



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
COMITATO UNICO DI 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 2022



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, relativamente al 2021, 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).

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 e introducendo anche delle tabelle e dei grafici aggiuntivi che permettono di meglio caratterizzare l'ente.

I dati relativi al personale seguendo le tabelle della direttiva 2-19 sono stati forniti dalla Amministrazione INFN e si riferiscono al 31-12-2021. Altri dati presenti nella relazione sono stati reperiti dal CUG da delibere o siti web dell'Ente. Le distribuzioni del personale nelle Commissioni Scientifiche dell'ente sono state fornite dal "Gruppo di Lavoro sulla Valutazione". Contributo all'analisi è stato inoltre fornito dal Gruppo di lavoro "Bilancio Sociale". Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli di anni precedenti riportati in relazioni del CPO o del CUG INFN.

Quest'anno l'amministrazione ha fornito sostanzialmente tutti i dati previsti dalle tabelle previste dalla direttiva 2-19. Si prevede di avere per la relazione 2023 anche i dati relativi alla retribuzione del personale, dati che dovrebbero permettere di verificare la presenza di un divario economico di genere.

Analisi dei dati del personale a dicembre 2021

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.

N.B. Tutte le figure menzionate sono riportate in un paragrafo a parte.

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato. Al 31 dicembre 2021, l'Ente aveva 2000 dipendenti a tempo indeterminato e 162 a tempo determinato a cui vanno aggiunti 334 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 2021. 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 2021 circa 1/3 dei dipendenti a tempo indeterminato è ricercatore (33%) e 1/3 è tecnico (31%), i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 20% e dal 16% del personale. Continua la crescita della percentuale del personale tecnologo e la diminuzione del personale tecnico. La distribuzione del personale nei diversi profili è considerevolmente diversa tra tempo indeterminato e determinato. Per il personale con contratto a tempo determinato, circa il 16% del personale è inquadrato nel ruolo di ricercatore, mentre il restante personale si suddivide in maniera quasi eguale fra i diversi profili di tecnico, tecnologo e amministrativo.

Profilo	Totale	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	661	512	149	22.5	26	-	-
Tecnologo	392	316	76	19.4	30	16	34.8
Tecnico	619	582	37	6.0	42	3	6.7
Amministrativo	326	68	258	79.1	10	35	77.8
TOTALE	1998	1478	520	26.0	108	54	33.3

Tabella 1 Frazione di donne nei diversi profili del personale INFN a tempo determinato e indeterminato nel 2021. 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. A questi vanno aggiunte due donne nel profilo di Dirigente Amministrativo con contratto a tempo indeterminato.

Personale dipendente tempo determinato e indeterminato. Fra il personale ricercatore e tecnologo, la frazione di donne è circa il 21% del personale con contratto a tempo indeterminato. Non ci sono ricercatrici fra il personale con contratto a tempo determinato mentre il 34.8% del personale tecnologo è donna. Per il personale tecnico solo il 6% è di sesso femminile sia del personale a tempo determinato che indeterminato. Fra il personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21% sia con contratto a tempo indeterminato che determinato.

Globalmente, il 26% del personale con contratto a tempo indeterminato è di sesso femminile; la frazione di donne scende al 15.7% se si esclude il personale amministrativo, con alta presenza di donne. Nel caso di personale con contratto a tempo determinato la percentuale di donne arriva al 33.7%, dovuta alla diversa distribuzione fra i profili ed alla alta frazione di tecnologhe. È da notare come nel profilo di tecnologo siano presenti persone che ricoprono ruoli amministrativi o legati alla comunicazione.

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, riportata in **Tab.2** separatamente per sesso e profilo, è superiore (o uguale) a 50 anni. Solo le tecnoghe hanno una età media inferiore a 50 anni. Dalle **Fig. 2 e 3** si osserva che i numeri del personale sotto i 40 anni sono bassi. Il numero di donne sotto i 40 anni, assunte nell'ente come ricercatrici o tecnoghe è molto basso ed è diminuito rispetto a 20 anni fa. In particolare, per il personale ricercatore la frazione di donne di età inferiore a 40 anni è l'11.4% (17/149), mentre la stessa frazione maschile è pari al 15% (77/512). Queste frazioni riflettono la difficoltà ad assumere ricercatrici osservata nei concorsi nazionali degli ultimi 10 anni e riportata nelle relazioni CUG degli anni precedenti. Per il personale tecnologo la frazione di donne under 40 è circa il 20%, contro il 13.6% degli uomini. Questa differenza 'positiva' riflette la leggera crescita nella frazione di tecnoghe dell'ente (descritta nel paragrafo "Personale ricercatore e tecnologo") osservata in questi ultimi anni e principalmente legata alle recenti stabilizzazioni.

Personale	Età media (anni) M	Età media (anni) F
Amministrativo	50	51
Ricercatore	53	53
Tecnico	52	55
Tecnologo	50	48

Tabella 2 Età media in anni del personale a tempo indeterminato separatamente per sesso e profilo.

Personale ricercatore e tecnologo

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. 3 e Tab. 4**. *Fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono il 21.4% del personale a tempo indeterminato. Tra il personale a tempo determinato tecnologo, esse sono il 36.4% mentre non c'è nessuna ricercatrice a tempo determinato. Il personale ricercatore a tempo determinato è tutto personale selezionato tramite call europee destinate a ricercatori/ricercatrici di nazionalità straniera o operanti dall'estero da lungo tempo. È opportuno studiare queste selezioni per capire se la discriminazione di genere sia più a livello di selezione o a livello di partecipazione.* Inoltre, le frazioni di uomini e donne sul totale del profilo mostrano che *tra i ricercatori e tecnologi la probabilità per un uomo di raggiungere il più alto livello professionale è maggiore di quella che ha una donna.* Le dirigenti di ricerca sono 21 (19 ricercatrici e 2 tecnoghe) pari al 9.3% del totale delle ricercatrici e tecnoghe. Mentre il 18.4% dei ricercatori è ai vertici della carriera la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 12.8%. **La situazione è drammatica per il personale tecnologo dove solo 2 donne (2.6%) sono 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% si trova al livello iniziale.

Livello	Personale Ricercatore T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	113	94	18.4	19	12.8	16.8	-	-
II	252	195	38.0	57	38.2	22.6	-	-
III	296	223	43.6	73	49.0	24.7	26	-
TOTALE	661	512	-	149	-	22.5	26	-

Tabella 3 Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2021. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Livello	Personale Tecnologo T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	45	43	13.6	2	2.6	4.4	1	-
II	117	97	30.7	20	26.3	17.1	1	-
III	230	176	55.7	54	71.1	23.5	26	16
TOTALE	392	316	-	76	-	19.4	28	16

Tabella 4 Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli I-III al 31 dicembre 2021. 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.

Distribuzione età nei tre livelli per Ricercatori e per Tecnologi. Dalla distribuzione di età e di anzianità nel livello del personale ricercatore e tecnologo nei tre livelli, riportate in **Fig. 4 e 5**, si osserva che le donne dirigenti hanno una età più alta rispetto agli uomini e una minore anzianità nel livello. Le donne, dunque, se promosse ai livelli apicali, vengono in media promosse dopo i loro colleghi di sesso maschile. Si osserva inoltre che mentre le ricercatrici del secondo livello sono in media più anziane e permangono di più nel livello dei colleghi maschi, le tecnoghe nel secondo livello sono in media più giovani e con un'anzianità minore dei colleghi maschi. Questo indica che mentre le ricercatrici faticano a fare carriera, le tecnoghe operano il passaggio da III a II livello prima dei colleghi uomini. Considerate le diverse specializzazioni che sono incluse nel ruolo di tecnologo sarebbe interessante sapere se questa facilità di carriera per le tecnoghe esiste per tutte le tipologie oppure è riservata a tipologie più di tipo amministrativo e quindi non connessa a sviluppo di professionalità STEM.

L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo è riportata in **Fig. 6**. Si nota solo un minimo progresso negli anni 2002-2011 per le ricercatrici, mentre un debole progresso è presente negli anni recenti per le tecnoghe. Questo è principalmente legato alle operazioni di stabilizzazione del personale che si sono svolte in questi anni.

Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN. In Fig. 7 è riportato, per le varie strutture INFN, il numero di ricercatori e ricercatrici (pannello superiore), numero di tecnologi e tecnologhe (pannello mediano) e frazione di ricercatrici e tecnologhe (pannello inferiore). Si osserva che in alcune sedi, anche medio-grandi, la frazione di ricercatori di sesso maschile sfiora il 90%. Mentre alcune sedi medie hanno una presenza maggiore o uguale al 30% di donne. Inoltre, 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. La distribuzione dell'età media e età minima delle ricercatrici e tecnologhe (Fig. 8) e dei ricercatori e tecnologi (Fig. 9) mostra che per le donne 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 (52 anni per le tecnologhe) maggiore dell'età media generale dell'Ente. Viceversa, nel caso di personale di sesso maschile in quasi tutte le strutture l'età minima è inferiore ai 38 anni. Solo in due casi l'età minima è molto alta, ma corrisponde a ruoli messo in esaurimento in quella particolare struttura o a struttura con poco personale.

2021	Ric. Sperimentale II livello				Ric. Teorico II livello				Tecnologo II livello			
	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F
Domande	159	39	120	25	30	2	28	6.7	126	29	97	23
Ammessi/e colloquio	92	24	68	26	29	2	27	6.9	79	16	63	20
Vincitori/trici	23	6	17	26	5	0	5	0	23	5	18	22
Success rate		0.15	0.14			0	0.18			0.17	0.19	

Tabella 5 Numero partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi concorsuali dei concorsi n. 22641/2020, 22642/2020 e 22643/2020 per il passaggio dal III al II livello professionale del profilo di ricercatore (sperimentale e teorico) e del profilo tecnologo. Il success rate per donne e uomini indicato quale rapporto fra numero di vincitrici (vincitori) e domande presentate da persone di sesso femminile (maschile) è riportato nell'ultima riga.

Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo. In Fig. 10 è riportata per una considerevole frazione del personale ricercatore e tecnologo la distribuzione per genere e livello del titolo di studio del personale ricercatore e tecnologo. Si osserva che tutto il personale ricercatore possiede un dottorato di ricerca. Nel caso di personale tecnologo si osserva che tutto il personale di I livello ha una laurea magistrale. Il 43% del personale tecnologo di III livello possiede un dottorato di ricerca, con una differenza fra uomini e donne (44% U e 35% D). Questa frazione cresce ancor di più se si considerano le persone con Master di II livello raggiungendo il valore del 58% (60% degli uomini e 52% delle donne).

Concorsi assunzioni e passaggio livello personale ricercatore e tecnologo. L'analisi dei concorsi che si sono svolti negli anni precedenti al 2021 è riportata nelle relazioni CUG-2021 e CUG-2020. Nel 2021 si sono svolti i concorsi art. 15 n. 22641/2020, 22642/2020 e 22643/2020 (delibere 16136_cd, 16013_cd, 16070_cd) per il passaggio dal III al II livello professionale del profilo di ricercatore (sperimentale e teorico) e del profilo tecnologo. Dalla Tab. 5, si osserva che solo nel caso del concorso per ricercatore

sperimentale di II livello il success rate delle donne risulta maggiore di quello degli uomini. Desta particolare preoccupazione il caso del concorso riservato ai teorici, sia per il success rate delle donne pari a 0 sia per il fatto di scoprire che solo 2 donne sono presenti nel livello iniziale (III livello) della carriera. Se questa tendenza non viene rapidamente invertita **si registrerà la scomparsa delle donne teoriche nell'Ente.**

Personale nel profilo amministrativo e tecnico

La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo con contratto a tempo determinato e indeterminato è riportata rispettivamente nelle **Tab. 6 e 7. La frazione di donne nel profilo di tecnico sempre molto bassa, anche per i numeri molto piccoli, è diminuita al valore di 6.0%, vicino al valore minimo raggiunto nel 2015.**

Nel 2021 (delibera n.15937 27-05-2021) sono state approvate le graduatorie delle procedure selettive riservate a personale INFN per profilo di Collaboratore Tecnico E.R. di VI livello professionale e profilo di Amministrazione di VII livello professionale tramite le quali sono state promosse al ruolo di collaboratore tutte le persone che erano sostanzialmente sotto inquadrate considerata la loro professionalità e titolo di studio. Questo ha risolto il problema della concentrazione delle donne nei livelli inferiori di carriera osservato nelle relazioni CUG degli anni precedenti: ora la maggior parte delle tecniche (67.6%) si trova al IV livello professionale e la probabilità di raggiungere il IV livello è per loro leggermente maggiore di quanto avviene per i tecnici. Nel 2021, per il personale tecnico, sono solo 3 le donne con un contratto a tempo determinato. **Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 20.9%, in aumento negli ultimi anni.**

Livello	Personale Tecnico T.I.	Uomini T. I.	Livello/ Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/ Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
IV	385	360	61.9	25	67.6	6.5	-	-
V	108	101	17.4	7	18.9	6.5	-	-
VI	85+34+2=121	83+31+2=116	19.9	2+3	13.5	4.1	40	2
VII	2	2	0.3	-	-	-	1	-
VIII	3	3	0.5	-	-	-	1	1
TOTALE	619	582	-	37	-	-	42	3

Tabella 6 Personale tecnico INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2021. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato. Nel caso del VI livello il primo numero si riferisce al ruolo di collaboratore tecnico, il secondo al ruolo di operatore tecnico, il terzo al ruolo di assistente tecnico (ad personam).

Tra le carriere del personale amministrativo e tecnico esiste una notevole differenza: solo il 13.5% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 62.2% 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.

In **Fig. 11** sono riportate le distribuzioni del personale tecnico e amministrativo nelle diverse strutture. Risulta evidente la caratterizzazione di genere dei due profili, in particolar modo di quello tecnico particolarmente numeroso nei laboratori nazionali.

Livello	Personale Amministrativo T.I.	Uomini T.I.	Livello/ Tot Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/ Tot Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
IV	44	9	13.2	35	13.6	79.6	-	-
V	8+158=166	2+29=31	45.6	6+129=135	52.3	81.3	2	10
VI	52	8	11.8	44	17.1	84.6	-	-
VII	53+6=59	16+1=17	25.0	37+5=42	16.3	71.2	8	25
VIII	5	3	4.4	2	0.7	40.0	-	-
TOTALE	326	68	-	258	-	79.1	10	35

Tabella 7 Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato e determinato nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2021. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. A questi numeri vanno aggiunte due donne dirigenti amministrative. Per il V livello i numeri riportati si riferiscono rispettivamente al numero persone nel ruolo di funzionario/a e nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione. Per il VII livello i numeri riportati si riferiscono rispettivamente al numero di persone nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione e in quello di operatore/operatrice di amministrazione. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo. Dalla distribuzione di età e di anzianità nel livello del personale amministrativo e tecnico nei livelli IV-VIII, riportate nelle **Fig. 12-13** (età) e **Fig. 14-15** (anzianità) si osserva che nel VI livello sono presenti molte persone con bassa anzianità, di conseguenza assunte da poco nel livello. Tuttavia, mentre nel caso dei tecnici osserviamo una distribuzione di età piatta, la distribuzione di età del personale amministrativo nel VI livello è piccata a 45 anni con l'assenza di personale di età inferiore a 32 anni. Per gli amministrativi una distribuzione di età uniforme è presente nel VII livello che per questo profilo è il livello iniziale.

Titolo di studio personale Amministrativo e Tecnico. In **Fig. 16** è riportata la distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale amministrativo e tecnico. Si osserva che solo circa 10 operatori tecnico di VI livello e 2 operatrici amministrative di VII livello hanno un titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado. Si ricorda che il titolo di studio richiesto per il profilo di operatore è il diploma di scuola secondaria di primo grado. Poche unità di CTER di IV e VI livello posseggono un dottorato di ricerca. Circa l'11% (68) tecnici hanno una laurea magistrale o un master di primo livello, questa percentuale sale al 42% nel caso del personale amministrativo.

Assegnisti e Borsisti. Al 31 dicembre 2021, l'Ente aveva 112 borsisti (41D + 71U) e 334 assegnisti (104D + 230U). Di questi 158 (111U+47D) usufruiscono di un assegno di ricerca scientifico, mentre 176 (119U+57D) di un assegno di ricerca tecnologico. Sono donne il 31.1% delle persone con Assegno di Ricerca e il 36.6% 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.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Borse post-doc stranieri	36	23	64	13	36
Borse diplomati	25	21	84	4	16
Borse laureati	12	4	33	8	67
Borse laureati CSN5	10	7	70	3	30
Borse laureati Calcolo Scientifico	3	3	100	-	-
Borse laurea breve	6	2	33	4	67
Borse CSN1, CSN3	4	3	75	1	25
Neolaureati	13	8	62	5	38
Progetto Orna	3	-	-	3	100
TOTALE	112	71	63	41	37

Tabella 8 Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2021.

In **Fig.17** è riportata la distribuzione per età del personale assegnista e borsista, che risulta popolata anche per fasce alte di età: ben l'11.1% (23U e 14D) del personale assegnista ha una età superiore a 40 anni, addirittura la persona più anziana (uomo) ha 55 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 50% (31 uomini e 25 donne) ha oltre 30 anni, con qualche elemento (5) che supera i 40 anni. La persona più anziana è una donna di 44 anni di età. Ricordiamo che la Borsa di Studio, pensata per giovani laureandi e neolaureati, non prevede l'iscrizione alla gestione separata INPS e quindi non appare adeguata a persone già formate e produttive. È sicuramente preferibile offrire a queste persone di elevata professionalità posizioni migliori sia dal punto di vista economico che dal punto di vista delle tutele previdenziali. Questo è possibile con il 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, 1° aprile 2021). Ai vincitori di progetti di ricerca dalla CSN5 o di fellowship per post-doc stranieri viene ora conferito un assegno di ricerca.

Parità e Pari Opportunità

Il raggiungimento della parità non può prescindere dall'empowerment delle donne, che in un istituto di ricerca si misura nei posti in ruoli di direzione sia di personale che scientifica.

Presenza delle donne negli organi direttivi. La composizione per sesso negli organi direttivi dell'INFN nel 2021 è riportata in **Tab. 9**. Il confronto tra la situazione nel 2003 e nel 2021 è rappresentato in **Fig.18**.

Fanno parte del Consiglio Direttivo:

- il Presidente
- i componenti della Giunta Esecutiva
- i Direttori delle Sezioni e dei Laboratori INFN
- due rappresentanti del Ministero dell'Università e Ricerca, MUR
- un rappresentante del Ministero dello Sviluppo Economico, MSE
- un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo INFN
- un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo INFN

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

Tabella 9 Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2021.

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.

Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali. Dalla **Tab. 10** si osserva che la presenza di donne in organismi scientifici di nomina dirigenziale è aumentata negli ultimi quattro anni raggiungendo il valore di 27.2%.

Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche. Le donne non sono distribuite in modo uniforme nelle differenti Commissioni, come risulta in **Tab. 11** e da **Fig. 19** che riporta la frazione di donne sul totale afferenti 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 non sufficientemente in grado di trattenere le donne. Si osserva inoltre una diminuzione di tesi redatte da donne. Questa percentuale nel 2020 è ridotta al 17%. 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 di FTE (Full Time Equivalent). Continua ad essere bassa rispetto al 2017 la presenza di donne in ruoli di responsabilità all'interno della CSN1. La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di presentazioni a conferenze, è considerevole.

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	Uomini	Donne
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	6	1
Comitato Scientifico LNGS	6	3
Comitato Scientifico LNL	6	3
Comitato Scientifico LNS	4	3
Comitato Valutazione Internazionale	5	2
Comitato Scientifico GGI	8	2
Comitato Tecnico Scientifico CNAF	6	2
Comitato Scientifico Progetto SPES	8	0
Commissione Calcolo e Reti	32	3
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	5	4
Comitato Tecnico Scientifico CNAF	6	2
Commissione Nazionale Formazione	6	3
Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente	5	1
Totale	74	28
Tabella 10 Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale e organismi scientifici di nomina elettiva a dicembre 2021. La Commissione Calcolo e Reti non è di nomina presidenziale e per questo è stata esclusa dalla stima per l'indicatore delle performance.		

Da **Fig. 20** che riporta la frazione di donne e nei ruoli di coordinatore, responsabile nazionale e locale negli anni dal 2014 al 2020 nelle varie Commissioni Nazionali si osserva che: 1) La percentuale di donne nelle varie commissioni e fra i responsabili locali non è variato negli ultimi 5 anni, 2) sono presenti grosse variazioni nella frazione di donne responsabili nazionali nella CSN1 o nella frazione di coordinatrici nelle diverse commissioni negli ultimi anni. Queste fluttuazioni sono probabilmente legate a fluttuazioni statistiche, comunque la frazione di donne coordinatrici di commissione 1 è inferiore alla frazione di donne presenti nella commissione e più che una fluttuazione sembra una tendenza decrescente.

Da **Fig. 21** che riporta il numero totale di tesi, frazione di tesi svolte da donne, frazione di ruoli di responsabilità ricoperti da donne e frazione di talk in conferenze internazionali tenuti da donne negli anni dal 2014 al 2020 nelle varie Commissioni Nazionali si osserva che un gran numero di tesi viene svolto su tematiche di Fisica Teorica, ma solo il 15% è redatta da studentesse. Viceversa, la frazione di tesi redatte da donne oscilla fra il 25% e il 40% negli anni e nelle diverse commissioni. La frazione di donne

che presenta alle conferenze è costante negli anni e proporzionale alla presenza delle donne nelle diverse commissioni. La frazione di donne che ricopre ruoli di responsabilità negli esperimenti è abbastanza costante negli anni intorno al 20%.

2020	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Coordinatori	10	18	43	10	37
Resp. Nazionali	13	23	17	14	20
Resp. Locali	25	22	27	15	23
FTE (INFN)	22	19	26	14	17
FTE (Univ.)	20	20	26	13	26
FTE (post-doc)	33	32	38	7	36
Talk a conferenze	29	29	36	15	39
Tesi PhD	28	19	21	17	15

Tabella 11 Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2020. Dati forniti da CVI.

Presenza di donne in commissioni concorso. In **Fig. 22** sono riportati per i concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato che si sono svolti nel 2021 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso (tecnico, amministrativo, tecnologo, ricercatore) la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (pannello superiore) e la percentuale di donne fra i commissari + presidente (pannello inferiore). Circa 1/3 dei presidenti delle commissioni di concorso sia tempo determinato che indeterminato è una donna. Circa l'80% dei concorsi vede solo 1 donna sui 3 che compongono la commissione. Dei 24 concorsi con più di una donna commissario 15 riguardano l'assunzione di personale amministrativo.

In **Fig. 23** sono riportati per i concorsi INFN per l'assegnazione di Assegni di Ricerca e di Borse di Studio che si sono svolti nel 2021 la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (figura sinistra) e la percentuale di donne fra i commissari + presidente (figura destra). Il 34% dei presidenti degli AdR è donna, questa frazione scende al 15% nel caso delle Borse di Studio. Si osserva che 25/107 concorsi AdR, pari al 23%, hanno una frazione di presenza di donne in commissione inferiore al 33%. Nel 60% dei casi la frazione di donne della commissione è pari al 33%.

Sviluppo professionale e sociale

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.

Nelle **Tab. 12-15** e **12.1-15.1** sono riportati, suddivisi per tipologia, il numero di ore e il numero di partecipazioni, in funzione dell'età e del sesso delle persone formate, per i 4 profili del personale INFN: Amministrativi, Tecnici, Ricercatori e Tecnologi. Un sommario del numero medio di partecipazioni e di ore medie di formazione seguite è riportato in **Tab. 16**. Il maggior numero di corsi di formazione è

Personale amministrativo	UOMINI							DONNE						
	Età	Tipologia						<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	3	3	6	0	12	5.2	0	1	4	6	1	12	1.15
Aggiornamento professionale	4	40	51	76	14	185	80.8	24	110	278	352	94	858	82.4
Competenze manageriali/relazionali	0	1	6	9	2	18	7.9	0	7	29	47	14	97	9.3
Tematiche CUG	1	1	1	7	1	11	4.8	0	5	23	27	3	58	5.6
Altro	0	0	0	3	0	3	1.3	0	1	9	4	2	16	1.5
Totale	5	45	61	101	17	229		24	124	342	435	114	1041	

Tabella 12 - Numero di partecipazioni in corsi formazione 2021 del personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

seguito dal personale amministrativo. Fra questo personale sono le donne a dedicare più tempo alla formazione con 3.5 corsi a persona per un totale di 34.3 ore annue. Gli uomini seguono in media 2.9 corsi all'anno per un totale di 27.6 ore. Anche nel caso del personale tecnico in media le donne dedicano maggior tempo alla formazione (2.4 corsi per un totale di 26.9 ore) rispetto agli uomini nello stesso profilo (1.4 corsi annui per un totale di 15.1 ore). Non c'è differenza fra uomini e donne nel caso del profilo di tecnologo. Seguono in media 1.4 corsi per un totale di circa 16 ore. Solo metà dei ricercatori segue corsi di formazione, mentre i corsi sono seguiti dai 2/3 delle ricercatrici.

I ricercatori dedicano metà delle ore di formazione a corsi su specifici temi di ricerca individuati nella tabella con "Altro". Più dell'80% dei corsi seguiti dal personale amministrativo riguarda l'aggiornamento professionale. Stessa percentuale è osservata per le tecniche. Invece circa il 60% dei tecnici segue corsi relativi alla sicurezza, a cui dedica un 24% del monte ore di formazione fruita. Il personale tecnologo è quello che in media segue più corsi di competenze manageriali e/o relazionali. I corsi dedicati a tematiche CUG sono seguiti prevalentemente da donne.

Personale amministrativo	UOMINI							DONNE						
	Età	UOMINI						DONNE						
Tipologia	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	14	22	121	0	157	7.2	0	6	30	28	2	66	0.6
Aggiornamento professionale	27	394	503	712	123	1759	81	251	1123	2663	3698	910	8645	84.4
Competenze manageriali/relazionali	0	3	36	37	6	82	3.8	0	33	157	188	43	421	4.1
Tematiche CUG	4	4	4	28	4	44	2.0	0	20	98	120	12	250	2.5
Altro	0	0	0	128	0	128	5.9	0	18	586	192	68	864	8.4
Totale	31	415	565	1026	133	2170		251	1200	3534	4226	1035	10246	

Tabella 12.1 - Numero di ore di formazione fruite nel 2021 dal personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
	Età	UOMINI						DONNE						
Tipologia	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	174	259	665	941	210	2249	23.7	0	0	0	26	8	34	3.2
Aggiornamento professionale	140	779	1806	2934	383	6042	63.8	8	119	223	410	134	894	83.7
Competenze manageriali/relazionali	0	27	90	211	30	358	3.8	4	0	17	14	3	38	3.6
Tematiche CUG	0	12	40	80	10	142	1.5	0	0	8	40	4	52	4.9
Altro	18	92	468	104	0	682	7.2	0	0	50	0	0	50	4.7
Totale	332	1160	3069	4270	633	9473		12	119	298	490	149	1068	

Tabella 13 - Numero di partecipazioni in corsi formazione 2021 del personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
	Età	UOMINI						DONNE						
Tipologia	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	27	51	97	166	30	371	42.3	0	0	0	5	1	6	6.3
Aggiornamento professionale	9	50	91	186	31	367	41.9	1	10	16	30	12	69	72.6
Competenze manageriali/relazionali	0	5	16	54	10	85	9.7	1	0	4	3	1	9	9.5
Tematiche CUG	0	3	10	20	4	37	4.2	0	0	2	7	1	10	10.5
Altro	1	2	10	4	0	17	1.9	0	0	1	0	0	1	1.1
Totale	37	111	224	430	75	877		2	10	23	45	15	95	

Tabella 13.1 - Numero di ore di formazione fruite nel 2021 dal personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
	Età	Tipologia						<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	20	13	32	12	77	28.0	0	5	8	7	5	25	23.4
Aggiornamento professionale	0	17	27	30	11	85	30.9	0	4	8	5	11	28	26.2
Competenze manageriali/relazionali	1	15	17	32	7	72	26.2	0	5	5	12	13	35	32.7
Tematiche CUG	0	4	1	4	0	9	3.3	0	1	2	2	6	11	10.3
Altro	0	5	9	16	2	32	11.6	0	2	0	3	3	8	7.5
Totale	1	61	67	114	32	275		0	17	23	29	38	107	

Tabella 14 - Numero di partecipazioni in corsi formazione 2021 del personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
	Età	Tipologia						<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	104	66	198	70	438	10.2	0	13	26	36	14	89	7.0
Aggiornamento professionale	0	268	388	349	82	1087	25.4	0	60	149	59	138	406	32.1
Competenze manageriali/relazionali	8	117	161	294	57	637	14.9	0	40	55	76	108	279	22.0
Tematiche CUG	0	16	4	16	0	36	0.8	0	4	14	8	42	68	5.4
Altro	0	325	617	980	160	2082	48.6	0	160	0	99	165	424	33.5
Totale	8	830	1236	1837	369	4280		0	277	244	278	467	1266	

Tabella 14.1 - Numero di ore di formazione fruite nel 2021 dal personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE						
	Età	Tipologia						<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	26	57	30	11	124	24.9	0	5	6	4	0	15	11.9
Aggiornamento professionale	0	46	89	84	13	232	46.5	0	23	18	23	0	64	50.8
Competenze manageriali/relazionali	0	25	38	53	16	132	26.5	0	16	16	9	1	42	33.3
Tematiche CUG	0	2	2	2	2	8	1.6	0	1	2	0	0	3	2.4
Altro	0	0	2	1	0	3	0.6	0	0	0	2	0	2	1.6
Totale	0	99	188	170	42	499		0	45	42	38	1	126	

Tabella 15 - Numero di partecipazioni in corsi formazione 2021 del personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE							
	Età	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia															
Obbligatoria (sicurezza)	0	148	337	155	69	709	12.7	0	24	33	32	0	89	6.4	
Aggiornamento professionale	0	851	1612	1119	147	3729	66.7	0	383	192	344	0	919	66.3	
Competenze manageriali/relazionali	0	196	312	357	92	957	17.1	0	150	92	61	3	306	22.1	
Tematiche CUG	0	8	8	8	14	38	0.7	0	0	4	8	0	12	0.9	
Altro	0	0	160	0	0	160	2.9	0	0	0	60	0	60	4.3	
Totale	0	1203	2429	1639	322	5593		0	557	321	505	3	1386		

Tabella 15.1 - Numero di ore di formazione fruite nel 2021 dal personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. medio corsi -U	2.9	1.4	0.5	1.4
Nm. medio corsi -D	3.5	2.4	0.7	1.4
Ore medie formazione- U	27.6	15.1	8.0	16.1
Ore medie formazione - D	34.3	26.9	8.5	15.1

Tab. 16 Numero medio di corsi di formazione e di ore di formazione seguiti dal personale nei diversi profili nel corso del 2021. Valori ottenuti dal numero totale di partecipazioni diviso il numero totale di personale (con contratto a tempo indeterminato e determinato) in un dato profilo. Il numero di ore medie di formazione è stato ottenuto moltiplicando la durata media delle partecipazioni per il numero medio di corsi seguiti.

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. Si ha una suddivisione per profilo solo per i dati che riguardano il part time. 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). Dai dati di **Tab. 17** si osserva che sono le donne che utilizzano in misura più importante le misure conciliative. Il 3.3% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'1.3% del personale di sesso maschile. Stesso rapporto è osservato per il telelavoro fruito, rispettivamente, dal 2.4% e dal 6.5% del personale di sesso maschile e femminile. Una differenza minore è osservata nel caso del Lavoro Agile, utilizzato nel 2021 più come misura di limitazione del contagio, che come reale misura di conciliazione vita-lavoro.

Nella **Tab. 18** sono riportati per i vari profili la distribuzione in età, separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato che nel 2021 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto. Nella **Tab. 19** sono riportate le distribuzioni per età, per sesso e per profilo del

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	20	1.3	17	3.3
Personale che fruisce di telelavoro	35	2.4	34	6.5
Personale che fruisce di Lavoro Agile	678	45.9	341	65.6
Totale	823	55.7	392	75.4

Tabella 17 Numero di uomini e donne che nel 2021 ha fruito di misure di conciliazione.

Personale Amministrativo														
Età	UOMINI							DONNE						
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia Part Time														
Orizzontale	-	-	-	-	-	-		-	-	6	3	2	11	
Verticale	-	1	-	-	-	1		-	-	1	1	-	2	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	1	-	-	-	1	1.5	-	-	7	4	2	13	5.0
Personale Tecnico														
Età	UOMINI							DONNE						
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia Part Time														
Orizzontale	-	1	1	2	-	4		-	-	1	1	-	2	
Verticale	-	-	4	7	1	12		-	-	1	-	-	1	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	1	5	9	1	16	2.7	-	-	2	1	-	3	8.1
Personale Ricercatore														
Età	UOMINI							DONNE						
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia Part Time														
Orizzontale	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Verticale	-	-	1	1	-	2		-	-	1	-	-	1	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	-	1	1	-	2	0.4	-	-	1	-	-	1	0.7
Personale Tecnologo														
Età	UOMINI							DONNE						
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia Part Time														
Orizzontale	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Verticale	-	-	1	-	-	1		-	-	-	-	-	-	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	-	1	-	-	1	0.3	-	-	-	-	-	-	-

Tabella 18 Per i diversi profili distribuzione in età, separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato che nel 2021 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto.

personale che lavora a tempo pieno o in part-time. Si osserva che in INFN non viene utilizzata la modalità mista del part-time. Viene preferito il part time >50%. Si osserva che mentre le donne preferiscono il part time orizzontale gli uomini optano prevalentemente per quello verticale. In generale la misura conciliativa del part time viene utilizzata principalmente dalle amministrative e dalle tecniche con percentuali del 5% e 8.0%.

Personale Amministrativo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno	7	11	20	25	4	67		34	48	94	50	19	245	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	7	4	2	13	
Part Time 50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	1	0	0	0	1		0	0	0	0	0	0	-
Totale						68							258	

Personale Tecnico	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno	47	175	220	120	4	566		1	6	17	8	2	34	
Part Time >50%	0	1	2	7	0	10		0	0	2	1	0	3	
Part Time 50%	0	0	1	1	1	3		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	2	1	0	3		0	0	0	0	0	0	0
Totale						582							37	

Personale Ricercatore	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno	35	130	173	152	20	510		3	35	64	39	7	148	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time 50%	0	0	1	1	0	2		0	0	1	0	0	1	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						512							149	

Personale Tecnologo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno	14	89	110	94	8	315		2	10	35	19	10	76	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time 50%	0	0	1	0	0	1		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						316							76	

Tabella 19 Distribuzione per età, per sesso e per profilo del personale nelle diverse forme di contratto (2021)

Nelle **Tab. 20** (personale amministrativo e tecnico) e **Tab. 21** (personale ricercatore e tecnologo) è riportato il numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, separatamente per uomini e donne e per i diversi profili. Si osserva che il maggior numero di permessi

fruiti sono quelli giornalieri legati alla legge 104/92. Principalmente è il personale di sesso maschile nel profilo amministrativo che usufruisce di questi tipi di permesso, seguito dal personale di sesso femminile nel profilo tecnico. Sfortunatamente il dato fornito è inclusivo e non è possibile sapere se la persona che fruisce della 104/92 è un familiare oppure il/la dipendente che richiede il permesso.

	Personale Amministrativo				Personale Tecnico			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	323	4.1	789	2.70	1497	2.4	139	3.47
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	118	1.5	351	1.20	695	1.1	69	1.72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	14	0.18	239	0.82	136	0.22	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	0.14	4	0.01	34	0.05	0	0

Tabella 20 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale amministrativo e tecnico, separatamente per uomini e donne nel 2021. Nelle colonne Unità/U e Unità/D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

	Personale Ricercatore				Personale Tecnologo			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	221	0.41	86	0.58	103	0.30	78	0.85
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	85	0.16	33	0.22	38	0.11	39	0.42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	47	0.09	96	0.64	46	0.13	37	0.40
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	34	0.06	13	0.09	9	0.03	13	0.14

Tabella 21 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale ricercatore e tecnologo, separatamente per uomini e donne nel 2021. Nelle colonne Unità/U e Unità/D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

Questo è il primo anno in cui è stata fornita dall'amministrazione la distribuzione del personale che nel 2021 ha usufruito di permessi per congedi parentali. Si osserva che questo tipo di permesso non è stato fruito dalle tecniche, probabilmente ciò è legato al basso numero di unità di personale con età inferiore a

40 anni. Normalmente, nel 2021, si sono preferiti i permessi giornalieri a quelli orari. Sono le donne che usufruiscono principalmente di questo strumento. Il numero medio di permessi fruiti si colloca nell'intervallo fra 0.82 per le amministrative allo 0.40 delle tecnologhe. Nel caso del personale maschile questo numero medio oscilla fra 0.09 per i ricercatori a 0.22 per i tecnici.

Dalla **Tab. 22** si osserva che circa il 4% delle donne che fruisce di assegni di ricerca o di una borsa di studio, ha usufruito del congedo maternità nel 2021. Nessun uomo ha usufruito del congedo paternità. Dai dati forniti dalla amministrazione si ricava che delle 10 assegniste che hanno usufruito nel 2020-2021 del Congedo Maternità solo la metà ha chiesto l'indennità di maternità prevista dall'INFN in integrazione di quanto erogato dall'INPS per arrivare all'intero importo dell'assegno di ricerca. Questo, probabilmente, sta ad indicare che ancora questa misura positiva è poco conosciuta all'interno dell'Ente.

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	0	6	4 T. I. + 2 T. D.	6
Tecnico	0	0	-	0
Ricercatore	0	3	3 T.I.	3
Tecnologo	0	1	1 T.I.	1
AR/ Borsa di studio	0	6	4 Assegno ricerca + 2 Borsa di studio	6

Tabella 22 Numero congedi per maternità e paternità nel 2021.

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91	131	15.8	27	12	158	
Indennità di Responsabilità	141	21.7	82	27.8	223	
Indennità Dir. Struttura ex art. 9 CCNL	11	8	4	19	15	
RSPP	15		0		15	
Indennità ex art. 10 CCNI	3		0		3	

Tabella 23 Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2021. La frazione di uomini e donne che recepiscono una indennità di responsabilità è calcolata tenendo conto che 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.

Posizioni di responsabilità per genere. Il numero di indennità di responsabilità percepite dai dipendenti è riportato in **Tab. 23**, separatamente per sesso. Si osserva che nessuna donna è RSPP benché molte siano le donne coinvolte nelle attività della sicurezza. Tra il personale nel primo livello, sono direttore di struttura il 19% delle donne (4/21) e l'8.0% (14/137) degli uomini. L'indennità di Direzione è percepita dal 15.8% (131/828) degli uomini e dal 12.0% (27/225) delle donne che sono nel ruolo di ricercatore o tecnologo. L'indennità di responsabilità è fruita, rispettivamente, dal 27.8% (82/295) delle donne e dal 21.7% (141/650) degli uomini del personale tecnico e amministrativo.

Figure relative all'analisi statistica

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

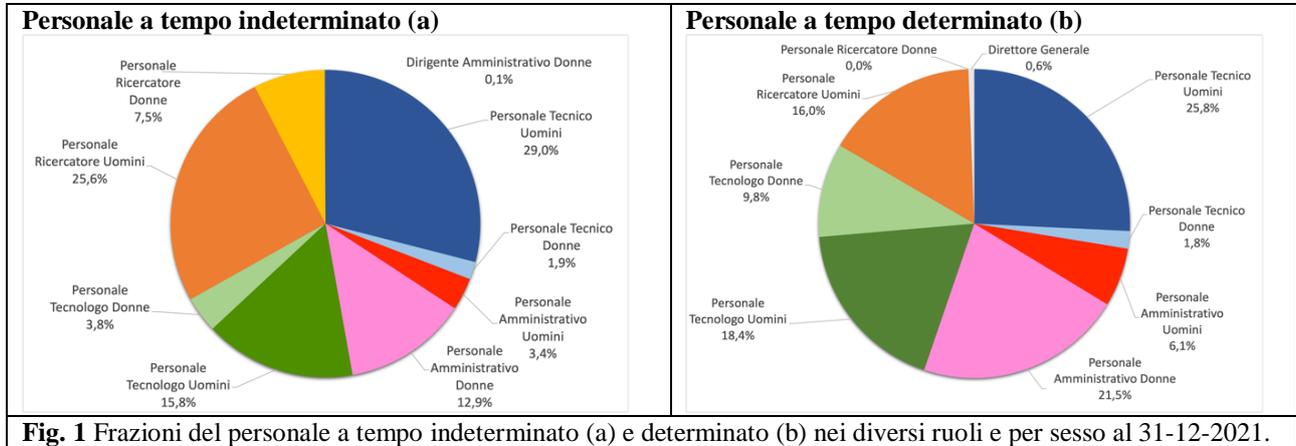


Fig. 1 Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per sesso al 31-12-2021.

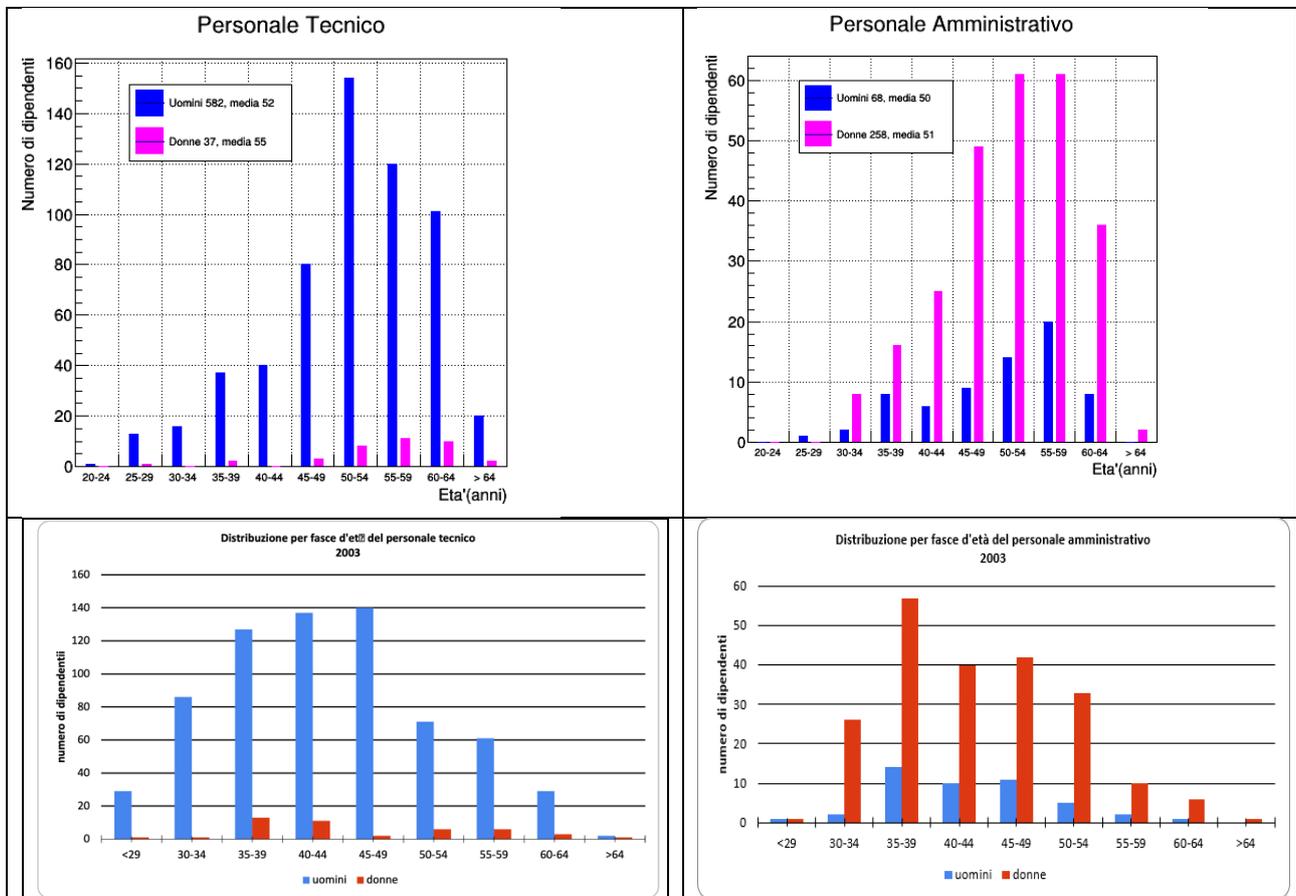


Fig. 2 Distribuzione di età per sesso, del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato nel 2021 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).

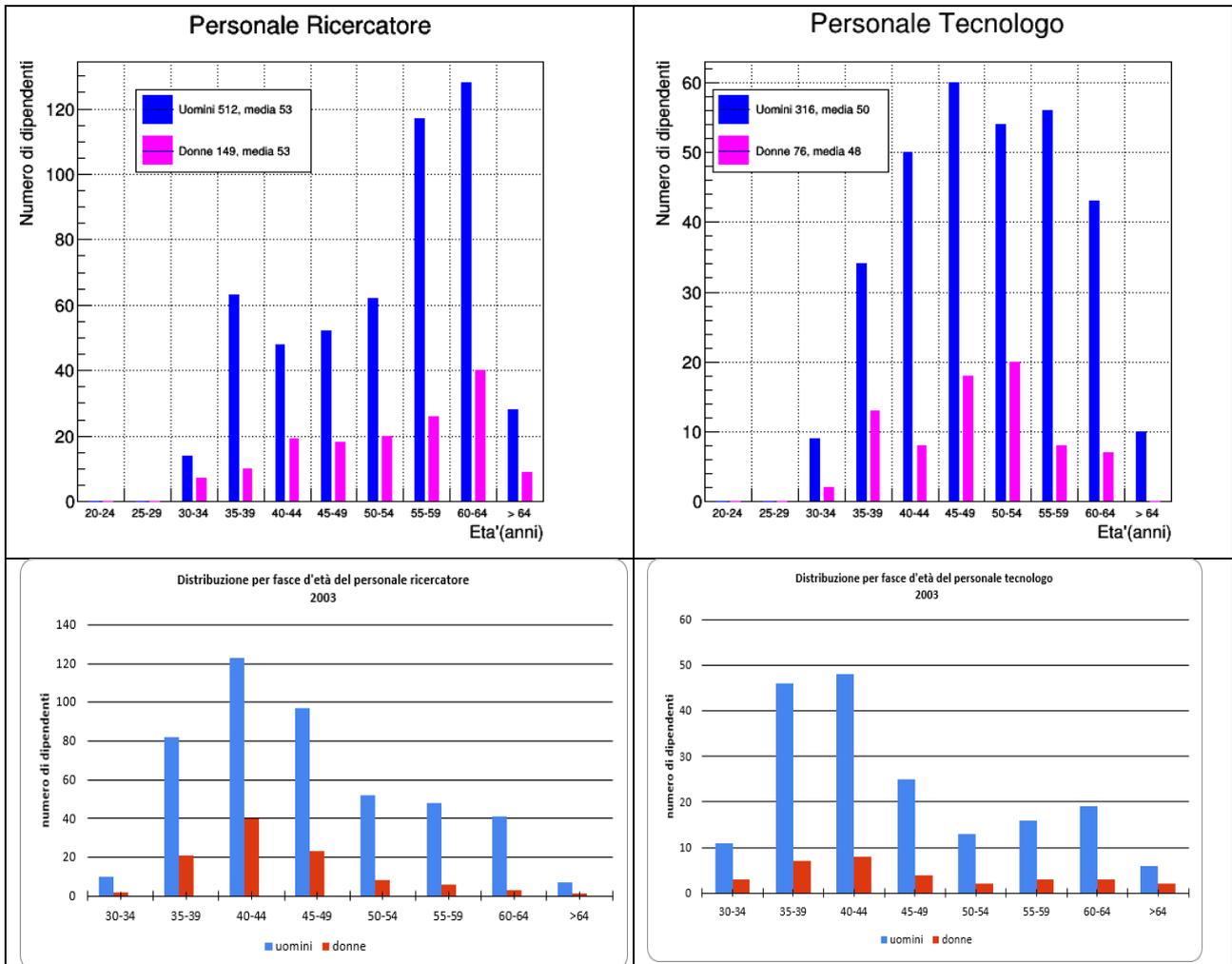


Fig. 3 Distribuzione di età per sesso, del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato nel 2021 (pannello superiore) e nel 2003 (pannello inferiore).

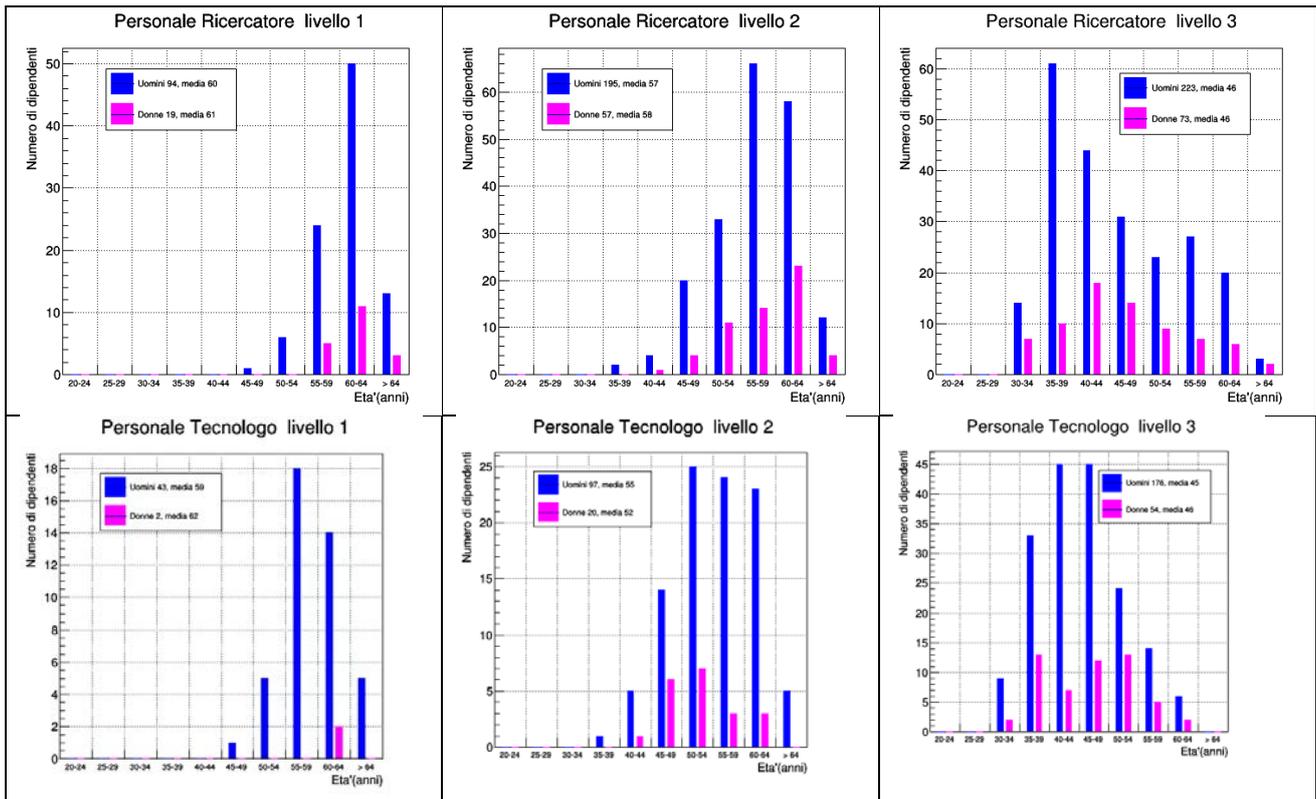


Fig. 4 Distribuzione età personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore).

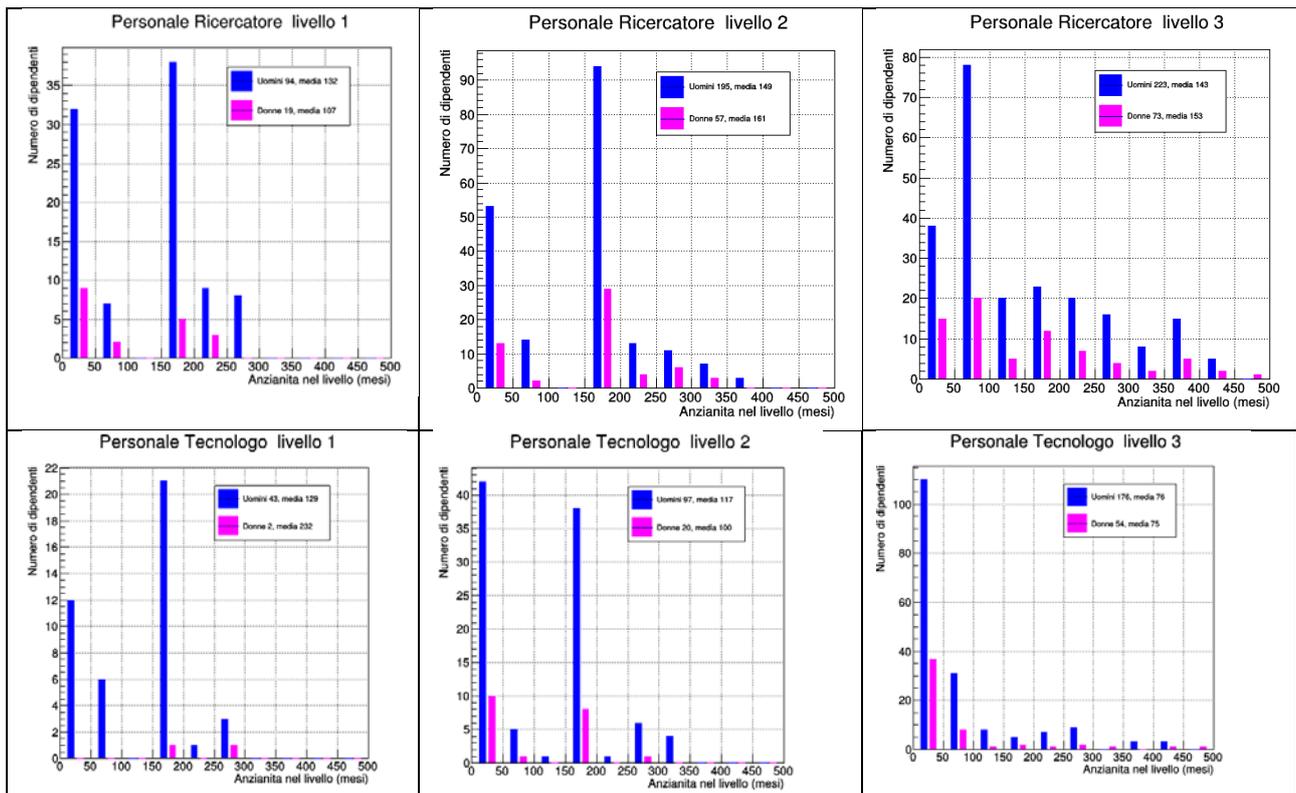


Fig. 5 Distribuzione di anzianità nel livello del personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore).

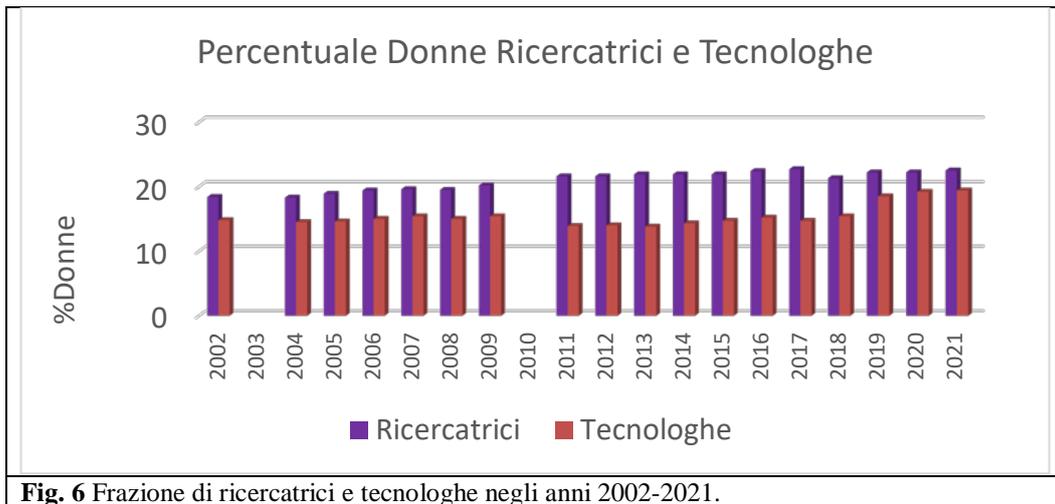


Fig. 6 Frazione di ricercatrici e tecnologhe negli anni 2002-2021.

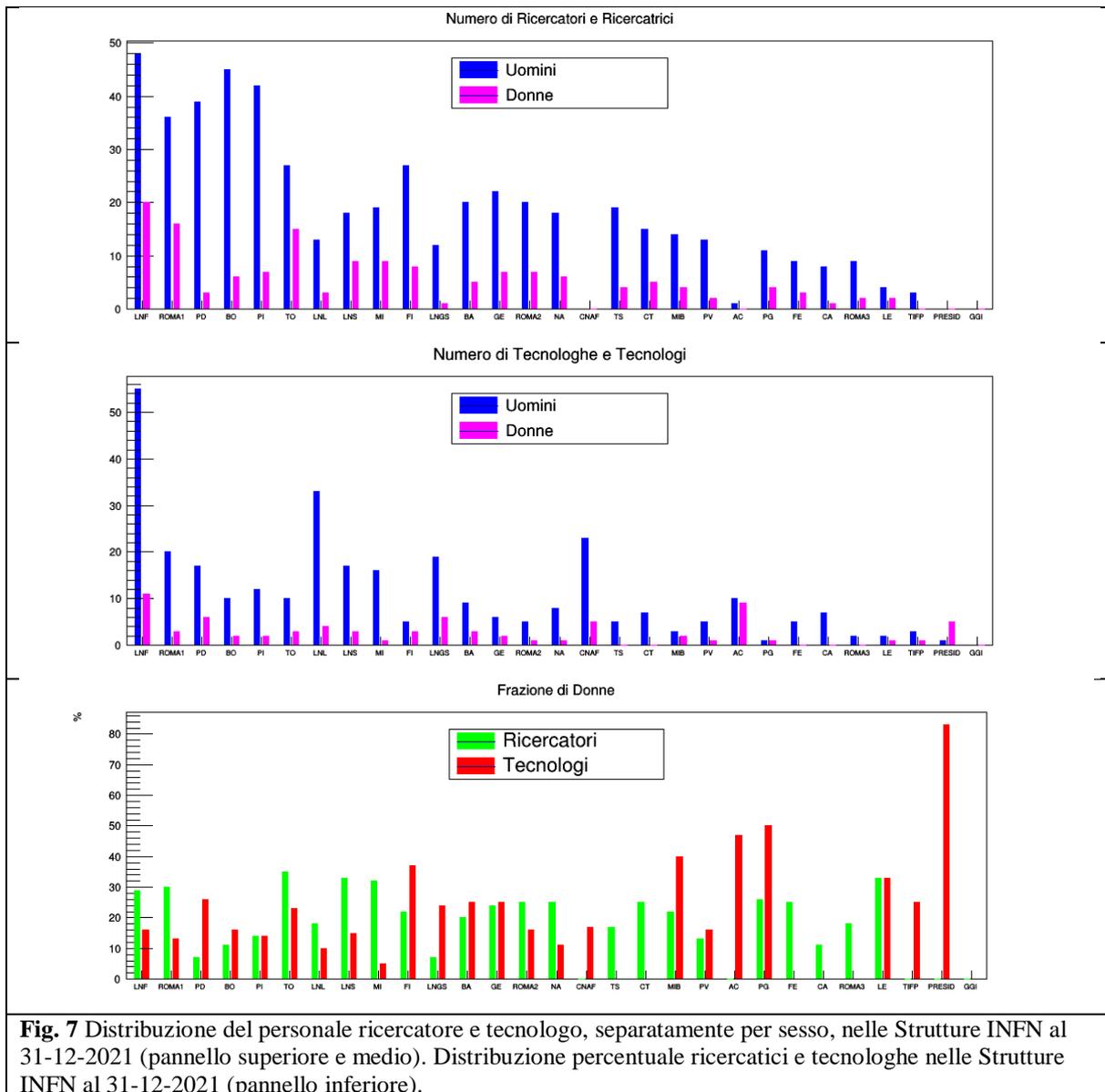


Fig. 7 Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo, separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12-2021 (pannello superiore e medio). Distribuzione percentuale ricercatrici e tecnologhe nelle Strutture INFN al 31-12-2021 (pannello inferiore).

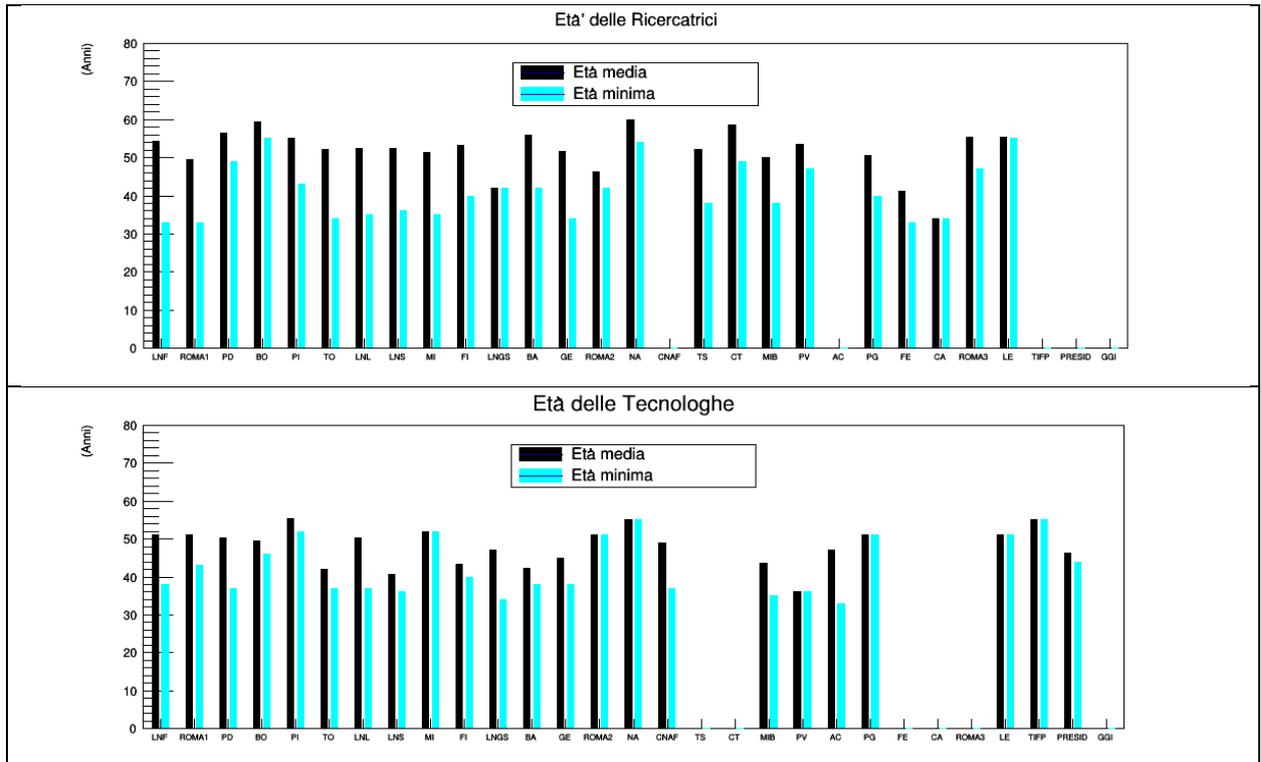


Fig. 8 Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici e delle tecnologie nelle Strutture INFN al 31-12-2021.

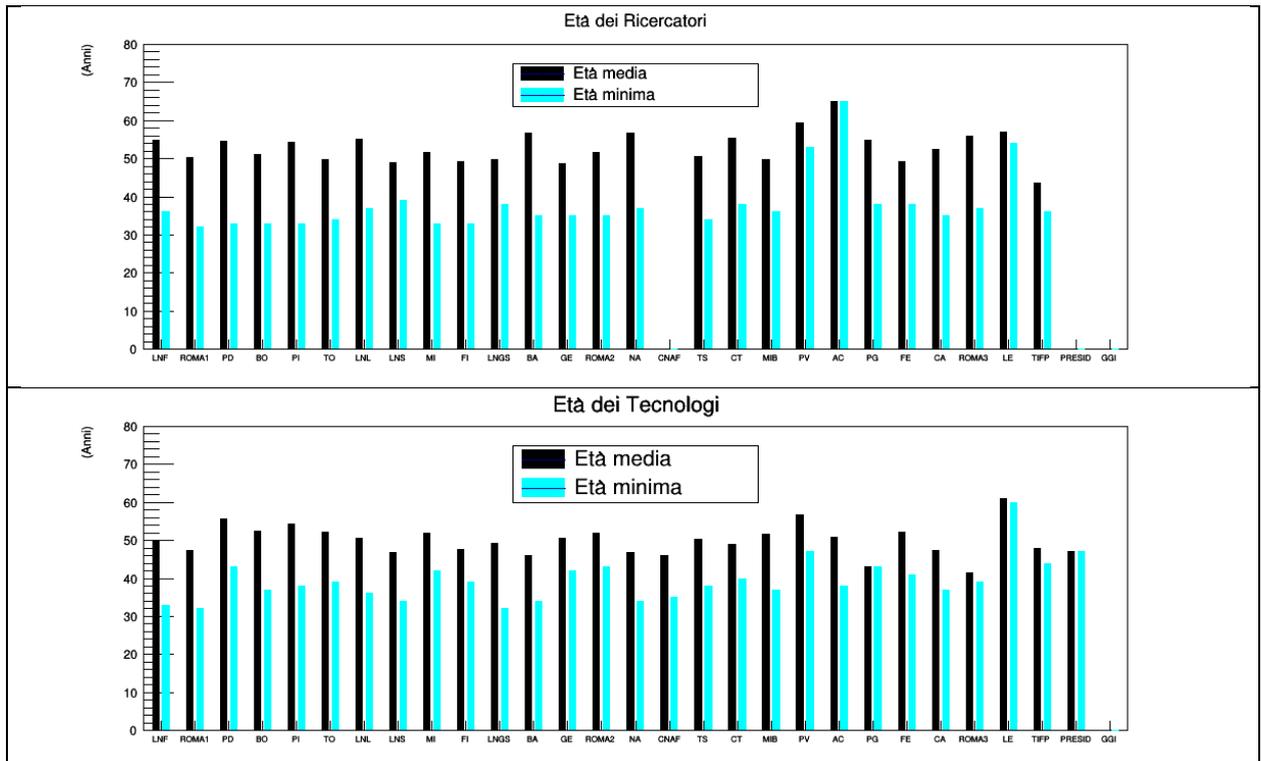
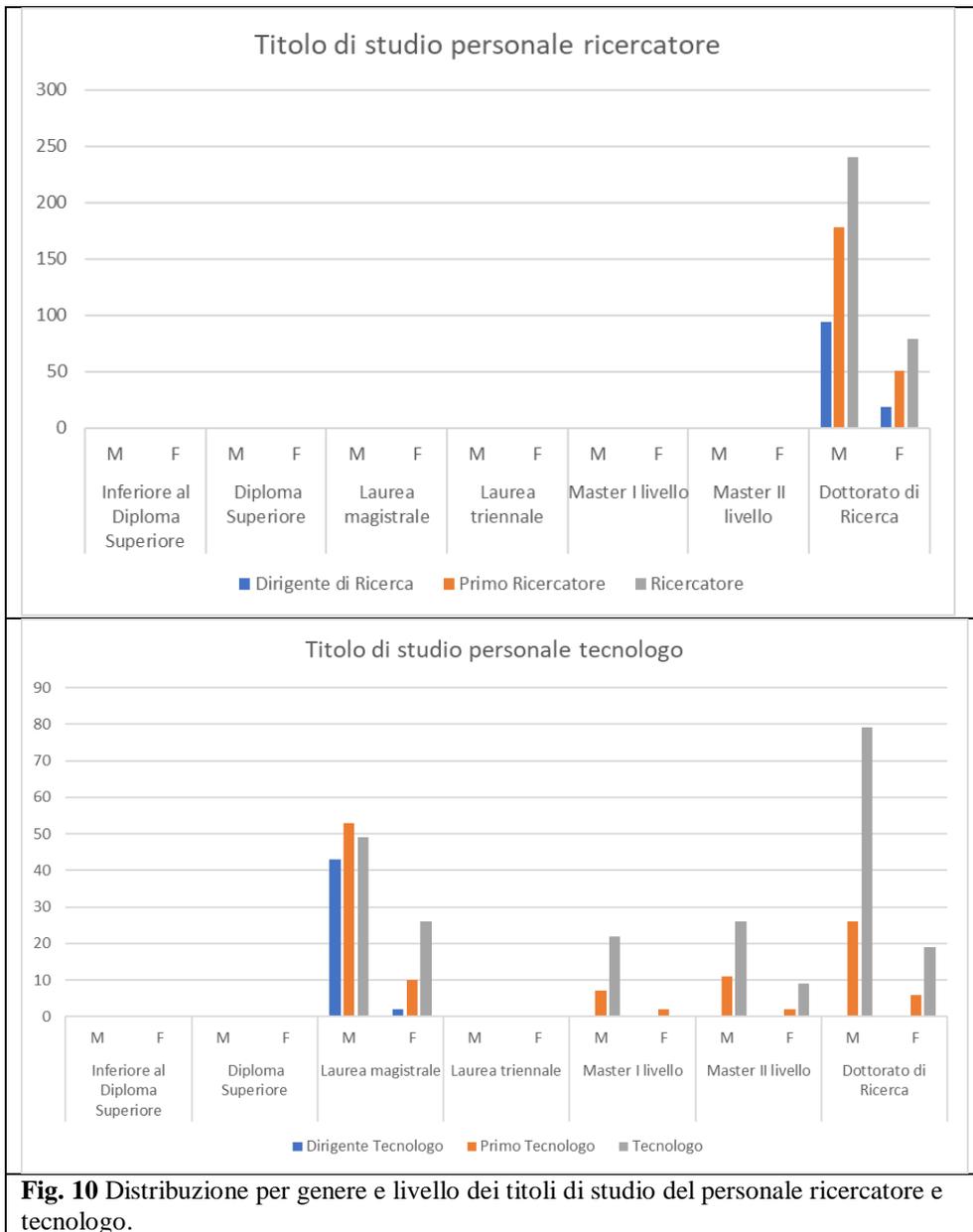
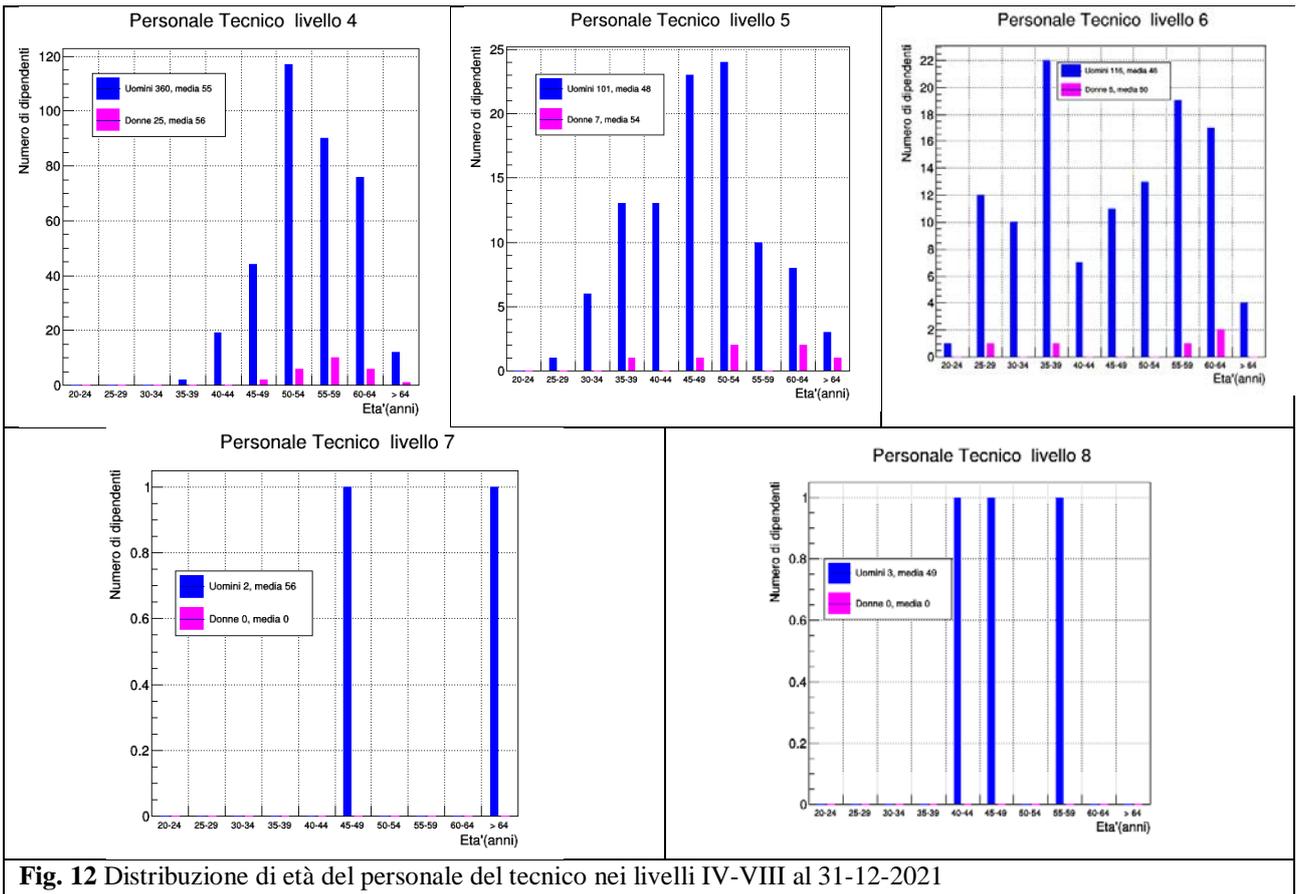
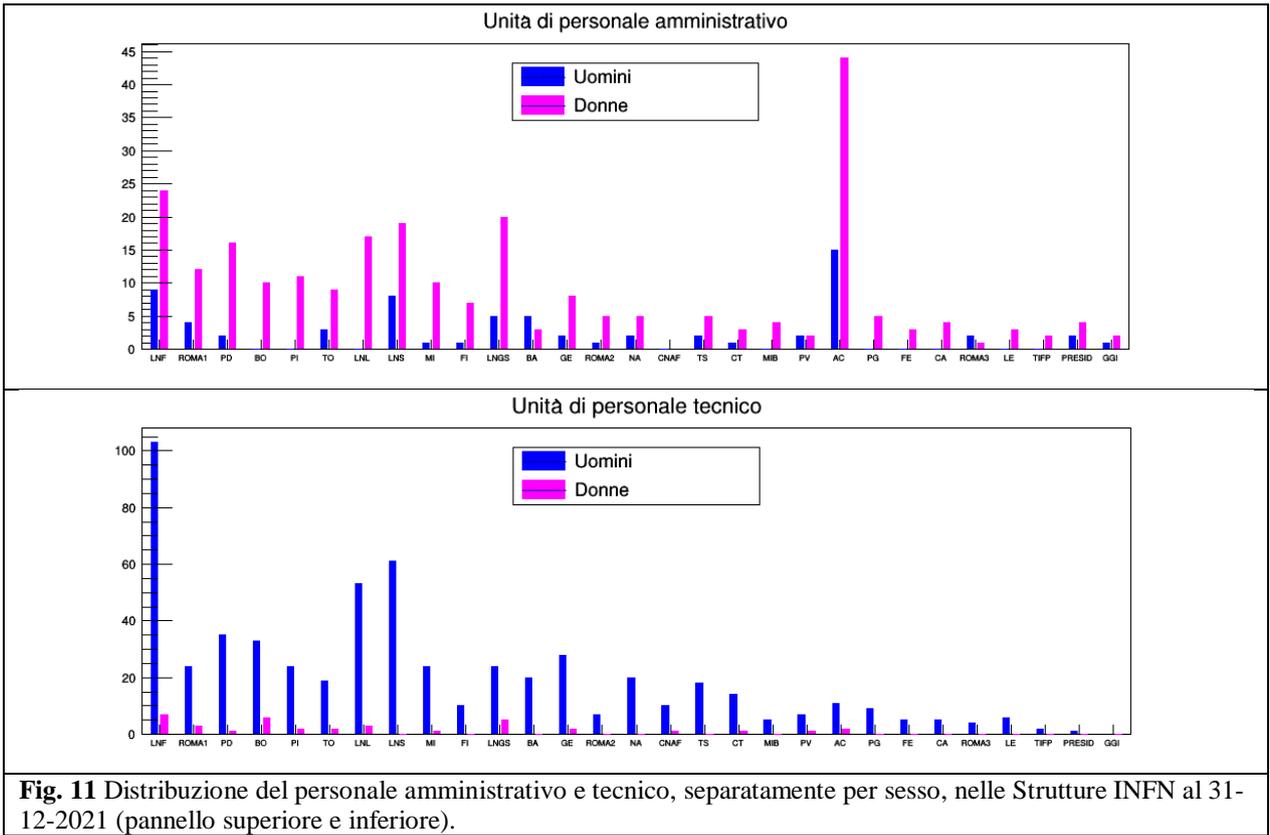


Fig. 9 Distribuzione di età media e minima dei ricercatori e dei tecnologi nelle Strutture INFN al 31-12-2021.





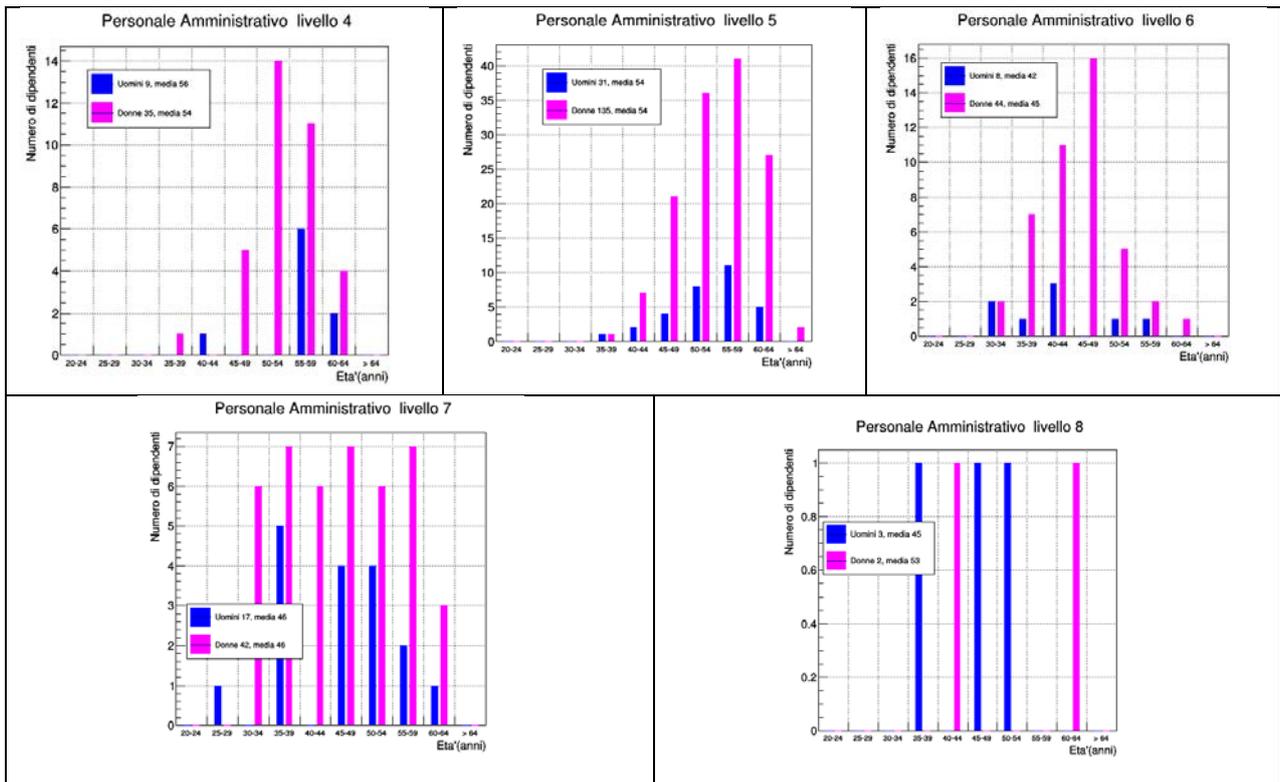


Fig. 13 Distribuzione età del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2021.

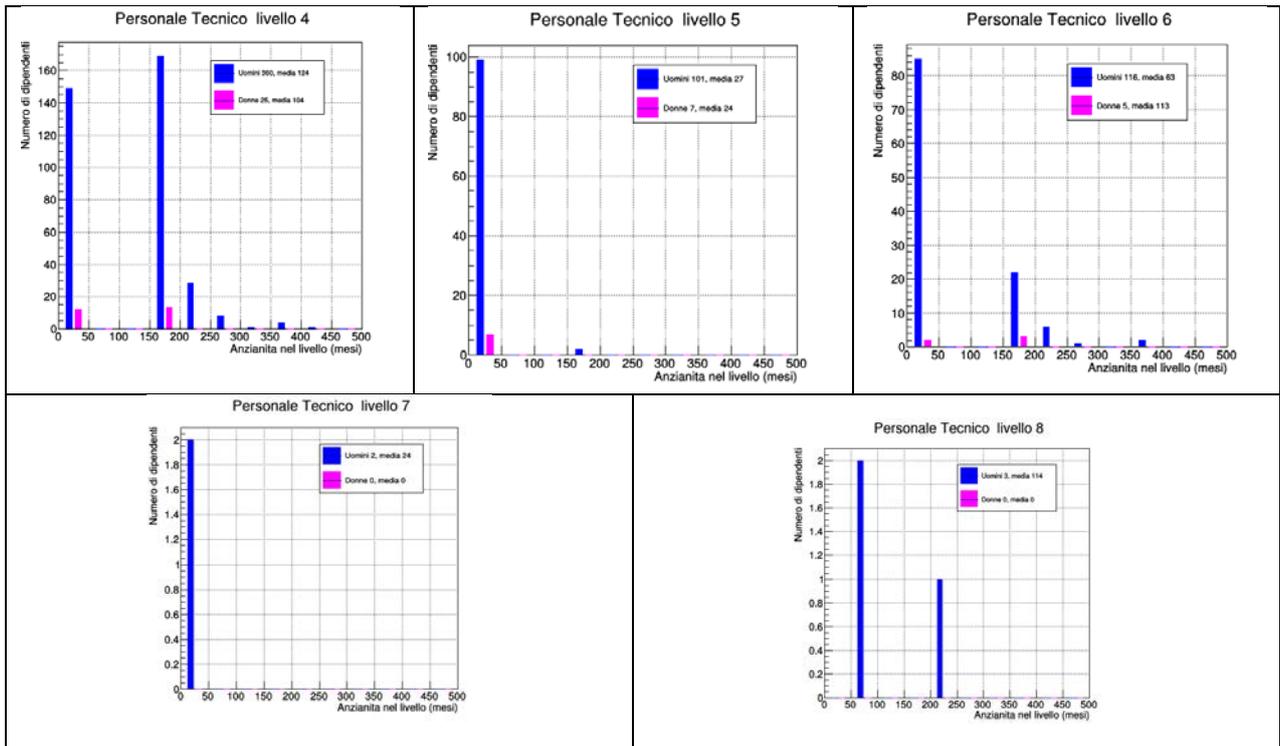


Fig. 14 Distribuzione anzianità nel livello del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2021

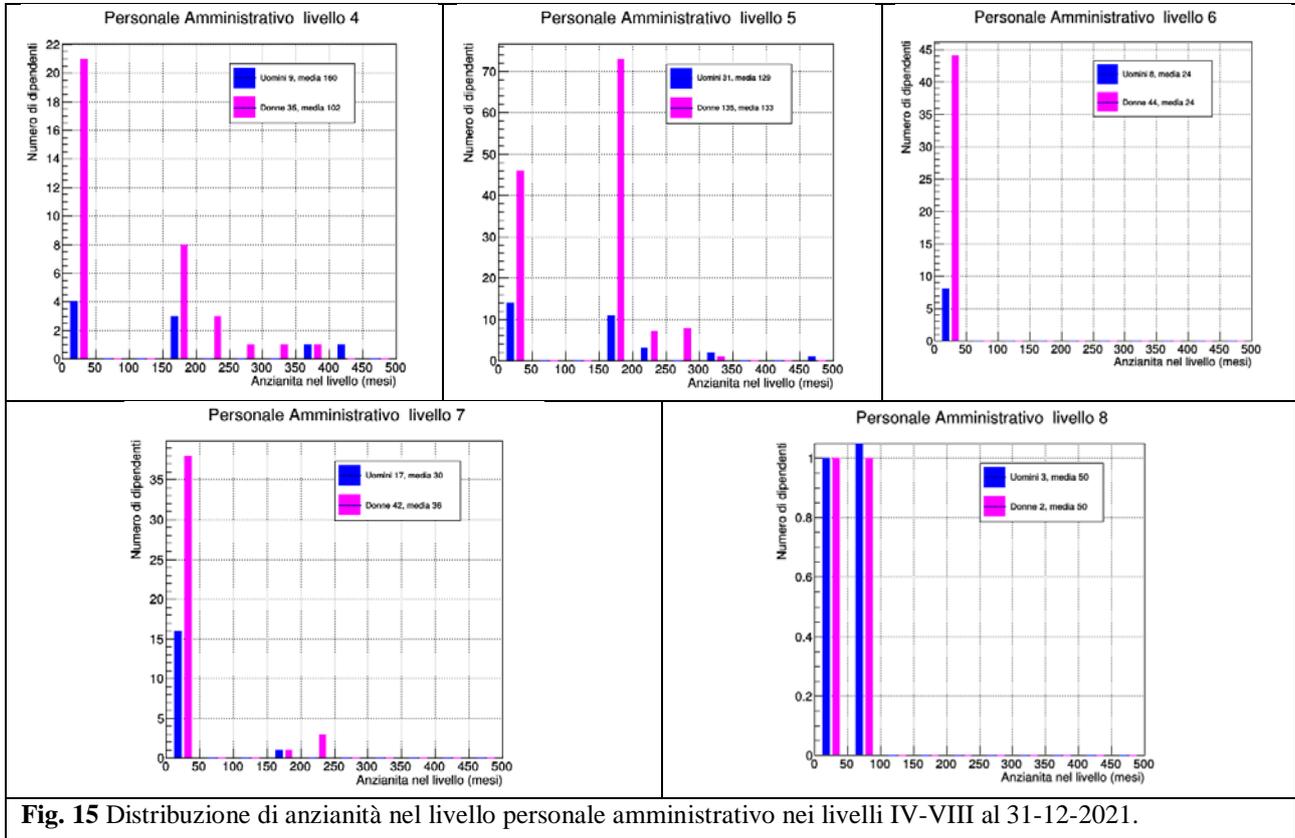
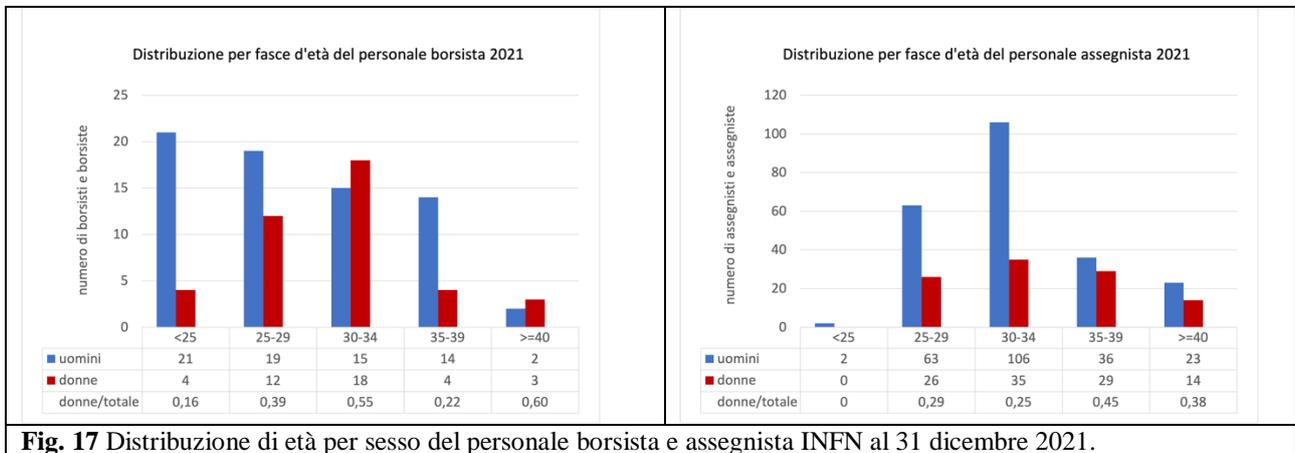
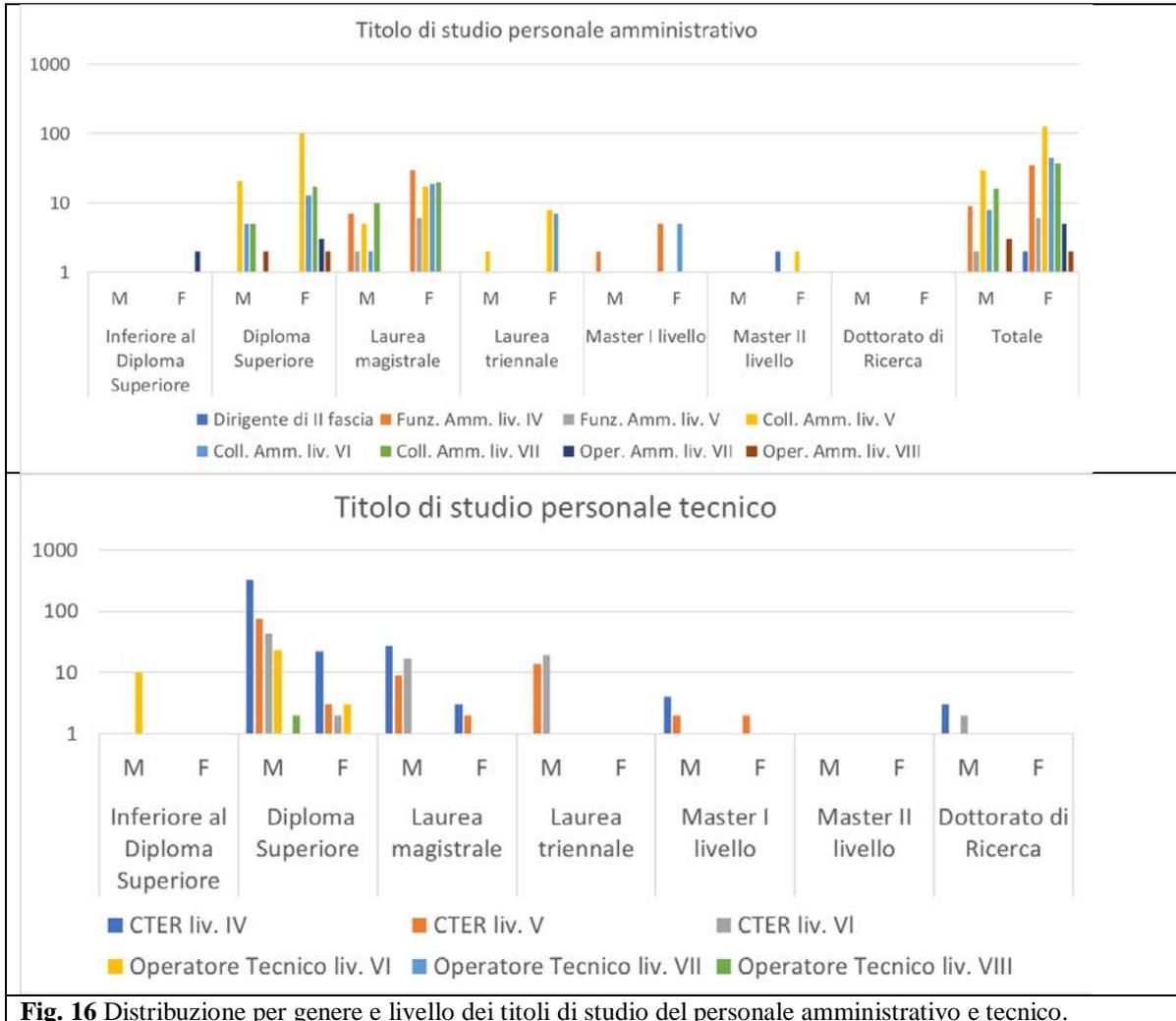


Fig. 15 Distribuzione di anzianità nel livello personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2021.



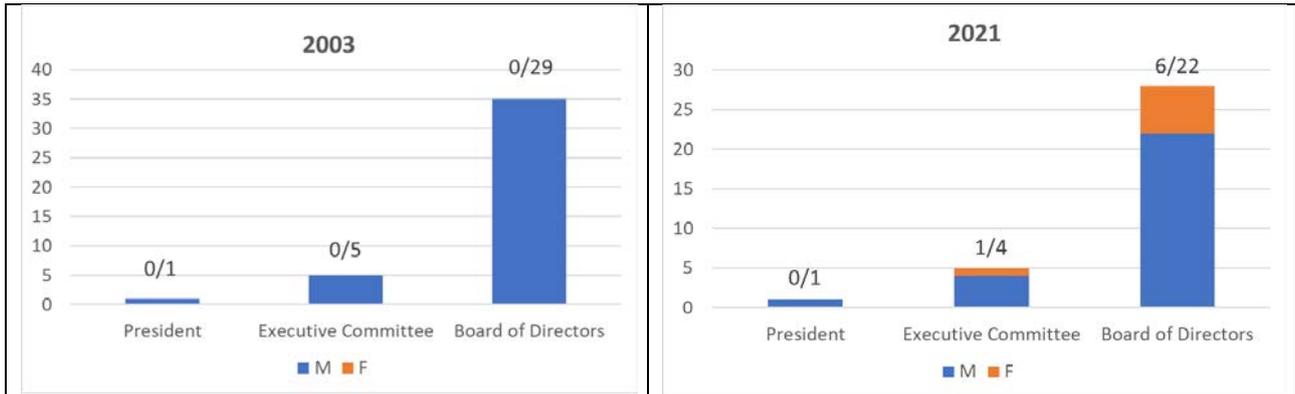


Fig. 18 Distribuzione per sesso di Presidente, Giunta Esecutiva e Direttivo. Per evitare un doppio conteggio la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte.

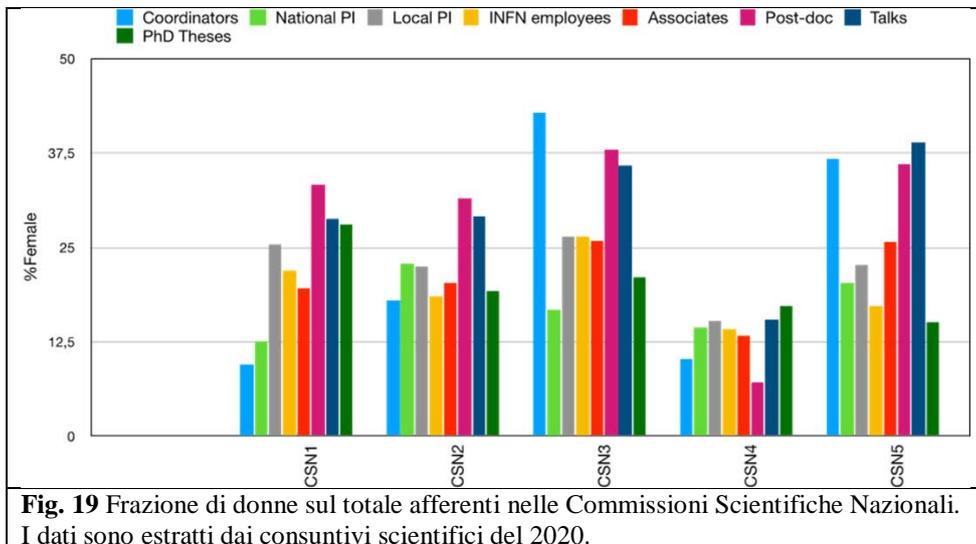


Fig. 19 Frazione di donne sul totale afferenti nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2020.

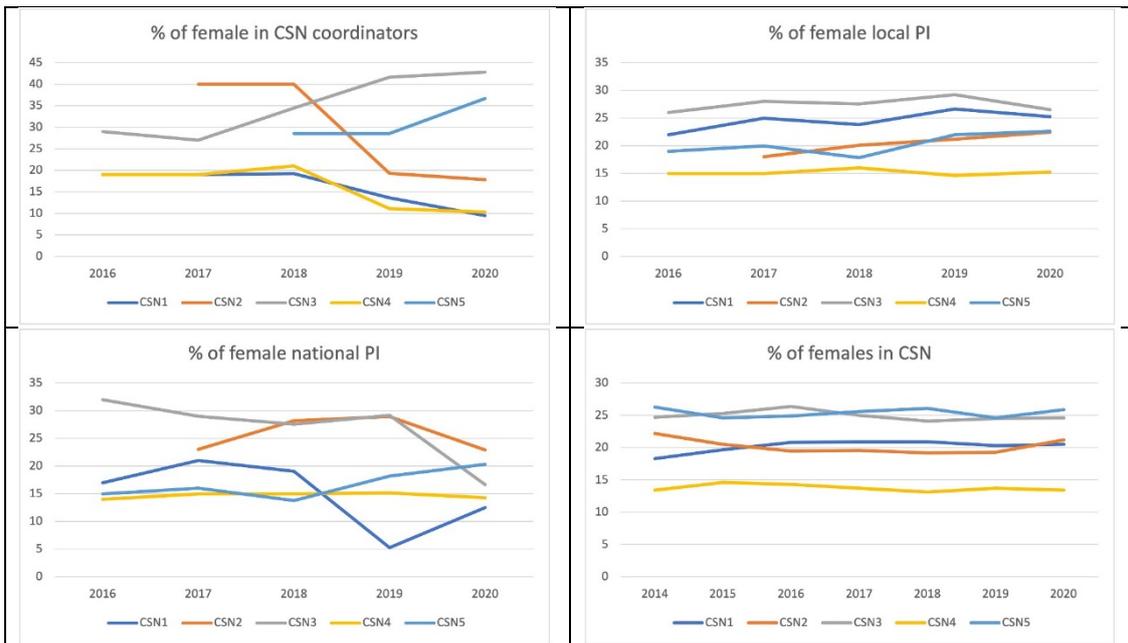


Fig. 20 Frazione di donne e nei ruoli di coordinatore, responsabile nazionale e locale negli anni dal 2014 al 2020 nelle varie Commissioni Nazionali.

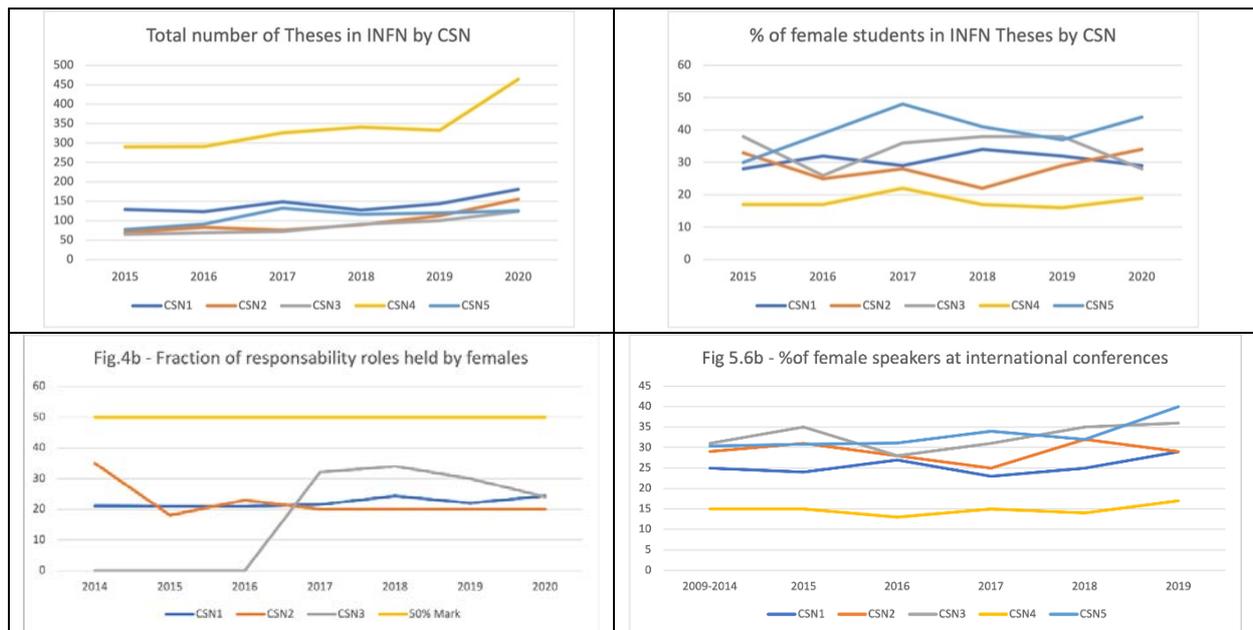


Fig. 21 Numero totale di tesi, frazione di tesi svolte da donne, frazione di ruoli di responsabilità ricoperti da donne e frazione di talk in conferenze internazionali tenuti da donne negli anni dal 2014 al 2020 nelle varie Commissioni Nazionali.

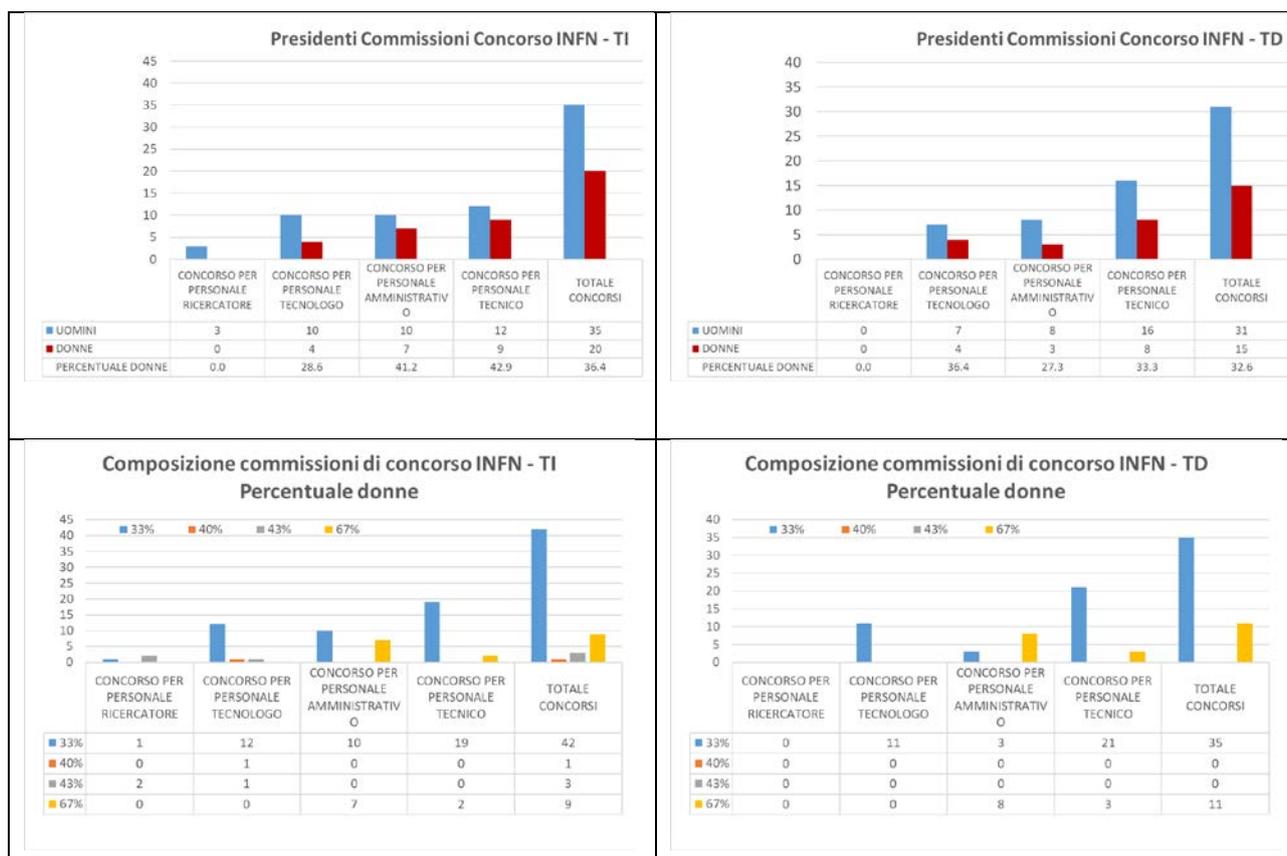


Fig. 22 Per i concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato che si sono svolti nel 2021 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso (tecnico, amministrativo, tecnologo, ricercatore) è riportata la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (pannello superiore) e la percentuale di donne fra i commissari + presidente (pannello inferiore).

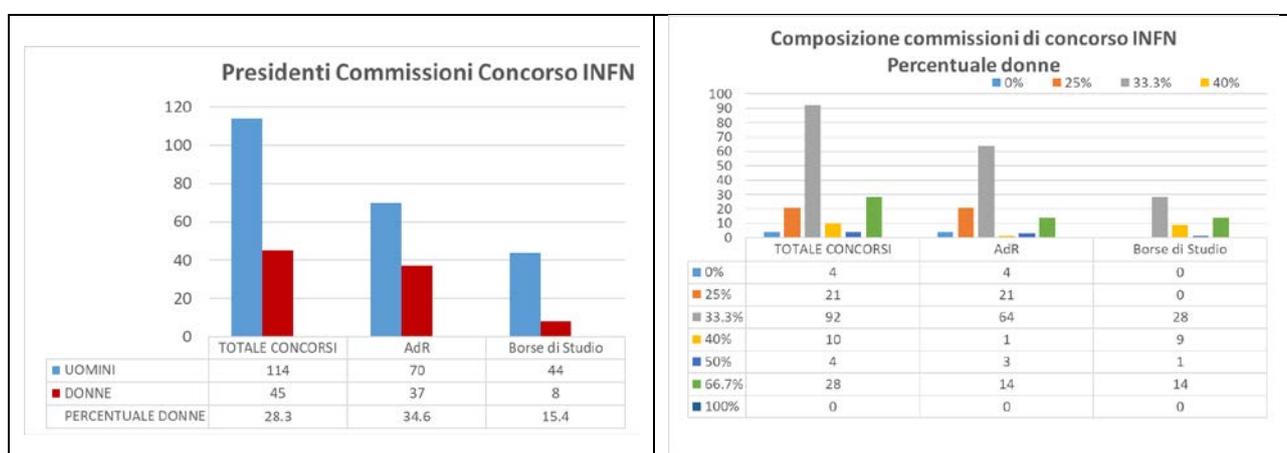


Fig. 23 Distribuzione uomini e donne fra i presidenti dei concorsi INFN 2021 per Assegni di Ricerca e per Borse di Studio (pannello sinistra). Distribuzione percentuale donne nei concorsi INFN 2021 per Assegni di Ricerca e per Borse di Studio (pannello destra).

Piano Triennale di Azioni Positive

Il VI PTAP, approvato il 26 Luglio 2019, 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. Di seguito alcune azioni realizzate nel corso del 2021.

- 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. Nel 2021 in occasione della Giornata internazionale per i diritti delle donne sono state realizzate delle video interviste a dirigenti dell'Ente con cui fare il punto sullo stato di parità in ambito INFN e sulle strategie seguite per raggiungerla. È inoltre fondamentale redigere annualmente un bilancio di genere e generazionale e renderlo pubblico. Questo obiettivo è dal 2020 inserito nel Piano delle Performance e descritto nel paragrafo seguente.
- 2) **Formazione e terza missione: prendere consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.** Organizzato dal CUG nel 2021 un corso di formazione online: “*RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro*”. Il corso aveva l'obiettivo di informare e sensibilizzare il personale dell'INFN sulle discriminazioni e gli abusi nei luoghi di lavoro e su quali sono gli strumenti di prevenzione, protezione e assistenza. Sono state formate un centinaio di persone.
- 3) **Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli: 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 in: Maternità e diritti parentali, Reclutamenti e concorsi, Carriere e Nomine. I principali obiettivi degli ultimi temi sono stati introdotti nel Piano delle Performance e descritti in paragrafo “Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance”

Maternità e diritti parentali. Strutture competitive penalizzano le donne e rischiano di penalizzare anche la paternità e la 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. Nel 2021 è stato distribuito fra il personale la versione aggiornata della “*Guida alla genitorialità*”, realizzata dal CUG in collaborazione con la Consiglieria di Fiducia e con il supporto dell'ufficio comunicazione. Questo opuscolo presenta la normativa e i regolamenti INFN a favore della maternità e paternità e ricorda al personale il diritto a non essere demansionato al rientro al lavoro dopo il congedo di maternità.

Reclutamenti, concorsi e carriere. a) Il CUG ha aggiornato il breve documento sulle conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli che dal 2018 viene distribuito a tutte le commissioni di concorso. b) A Settembre 2021 ha avuto luogo la premiazione delle 10 neolaureate vincitrici della prima edizione del Premio Nazionale “*Women in Theoretical Physics*”, istituito dall'INFN per favorire e incentivare le donne nella carriera in fisica teorica.

4) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone. Nel 2021 è stato redatto un nuovo Disciplinare per l'applicazione dell'Istituto del Lavoro Agile nell'INFN che tiene conto di quanto stabilito nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile). L'accesso al lavoro agile è consentito ad almeno il 60% per struttura del personale, con un limite di ore lavorabili pari al 50% complessivo di ore lavorate.

Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance

Dal 2020, recependo 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, alcuni punti del VI Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN sono stati introdotti nel Piano delle Performance.

Riportiamo qui di seguito gli obiettivi introdotti:

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 2021-2023 è stato inserito il punto 3.2.2 (ex 1.6.5. PdP2020), che ha come obiettivo di evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producono effetti discriminanti in base al sesso e in modo da assicurare che la percentuale di successo delle candidate donne non sia inferiore a quella degli uomini. Come indicatore si è definito lo scostamento da 1 del rapporto tra il success rate delle donne e quello degli uomini a favore del sesso sovra rappresentato, considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno e tutte le procedure di avanzamento di carriera (sia interne che aperte) dell'anno, separatamente per i vari profili. Nel 2021 questo obiettivo è stato raggiunto con un valore dell'indicatore negativo entro la tolleranza permessa. E' fondamentale che questo obiettivo continui ad essere raggiunto negli anni a venire.

Parità e pari opportunità negli organismi decisionali. La normativa relativa alla pubblica amministrazione richiede di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, e di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. Inoltre la Commissione Europea esorta gli Stati membri a migliorare l'equilibrio di genere a tutti i livelli della loro dirigenza e nelle posizioni di vertice e si è posta l'obiettivo di raggiungere il 40% del sesso sottorappresentato nei panel e nei gruppi (50% per i gruppi consultivi). E' stato quindi inserito nel piano delle Performance 2021-2023, per la prima volta, l'obiettivo contenuto nel VI PTAP che richiede che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati,....) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%. Per il 2021 si è stabilito un target del 75%. L'indicatore è stato stimato per le commissioni di concorso e per i comitati scientifici di nomina presidenziale e l'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

Pubblicazione sul web del bilancio di genere e generazionale. È ben noto che, per valutare nel tempo lo stato di salute di una istituzione e valutare criticità persistenti e progressi, è necessario realizzare delle analisi statistiche di genere e generazionali. Le indicazioni del PNRR e della Comunità Europea e la direttiva 2/19 della Funzione Pubblica richiedono la preparazione annuale di un bilancio di genere e generazionale. Occorre quindi definire i dati e gli indicatori migliori, costruire delle banche dati adeguate e individuare delle procedure che permettano di monitorare e rendere pubbliche in tempo reale lo stato del personale dal punto di vista del genere e generazionale. Dal 2020 questo obiettivo del V e VI PTAP fa parte del piano delle performance e nel 2021 ha realizzato il primo traguardo della definizione di un piano attuativo.

Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing

Consigliera di Fiducia (CdF). L'incarico della CdF si è concluso il 31-03-2022. 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 relazione della Consigliera risulta che nel 2021 16 persone si sono rivolte alla CdF segnando così un incremento rispetto agli anni precedenti, si ipotizza che questo possa essere legata alla ripresa di un'attività lavorativa sempre più in presenza, dopo la fase dettata dall'emergenza pandemica che ha comportato uno svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente da remoto. La casistica prevalente portata all'attenzione della CdF, in questi anni di mandato, è riconducibile in sintesi ai seguenti temi:

- 1) il disagio personale riconducibile, per lo meno secondo la percezione della persona richiedente l'intervento, a problemi relazionali/comunicativi con superiori/ colleghi e la difficile gestione degli interventi da parte del management;
- 2) l'impatto, vissuto come negativo, nella gestione dei cambiamenti organizzativi da parte del management.

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. Con Delibera del Consiglio Direttivo del 30.4.2021 è stato approvato il nuovo Codice Etico e il Regolamento per il funzionamento del Comitato Garante. Tuttavia, nonostante tale approvazione, ad oggi l'Ente non ha ancora provveduto alla nomina del rappresentante del personale della ricerca, diverso dai ricercatori e tecnologi dipendenti. In quanto nel 2021 non si è arrivati alla approvazione del Disciplinare per lo svolgimento delle elezioni del rappresentante del personale della ricerca, diverso dai ricercatori e tecnologi dipendenti, in seno al 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 2021 il tavolo di lavoro a cura del Servizio Salute e Ambiente dell’Ente, in collaborazione con il CUG, ha collaborato con il gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell’Università di Torino per la definizione del questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo che, a Ottobre 2021, è stato somministrato 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.

L’inizio del 2021 è stato caratterizzato da un innalzamento dei contagi COVID-19, che ha comportato una fortissima limitazione delle riunioni in presenza. Per tale motivo l’inizio degli *Smart Lab* 2021 è stato rinviato al mese di Maggio. Sono state coinvolte 7 Sezioni (Cagliari, Milano, Milano Bicocca, Pavia, Perugia, Roma1, Trieste). Per la prima volta tutte le sedi coinvolte hanno lavorato su un unico tema “ Il Lavoro Agile tra le risorse per lo sviluppo della sezione”. Queste sono state le ultime sedi

coinvolte dato che il progetto Smart Lab si è concluso a Marzo del 2022 con la fine dell'incarico della Consigliera di Fiducia, Avv. Chiara Federici. Nei sei anni di mandato sono state coinvolte nelle attività progettuali 21 sedi, 53 facilitatori/trici, 181 partecipanti per complessive 300 ore di facilitazione. **Come evidenziato dai partecipanti al termine delle attività degli SmartLab (e riportato nella relazione della Consigliera di Fiducia) il progetto ha principalmente la capacità di costruire soluzioni condivise e sostenibili, mentre ha una bassa capacità di migliorare il clima organizzativo.**

L'attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2021

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 e 2021, causa pandemia tutte le riunioni plenarie si sono svolte online. Si è preferito fare delle riunioni più brevi e più spesso. In media ci si riunisce una volta al mese. A Settembre 2021 si è svolta una riunione plenaria in modalità mista con qualche persona in presenza e molti collegati da remoto.

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: 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 la vicepresidente 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 (di cui una è la presidente) fanno parte del "Tavolo sulla valutazione dello stress da lavoro correlato e benessere organizzativo" descritto nel paragrafo precedente. Componenti CUG fanno parte delle Commissioni che assegnano i vari tipi di benefici di natura assistenziale e sociale erogati dall'INFN. Il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG che si riunisce periodicamente: nel 2021 la presidente del CUG o sua delegata ha partecipato a tutte le riunioni della Rete ed ha partecipato all'evento organizzato dalla Rete Nazionale "La convenzione ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e normativa comunitaria: contenuti e riflessioni sull'ordinamento nazionale" (14-05-21).

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2021 con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

Attività propositiva.

- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance 2021-2023 e loro monitoraggio.
- Lettera a componenti di Giunta referenti per il CUG in cui si riporta dell'esigenza di un codice di condotta su discriminazioni, mobbing e molestie che riguardi le collaborazioni internazionali di esperimenti operanti all'interno dei Laboratori INFN (Novembre 2021). L'idea è stata accolta, ma non è stata ancora realizzata.
- Realizzazione di una nuova versione delle "Linee guida per le commissioni di concorso INFN" con cui si informano i commissari dei concorsi delle possibili conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli e si offrono dei modi per mitigarne gli effetti.
- Organizzazione del corso online "RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro" (16-17 Giugno 2021) destinato a tutto il personale INFN. (https://formazione.dsi.infn.it/vis_corso/index.php?cid=11670)
- Organizzazione del corso online "Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro" (6-7 Dicembre 2021), destinato a componenti del Comitato Unico di Garanzia INFN. (https://formazione.dsi.infn.it/vis_corso/index.php?cid=11654)
- In occasione della Giornata internazionale per i diritti delle donne (8 Marzo 2021) diffusione di un video-poster in cui l'Ente ringrazia le donne dell'Ente della loro professionalità e del loro contributo, realizzato con l'aiuto del Ufficio Comunicazione dell'Ente.
- In occasione della Giornata internazionale per i diritti delle donne registrazione di brevi interviste a dirigenti dell'Ente impegnate/i nel tema della parità e pari opportunità, in cui si è fatto con loro il punto sullo stato di parità in ambito INFN e sulle strategie seguite per raggiungerla. Il CUG ha distribuito al personale il materiale il 16-07-21.
- In occasione della giornata ONU per eliminare la violenza contro le donne, il Comitato Unico di Garanzia INFN ha organizzato l'evento "Cinema contro la violenza": in cui dal 13 al 19 Dicembre 2021 è stato possibile per tutto il personale dipendente e associato dell'INFN visionare 4 film sul tema della violenza di genere. Un modo diverso, emotivo, di riflettere su questa intollerabile quanto sottovalutata violazione dei diritti delle persone.
- Da Ottobre 2021 partecipazione della Presidente del CUG a riunioni per l'organizzazione di un evento pubblico per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nello studio e nelle professioni STEM

Attività consultiva.

- Commenti al "Disciplinare per il conferimento degli assegni per la collaborazione all'attività di ricerca dell'INFN e per la partecipazione al finanziamento di assegni" (Gennaio 2021) approvato con delibera 15792. Questo disciplinare recepisce l'invito fatto nel 2020 dal Comitato all'Ente di 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.

- Commenti al “Disciplinare per il conferimento di borse di studio” (Maggio 2021) approvato con delibera 16000. Anche questo disciplinare recepisce l’invito fatto dal CUG nel 2020 riportato nel punto precedente.
- Considerazioni su documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). L’unico suggerimento recepito è stato quello di avere un componente CUG nella Commissione per il Riesame.
- Considerazioni sulla bozza del Piano Operativo per il Lavoro Agile
- Commenti su “Disciplinare per l’applicazione dell’istituto del Lavoro Agile nell’INFN”

Mentre nel 2021 il CUG era stato contattato durante la stesura dei documenti nel 2022 si è ritornati a richiedere il parere del CUG solo nella fase finale 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 riceverli. Per rendere il contributo del Comitato più incisivo è auspicabile che la consultazione sia richiesta anche in fase di stesura del disciplinare e non solo nella fase di approvazione.

Attività di verifica.

Nel 2021 il Comitato oltre a redigere la [relazione annuale](#) che presenta una approfondita analisi di genere e generazionale e dell’Ente ha contribuito alla Relazione annuale sulle Performance e al 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, anche in vista della stesura del primo Bilancio di Genere.

Considerazioni conclusive

Dall’analisi dei dati del personale al 31-12-2021 si continua ad osservare un invecchiamento dell’Ente che però risulta leggermente mitigato dalle ultime assunzioni/stabilizzazioni. L’età media del personale è di poco maggiore di 50 anni, ma ciò che preoccupa di più è che il numero di persone sotto i 40 anni sia 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 2022-2023 e nelle posizioni che verranno bandite con il PNRR. 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 siano 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% del personale assegnista e il 37% di quello borsista. Il CUG auspica che il nuovo piano di assunzioni porti non solo ad una diminuzione dell'età media del personale, ma serva anche ad aumentare la frazione di donne fra il personale ricercatore e tecnologo.

Il personale tecnico è caratterizzato da una scarsissima presenza di donne (6%). Nel 2021 si sono concluse le due procedure selettive, per il personale tecnico e amministrativo, per titoli ed esame colloquio per il passaggio di profilo da operatore a collaboratore con i requisiti previsti dalla legge per il nuovo profilo. Questo ha risolto il problema della concentrazione di donne nei livelli inferiori di carriera osservato nelle relazioni CUG degli anni precedenti. Nel 2021 la maggior parte delle tecniche (67.6%) si trova al IV livello professionale e la probabilità di raggiungere il IV livello è per loro leggermente maggiore di quanto avviene per i tecnici.

Il personale amministrativo è prevalentemente di sesso 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. ***Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 21%, in aumento negli ultimi anni.***

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. Bisogna vigilare a che questi risultati positivi non siano azioni di tokenismo.

Le misure conciliative sono utilizzate in misura maggiore dalle donne. Il 3.3% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'1.3% del personale di sesso maschile. Stesso rapporto è osservato per il telelavoro. Usufruisce di questo strumento il 2.4% del personale di sesso maschile e il 6.5% del personale di sesso femminile. Una differenza minore è osservata nel caso del Lavoro Agile, strumento che nel 2021 è stato utilizzato più come misura di limitazione del contagio, che come reale misura di conciliazione vita-lavoro.

A Ottobre 2021 è stato somministrato a tutto il personale dal gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino coordinato dalla Prof.ssa Converso il Questionario per l'indagine su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo. Nel 2022 i risultati sono stati comunicati alla dirigenza e al personale.

Si ribadisce l'importanza che l'Ente continui nell'empowerment delle donne. 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. La proposta di attenzione alle varie fasi delle procedure di selezione per assicurare pari success rate per uomini e donne sia nella fase di ingresso che di promozione ci si augura venga sempre applicata. Particolare attenzione dovrebbe essere posta al rispetto delle quote di genere dei prossimi concorsi per la selezione di personale che operi nei progetti PNRR.



Si ritiene inoltre 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, oltre a quelle attualmente esistenti, per facilitare la continuità della ricerca in occasione della maternità. In generale, si rinnova l'invito all'Ente ad attuare le azioni proposte nel VI PTAP come riferimento nella prospettiva di miglioramento.