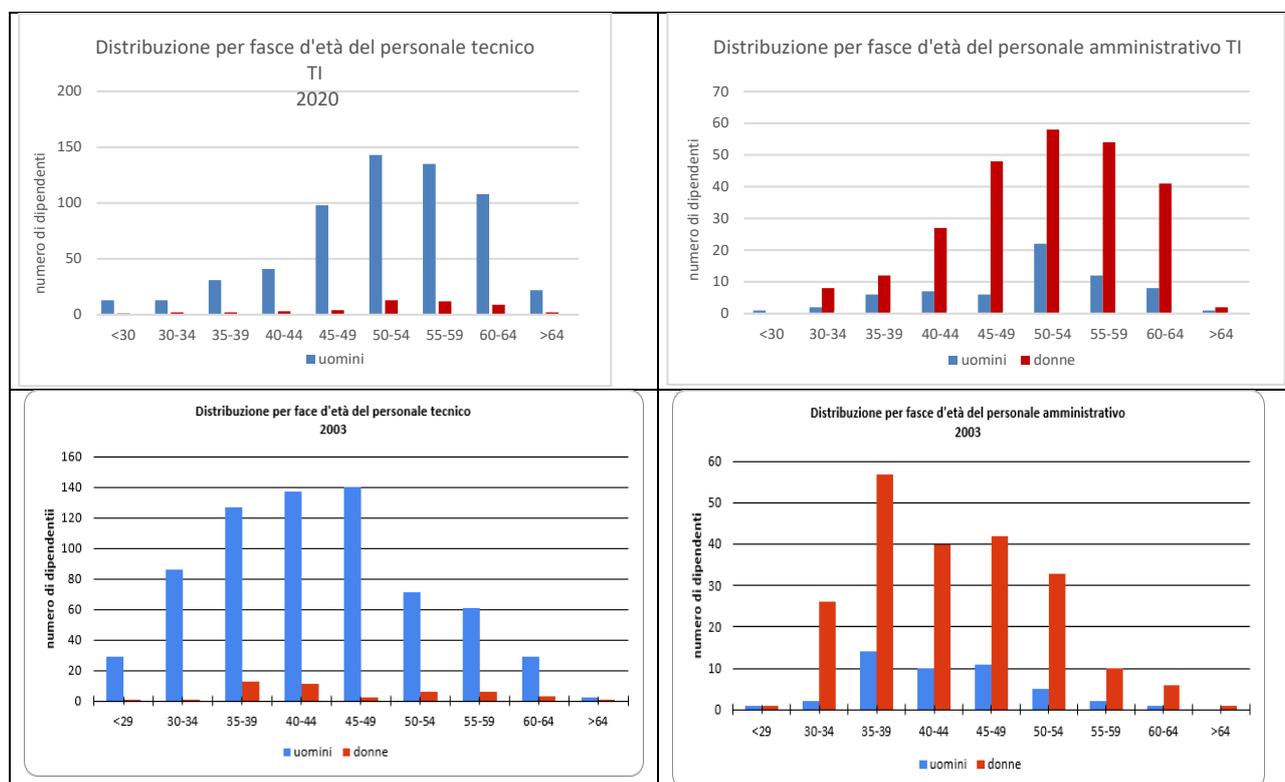


Figura 2 Distribuzione di età per sesso, del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato nel 2020 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).

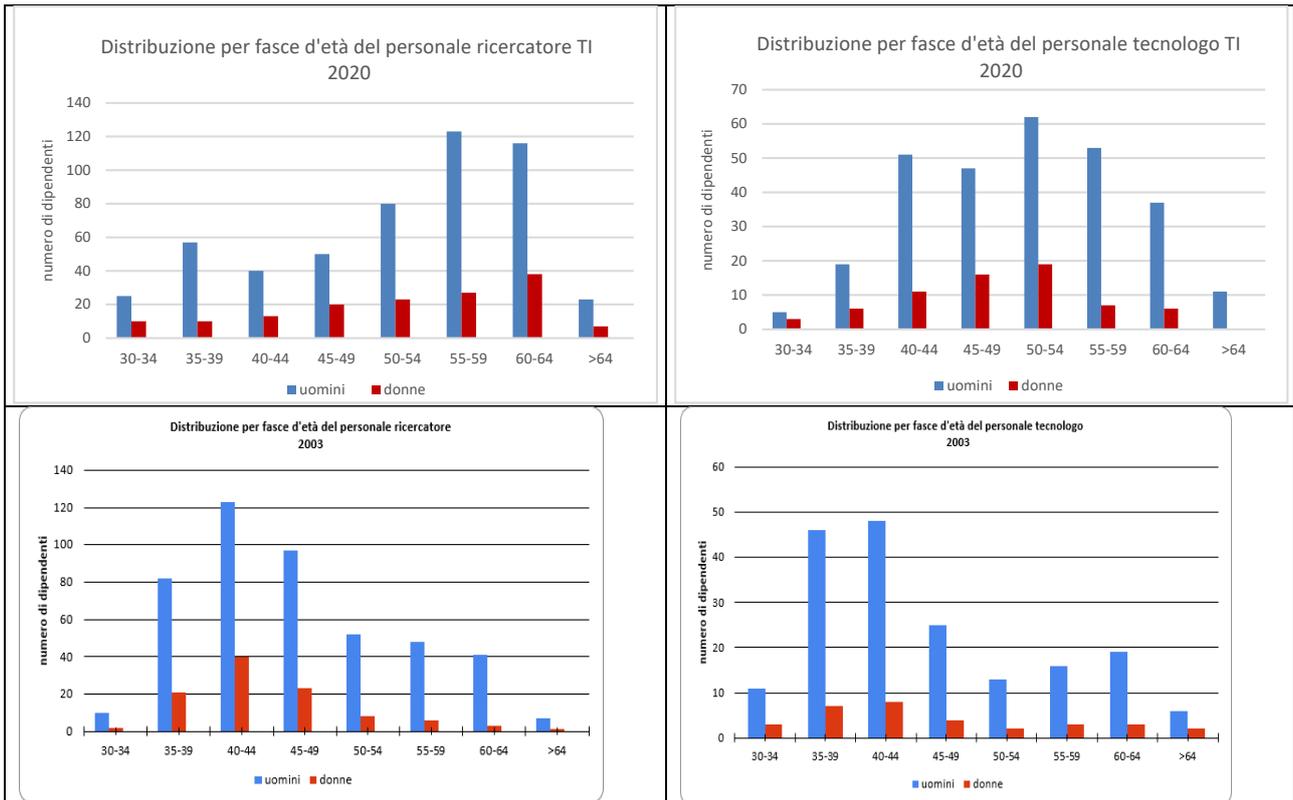


Figura 3 Distribuzione di età per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato nel 2020 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).

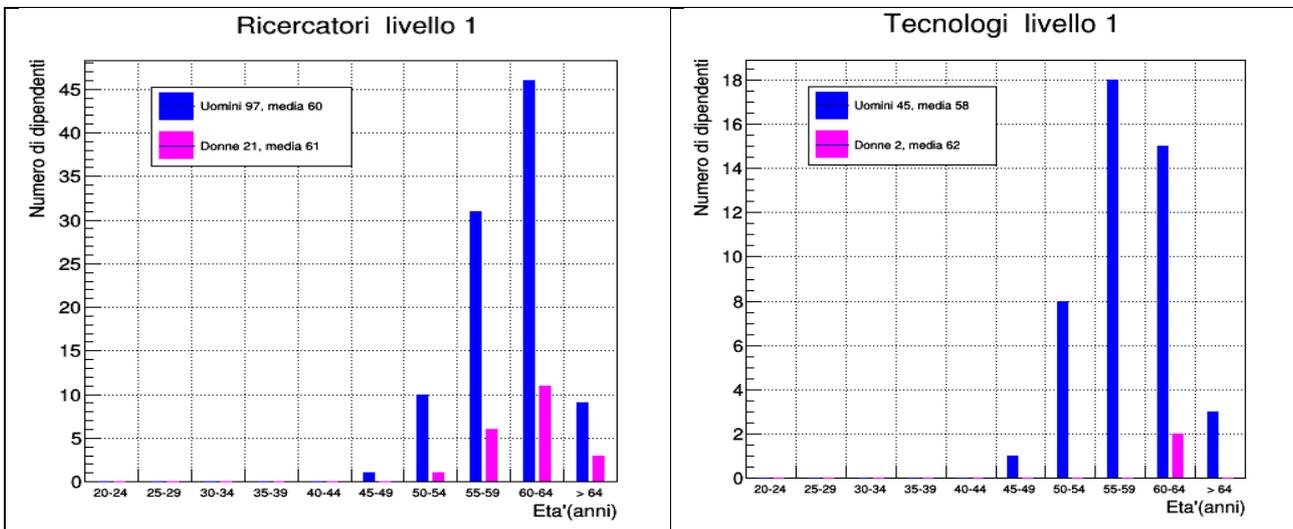


Figura 4 Distribuzione di età per sesso del personale ricercatore e tecnologo nel primo livello al 31-12-2020.

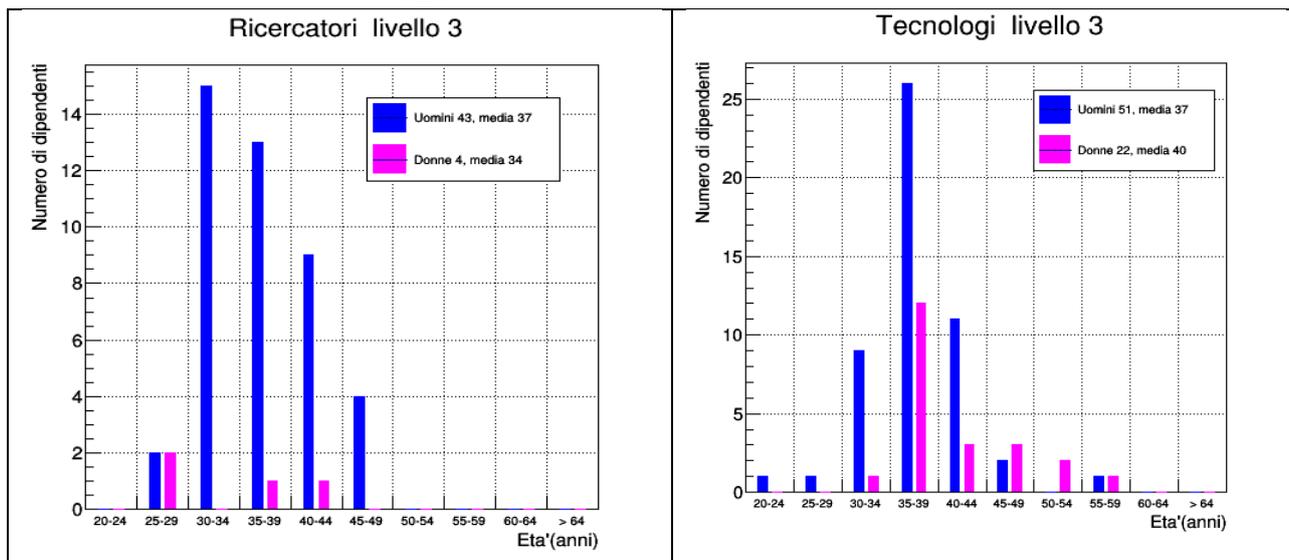


Figura 5 Distribuzione di età per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo determinato al terzo livello.

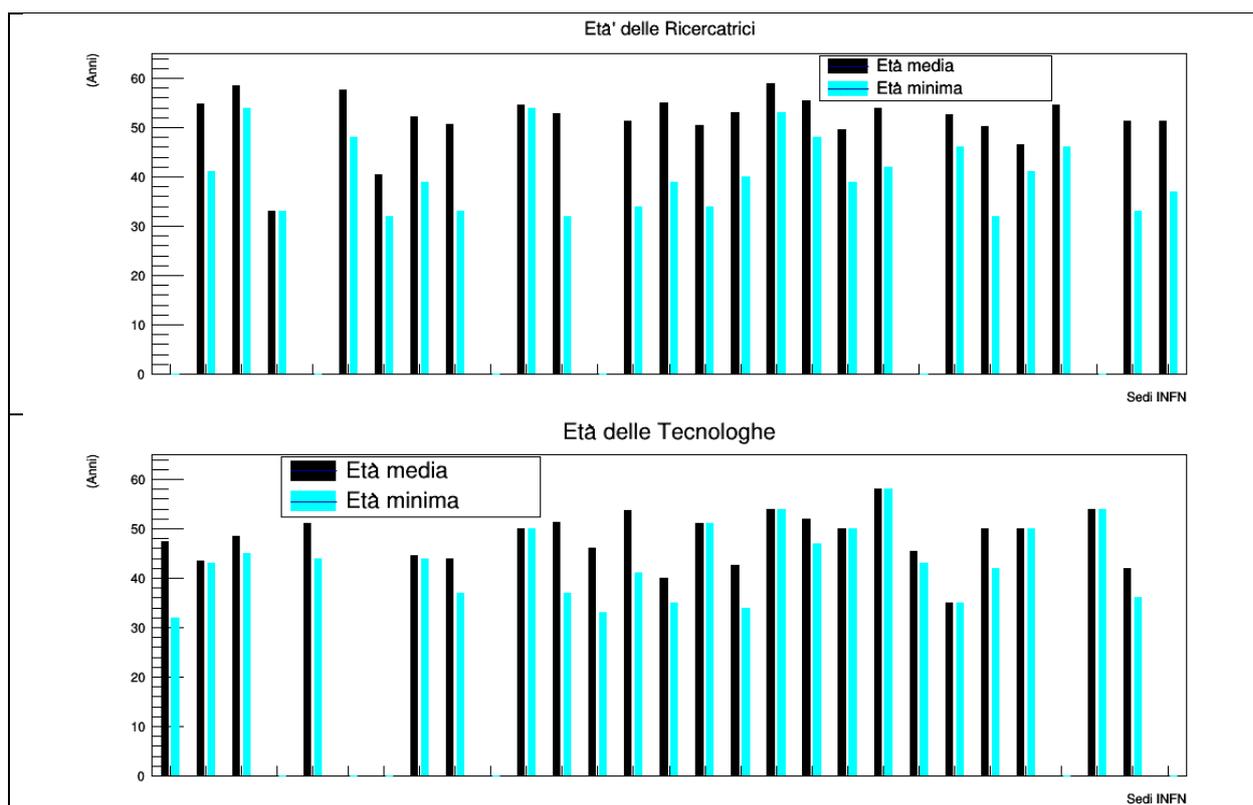
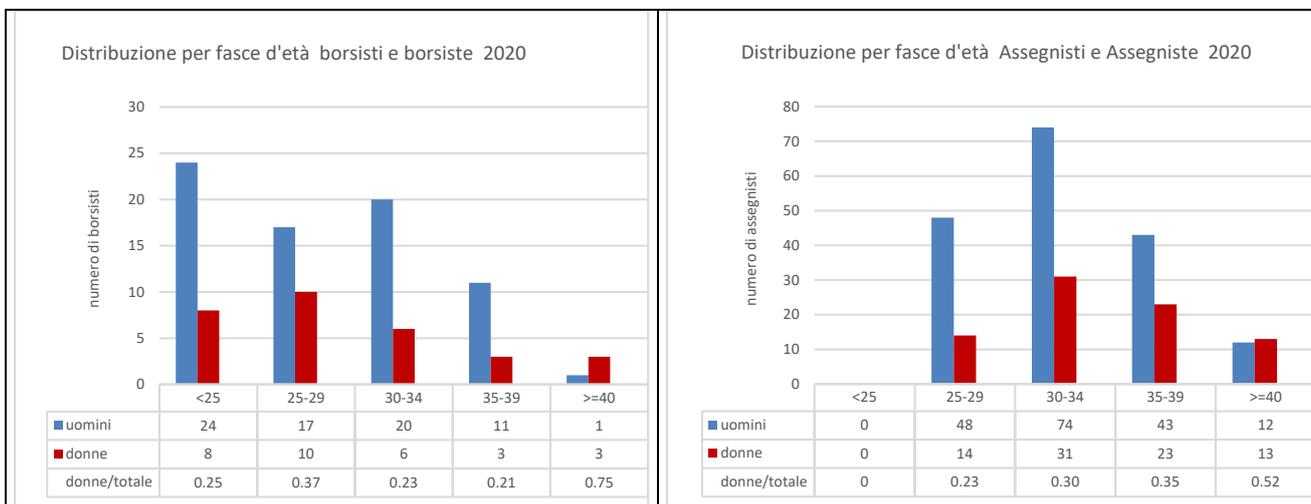
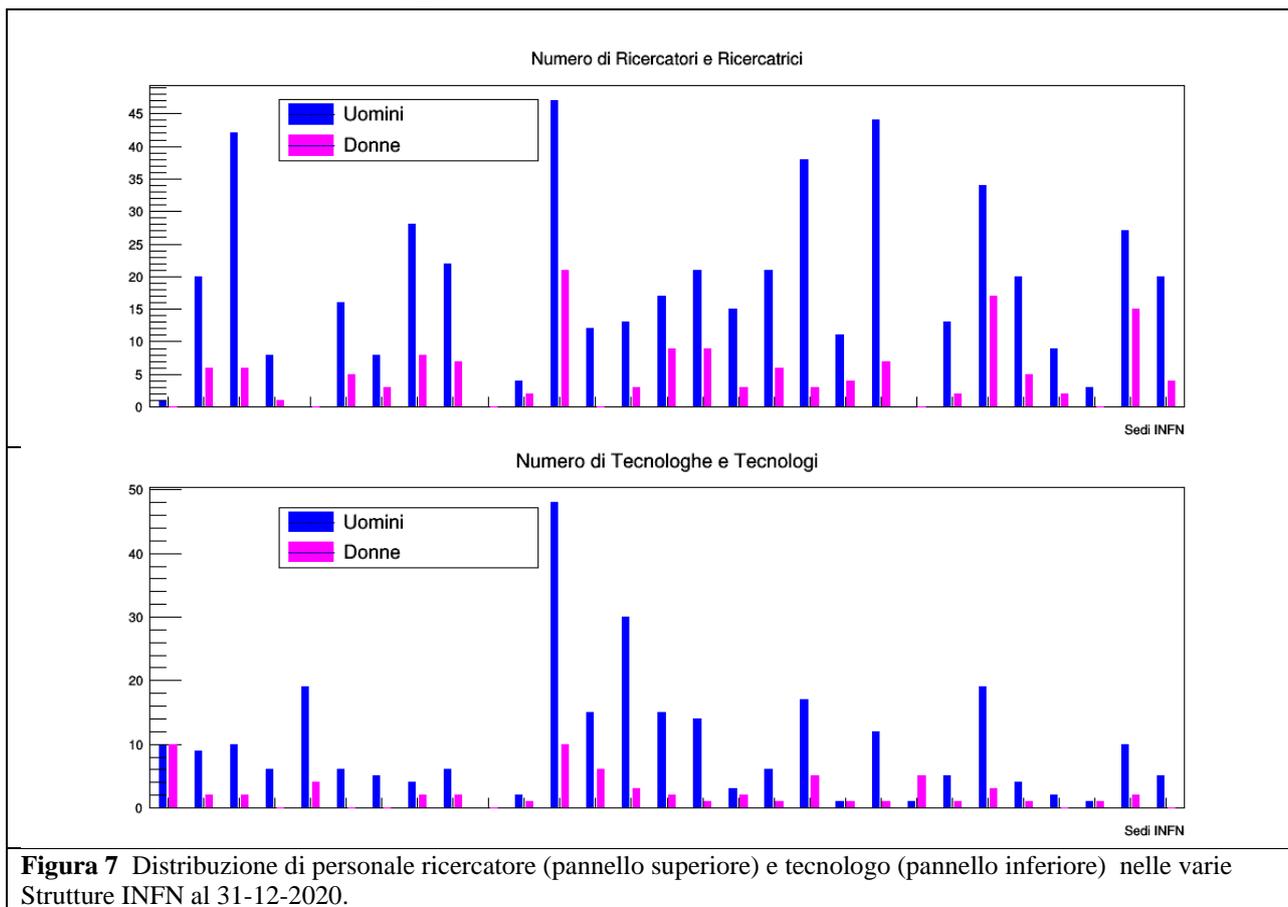


Figura 6 Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici e delle tecnologie nelle varie Strutture INFN al 31-12-2020.



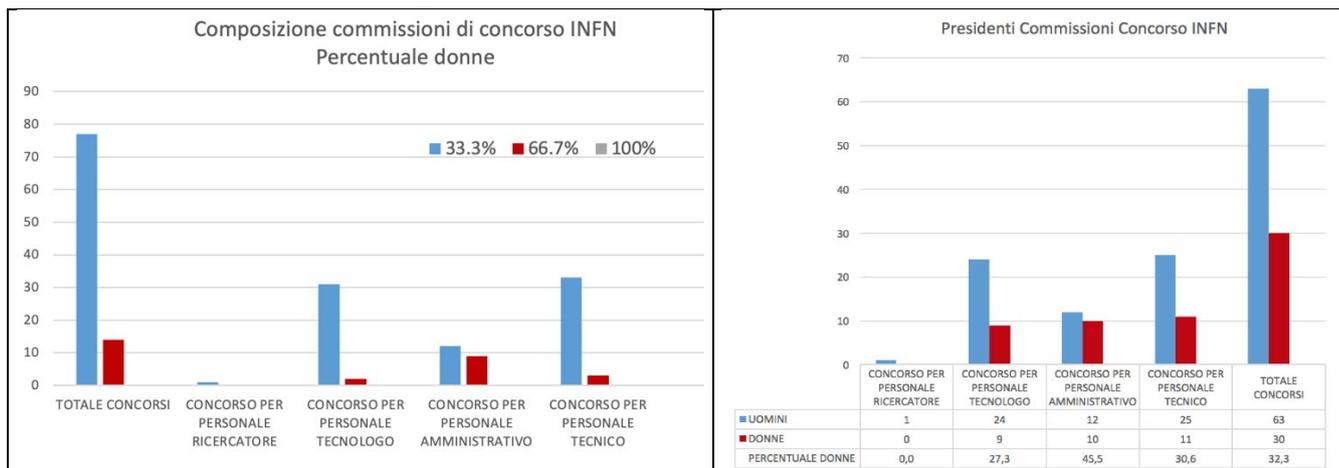


Figura 9 (Pannello di sinistra) Percentuale donne fra i commissari di concorso INFN 2020 in totale e per tipologia di concorso. (Pannello destra) Distribuzione per sesso e per tipologia di concorso dei presidenti di commissioni di concorso INFN nel 2020. I concorsi si riferiscono sia tipologie di contratto a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Referenze:

Documenti del CPO: 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

Documenti del CUG:

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>

<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2020/20201015-RelazioneCUG2019.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). Il piano si articola nelle seguenti aree di intervento: 1) assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali; 2) formazione e terza missione; 3) parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli; 4) adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone.

Si riportano qui di seguito alcune considerazioni sulle quattro aree di intervento del VI Piano Triennale di Azioni Positive.

1) Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali

Per ottenere dei cambiamenti strutturali è indispensabile il supporto della dirigenza al cambiamento e che la prospettiva di genere sia parte integrante della gestione della ricerca.

E' inoltre fondamentale sviluppare indicatori e statistiche e monitorare la parità in modo che la condizione dell'ente sia ampiamente nota e riconosciuta. Questo richiede la creazione di banche dati adeguate e di procedure che permettano di realizzare annualmente un bilancio di genere e generazionale. Questo obiettivo è stato inserito esplicitamente nel Piano delle Performance 2020-2022, come descritto in seguito.

- 2) **Formazione e terza missione: Prendere consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.** Uno degli obiettivi del VI PTAP riguarda la formazione sui pregiudizi inconsapevoli e sulla parità di genere. Nel 2020 il CUG ha organizzato un corso di formazione dal titolo "Parità e pari opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca" aperto a tutto il personale, in modalità duplice, sia e-learning che online, che è stato seguito da circa 150 persone. Si sono svolti 2 incontri il primo dal titolo "Parità, inclusione e pari opportunità", in cui in particolare sono stati affrontati e illustrati i bias consci e inconsci. Il secondo si è svolto in modalità intervista a due dipendenti INFN (un uomo e una donna), che hanno presentato la situazione della parità nell'INFN e in generale nel mondo della ricerca.

- 3) **Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli** Obiettivi: *Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità. Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo nelle opportunità di carriera delle donne*

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti: Maternità e diritti parentali, Reclutamenti e concorsi, Carriere e Nomine.

Maternità e diritti parentali. Strutture competitive penalizzano le donne e rischiano di penalizzare anche la paternità e maternità che sono invece parte integrante della nostra umanità e come tali vanno integrate in una struttura di ricerca che sia efficiente e composta da individui che realizzano appieno le proprie potenzialità. Il "Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente" del 28-02-2020 n. 15441, realizzando il punto 3.4 del VI PTAP introduce una clausola, che estende la durata della posizione nel caso in cui il contratto si interrompa durante il congedo di maternità, ovvero durante il periodo di astensione obbligatorio della lavoratrice, in modo da coprire tutto il periodo del congedo (Art. 18, Comma1f).

Nel 2020 il CUG, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, ha aggiornato il documento "Guida alla genitorialità". Questo oltre a presentare le norme di legge e i regolamenti INFN a favore della maternità e paternità, ricorda al personale il suo diritto, al rientro al lavoro dopo il congedo, di non essere demansionato. Ad Aprile 2021 è stato distribuito fra il personale realizzando il punto 3.3 del VI PTAP.

Reclutamenti, concorsi e carriere. Il "Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente" del 28-02-2020 n.15441, all'art.5 ribadisce la parità fra i generi e prevede che tutte le commissioni di concorso prendano visione e applichino il contenuto di un breve documento preparato dal CUG sulle conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli. Benchè questa guida

sia presente dal 2018, nei risultati di questi ultimi concorsi non si sono rilevate differenze rispetto ai precedenti. Si ritiene opportuno che i futuri commissari di concorso abbiano maggiore formazione sui temi di parità, pari opportunità e sull'influenza dei bias inconsci, in particolare in caso di selezioni con alto numero di candidati. All'art.5 comma 3 del disciplinare sui concorsi è stata inserita la richiesta che nel verbale dei concorsi sia riportata una analisi della composizione dei candidati in termini di età e di genere ad ogni stadio delle procedure concorsuali. Questi dati saranno riportati nelle delibere di approvazione degli atti e della graduatoria di merito diventando così pubblici e accessibili a tutti e a tutte.

Il punto 3.6 del VI Piano Triennale di Azioni Positive ha l'obiettivo specifico di facilitare la costruzione delle carriere per donne e giovani e riporta come azione positiva che la Giunta Esecutiva concordi annualmente con la Commissione Scientifica 4 (commissione teorica) e finanzia un numero adeguato di borse per laureande e/o assegni di ricerca, in modo da favorire le carriere delle giovani teoriche. L'INFN con deliberazione 15575 del 24-07-2020 ha istituito il Premio Nazionale in memoria della Prof.ssa "Milla Baldo Ceolin" intitolato "Women in Theoretical Physics" alle 10 migliori tesi di laurea magistrale nel campo della Fisica Teorica, riservato a neolaureate.

Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone.

L'istituto del Telelavoro è uno strumento di cui l'INFN si è dotato dal 2015. Nel 2020 sono state attivate 43 posizioni di telelavoro pari al 2% del personale. Come sappiamo il 2020 è stato l'anno della pandemia da COVID e del lockdown. L'INFN aveva approvato nel 2019 un *Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile* nell'Ente (delibera 15197), in cui si parlava di una sperimentazione di due anni (2019-2021) di tale strumento per un massimo del 10% del personale dei livelli IV-VIII di ogni struttura dell'Ente. Come si vede da Tab. 16 circa il 98% del personale IV-VIII ha lavorato dalla propria abitazione in modalità Lavoro Agile.

Piano Triennale di Azioni Positive in Performance

Nel 2020, per il primo anno, è stata recepita la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità, PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, che ha come obiettivo il raggiungimento della parità e pari opportunità nel lavoro tra donne e uomini e l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, inserendo nel piano delle Performance 2020-2022 due punti del VI Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN (punti 1.2 e 3.7). Questo è di per sé un importante risultato ottenuto nel 2020.

Riportiamo qui di seguito gli obiettivi introdotti:

- 1) Nel reclutamento e nelle progressioni di carriera la probabilità di successo sia indipendente dal sesso dei candidati.** La legge (testo unico delle pari opportunità) prevede che, nel pubblico impiego, le donne non siano meno di una ogni due uomini, in tutti i ruoli e livelli di lavoro. Per raggiungere questo obiettivo è condizione necessaria che la probabilità di successo delle donne nei concorsi pubblici non sia inferiore rispetto a quella degli uomini. A tale scopo nel Piano delle Performance è stato introdotto il punto 1.6.5, che ha come obiettivo di evitare procedure di concorso apparentemente neutre che nella pratica discriminano i candidati in base al sesso e di assicurare che la percentuale di successo delle candidate donne non sia inferiore a quella degli

uomini. Per evitare fluttuazioni statistiche si è deciso di applicare questa verifica a concorsi con un numero di posizioni maggiori di 3 e un numero di candidati maggiore di 20. Nel 2020, nell'INFN non ci sono stati concorsi con queste caratteristiche. Questo obiettivo è stato riproposto nel Piano delle Performance 2021-2023, modificando l'indicatore in modo che possa essere applicato a tutti i concorsi.

2) Pubblicazione sul web del bilancio di genere e generazionale. È ben noto che, per valutare nel tempo lo stato di salute dell'Ente e valutare criticità persistenti e progressi, sia necessario conoscere le statistiche di genere e generazionali. Questo punto è previsto come azione positiva del PTAP dell'Ente ed è stata inserito nel Piano delle Performance come punto 1.6.4. Per monitorare la situazione del personale in ottica di genere e generazionale, si intende realizzare una banca dati che sia utilizzabile anche per gli adempimenti istituzionali dell'ente, quali la redazione del Conto Annuale, la scrittura del Piano Triennale e le relazioni periodiche per la verifica della parità di genere. Il punto prevedeva già nel 2020 l'approvazione di un piano attuativo, obiettivo rimandato al 2021 anche per l'avvicendamento a fine 2020 nella carica di Direttore Generale.

Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing

Consigliera di Fiducia (CdF). 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. Essa opera 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 e rivisto nel 2011.

Dalla relazioni della Consigliera per i periodo Aprile 2019 – Marzo 2020 risulta che 7 persone si sono rivolte alla CdF. Per 3 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, per quanto singolarmente differenziate, hanno quasi tutte un comune denominatore, ossia un lamentato senso di malessere e/o comunque di disagio psico-fisico. La relazione della Consigliera si concentra principalmente sul caso che ha portato alla procedura formale. Questo ha permesso di evidenziare alcune lacune nel Codice di Comportamento che disciplina la procedura formale, che sarebbe opportuno colmare. Ulteriore evidente criticità emersa deriva dal fatto che l'attuale Ufficio Procedimenti disciplinari non ha una composizione mista per genere.

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.

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. Nel 2020 si è lavorato alla prima fase del progetto: 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). Usando queste informazioni nel 2021 si sta lavorando per la preparazione del questionario che verrà distribuito nel corso dell’anno a tutto il personale.

Smart Lab. A partire dall’attività dei circoli di ascolto descritti nella Relazione CUG 2019, 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. Lo *Smart Lab*, è un luogo di lavoro, in cui si incontrano persone che lavorano in una sede INFN per discutere di problematiche organizzative ed elaborare soluzioni di miglioramento in relazione ad un “tema” scelto dal Direttore e dalle Direttrici dopo una condivisione iniziale con tutto il personale. Le riunioni sono presidiate da un team di facilitazione, scelto tra il personale della sede, che utilizza una serie di strumenti di supporto per la realizzazione del percorso. Le attività si concludono con la predisposizione di un piano di miglioramento che l’organizzazione adotta ai fini dello sviluppo organizzativo. L’obiettivo del progetto è quello di diffondere, progressivamente, in tutte le sedi INFN nuove modalità di lavoro, che coinvolgano maggiormente i dipendenti nell’elaborazione di proposte di sviluppo dell’organizzazione. Sia i Circoli di ascolto che gli *Smart Lab* sono stati finanziati dall’Ente quali programmi di formazione. Dopo il rinnovamento del CUG avvenuto nel Ottobre 2019, l’attuale presidente nell’Ottobre del 2020 è stata inserita fra i componenti della cabina di regia del progetto.

Le sedi coinvolte a settembre 2019 erano 11: Cagliari, Ferrara, LNF, Milano, Pavia, Roma 1, Roma 3, Trieste (sedi nuove) oltre che Firenze, Roma Tor Vergata, Torino (sedi in replica). Nel 2020

all'inizio della pandemia l'attuazione degli Smart Lab nei diverse strutture era ad uno stato diverso ed inoltre si sentiva l'esigenza di trovare dei modi di creare comunità anche nel periodo di isolamento dovuto al lockdown. Si sono quindi effettuati due diversi percorsi: 1) Alcune strutture (Firenze, Roma 2, Roma 3, Trieste e LNF) hanno proseguito, l'attività dello *Smart Lab* tradizionale, seppure da remoto. 2) 11 sezioni (Bologna, Cagliari, Catania, Lecce, Milano Bicocca, Napoli, Pavia, Pisa, Roma, Torino e Perugia) sono state coinvolte in una nuova proposta: utilizzare facilitatori e facilitatrici già formati per affrontare un tema specifico legato alla situazione particolare lavorativa e sociale che si stava vivendo. In questo caso tutte le attività sono state svolte a distanza attraverso l'utilizzo di videoconferenze.

L'attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2020

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. Nel 2020, causa pandemia tutte le riunioni plenarie si sono svolte online. Si è preferito fare delle riunioni più brevi e più spesso (in totale 13 riunioni plenarie). In media ci si riunisce una volta al mese.

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/>.

Il CUG ha un rapporto diretto con la Giunta Esecutiva attraverso componenti incaricati: dall'inizio del 2020 sono 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. La presidente del CUG fa parte della cabina di regia degli Smart Lab coordinati dalla Consigliera di Fiducia. Due componenti del CUG fanno parte del Tavolo sul "Tavolo sulla valutazione dello stress da lavoro correlato e benessere organizzativo". Componenti CUG fanno parte delle Commissioni che assegnano i Benefici Assistenziali, i contributi per le scuole dell'infanzia e gli asili nido e le borse di studio per i figli e le figlie dei/delle dipendenti, iscritte alle scuole medie inferiori e superiori e frequentanti l'Università.

Il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG che si riunisce periodicamente: nel 2020 la presidente del CUG o sua delegata ha partecipato a tutte le riunioni della Rete ed ha partecipato all'evento organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG "In rete contro la violenza : La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto" (24-11-2020).

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2020 con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

Attività propositiva.

- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance 2020-2022 e loro monitoraggio.
- Lettera a Presidente e componenti di Giunta per sollecitare attuazione del punto 1.1. del VI PTAP INFN che richiede di rendere visibile il supporto della dirigenza agli obiettivi di parità e pari opportunità nell'ente (Gennaio 2020)
- Richiesta estensione del Telelavoro a tutto il personale in graduatoria per anno 2020 (Marzo 2020)
- Considerazioni su applicazione modalità Lavoro Agile per contenimento diffusione Covid-19 (7 Marzo 2020)
- Richiesta di creazione di uno Sportello Psicologico Nazionale per superare lo stress da lockdown e pandemia (non accettato per ora) (Maggio 2020)
- Invito a l'Ente a trovare soluzioni per limitare l'uso delle Borse di Studio a persone neo laureate o neo diplomate e ad utilizzare, per il personale con maggiore anzianità di ricerca, forme contrattuali che forniscano maggiori tutele (Luglio 2020). Questa richiesta è stata soddisfatta revisionando il disciplinare di Assegni di Ricerca in modo da utilizzare Assegni e non più Borse di Studio per persone di professionalità elevata. E' in fase di realizzazione anche la stesura di un nuovo disciplinare per le borse di studio.
- Richiesta adesione a Protocollo di Intesa fra la Rete Nazionale dei CUG, il Dipartimento delle Pari Opportunità e della Funzione Pubblica siglato il 21 maggio 2020, per contrastare i fenomeni di violenza di genere. (Settembre-2020)
- Invito a utilizzare il lavoro agile nel modo più esteso possibile per sicurezza dei dipendenti. (Ottobre-2020)
- Corso di formazione online "Parità e pari opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca" (Giugno 2020) https://formazione.dsi.infn.it/vis_corso/index.php?cid=11338
- Evento online in ricorrenza a giornata ONU contro la violenza sulle donne sul tema "Che cos'è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?" (30-11-2020) (https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=120:giornata-internazionale-per-l-eliminazione-della-violenza-contro-le-donne&catid=29&lang=it&Itemid=153)

Attività consultiva.

- Commenti su Disciplinare dei Concorsi (Disciplinare_concorsi_29_01_2019.pdf) Richiesta accettata di attuare azione 3.4 e 3.7 del VI PTAP INFN (Febbraio 2020)
- "Linee Guida riguardanti la ripresa del lavoro in presenza a seguito dell'attuazione dell'art.263 del DL n.34 del 19 Maggio 2020, convertito dalla legge n.77/2020, e dalla circolare n. 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione" (Settembre-2020).
- Commenti su Disciplinare Formazione (delibera 15604). (Ottobre 2020) Sono state avanzate richieste generali in particolare di specificare che la formazione ha anche il compito di trasmettere i valori etici, la conoscenza dei codici etici e di comportamento, il rispetto della dignità dei colleghi, donne e uomini, l'attenzione al genere, la valorizzazione della diversità, e favorire la parità, che non sono stati recepiti nel documento finale.

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.

Attività di verifica.

Nel 2020 Il Comitato oltre a redigere la relazione annuale che presenta una approfondita analisi di genere e generazionale e dell'Ente (<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2020/20201015-RelazioneCUG2019.pdf>), ha redatto dei contributi per la Relazione annuale sulle Performance e per il Report del Comitato di Valutazione Internazionale

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. Ci si aspetta un miglioramento con il recente piano di assunzioni che dovrebbe portare ad assumere circa 180 nuove unità di personale ricercatore e tecnologo nel 2021 e 2022. 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. Non ci si sta avvicinando alla pari rappresentazione per sesso. Il numero di donne sotto i 40 anni, assunte nell'ente come ricercatrici e tecnologhe è molto basso, ed è diminuito rispetto a 20 anni fa. Eppure, le giovani donne ci sarebbero: sono donne il 31.4% del personale assegnista e il 29.1% di quello borsista. Il CUG auspica che questo nuovo piano di assunzioni porti non solo ad una diminuzione dell'età media del personale, ma serva anche ad aumentare la presenza femminile fra il personale ricercatore e tecnologo.

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). Per sanare questa situazione l'Ente ha bandito a fine 2020 due procedure selettive, per il personale tecnico e amministrativo, per titoli ed esame colloquio per passaggio di profilo da operatore a collaboratore con requisiti previsti dalla legge per il nuovo profilo.

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 2020 la pandemia da COVID-19 ha richiesto una completa riorganizzazione dell'attività lavorativa di tutto il personale, che ha dovuto svolgere le proprie mansioni principalmente da casa con limitazioni ad accedere alle strutture, e riducendo drasticamente le occasioni di contatto diretto con colleghe e colleghi. Le conseguenze di questo periodo sulla vita personale e professionale delle persone si potranno misurare solo negli anni a venire. L'INFN ha posto particolare attenzione agli accresciuti carichi familiari e alla protezione delle persone fragili nell'organizzazione del lavoro in questo periodo.

Nonostante la pandemia e il lockdown sono continuate le attività di preparazione del Questionario Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo con la realizzazione di interviste a lavoratori e lavoratrici appartenenti ai diversi ruoli nell'INFN in Strutture 'campione' dell'INFN, che si sono svolte in modalità telematica. Il questionario verrà somministrato nel 2021. Si spera di avere a breve risultati e indicazioni su come superare le presenti criticità.

La relazione della Consigliera per l'anno 2020 si concentra principalmente su un caso che ha portato alla attivazione della procedura formale. E' opportuno procedere rapidamente alle modifiche del lacune nel Codice di Comportamento, che sono state evidenziate da questo caso, ed inoltre bisogna porre attenzione a che l'Ufficio Procedimenti disciplinari abbia una composizione mista per genere. Alla luce di quanto riportato dalla Consigliera è chiaro che l'Ente avrebbe grande beneficio dall'istituzione di uno Sportello Psicologico Nazionale, una o più persone esperte in psicologia che possano affiancare l'azione della Consigliera, in particolare per risolvere situazioni di malessere dovuti a molestie morali e psicologiche.

Si ribadisce l'importanza che l'Ente continui nell'empowerment della componente femminile. In particolare 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. L'inserimento di un punto specifico nel Piano delle Performance 2020-2022 dell'Ente sull'operare affinché la probabilità di successo sia indipendente dal sesso è sicuramente un passo positivo. 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, in particolare per personale con ruoli di responsabilità e coordinamento. 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.