



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Presidente dell'INFN Prof. Antonio Zoccoli
Ai/alle componenti della Giunta Esecutiva INFN, Dr. Oscar Adriani, Dr. Diego Bettoni,
Dr. Marco Ciuchini, Dr.ssa Sandra Malvezzi, Prof. Marco Pallavicini
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 2024

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 2023, 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 caratterizzare meglio l'ente.

I dati relativi al personale seguendo le tabelle della direttiva 2-19 sono stati forniti dalla Amministrazione INFN e si riferiscono al 31-12-2023. I dati relativi ai concorsi sono stati forniti dall'Amministrazione. 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". Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli di anni precedenti riportati in relazioni del CPO o del CUG INFN.

Analisi dei dati del personale a dicembre 2023

Il monitoraggio anno per anno della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è fondamentale per valutare 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 2023, l'Ente contava 2113 dipendenti a tempo indeterminato e 347 a tempo determinato a cui vanno aggiunte 335 persone titolari di assegno di ricerca e 79 di borsa di studio. La **Tab. 1** riporta i numeri e le frazioni nei diversi ruoli del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato nel 2023.

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**. Le donne sono fortemente sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre gli uomini sono fortemente sottorappresentati nei profili amministrativi. Fra il personale con contratto a tempo indeterminato le donne sono

sottorappresentate in tutti i profili eccetto quello amministrativo Nel 2023, il 32% dei dipendenti a tempo indeterminato è nel profilo di ricercatore e il 28% in quello di tecnico; i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 22% e dal 18% del personale. Continua a crescere la frazione di personale tecnologo e a diminuire quella del personale tecnico. La distribuzione del personale nei diversi profili è considerevolmente diversa tra tempo indeterminato e determinato. Nel 2023 rispetto agli anni precedenti osserviamo che la maggioranza del personale con un contratto a tempo determinato (~83%) opera nel profilo di tecnologo (~49%) e tecnico (~34%).

Profilo	Totale	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	673	525	148	22.0	6	-	-
Tecnologo	464	365	99	21.3	110	60	35.3
Tecnico	598	560	38	6.4	105	12	10.3
Amministrativo	376	79	297	77.8	8	45	84.9
Dirig. Amm.	2	-	2	100.0	1		
TOTALE	2113	1529	584	27.6	230	117	33.7

Tabella 1 Numeri e frazioni nei diversi ruoli del personale INFN a tempo determinato (T.I.) e indeterminato (T.D.) nel 2023. Per ogni profilo è riportato il numero di uomini e di donne e la frazione di donne rispetto al totale dei dipendenti nel profilo, sia per tempo indeterminato che determinato. Il Direttore Generale che ha una posizione a tempo determinato è stato inserito nella riga di Dirigente Amministrativo.

Per il personale con contratto a tempo indeterminato le ricercatrici e le tecnologhe sono circa il 22% e la percentuale di donne fra il personale tecnico ha raggiunto il valore di 6.4%. Globalmente, il 27.6% del personale con contratto a tempo indeterminato è di sesso femminile; questa frazione scende al 16.5% se si esclude il personale amministrativo, con alta presenza femminile. Nel caso del personale con contratto a tempo determinato si nota che in tutti i profili, eccetto quello del personale ricercatore, la frazione di donne è maggiore di quella del personale con contratto a tempo indeterminato. In particolare, per il personale tecnologo si registra una presenza di donne del 35.3%. Questa crescita è frutto delle richieste del PNRR (almeno 1/3 di posizioni per donne), grazie al quale sono state assunte la maggior parte delle persone con contratto a tempo determinato. Si constata che, analogamente al 2021, non vi sono ricercatrici a tempo determinato, a fronte di 6 ricercatori.

L'INFN è fortemente invecchiato. In **Tab.2** è riportata l'età media del personale a tempo indeterminato e determinato, separatamente per sesso e profilo. L'età del personale a tempo indeterminato è superiore a 50 anni. Solo il personale tecnologo ha una età media inferiore a 50 anni e nel 2023 si osserva un 'ringiovanimento' del personale amministrativo. Questo processo di 'ringiovanimento' non è presente per i ruoli di ricercatore e tecnico, in particolare per le tecniche che registrano la maggiore età media (55 anni). Dalla **Tab. 2** si osserva, inoltre, che gli uomini assunti con contratto a tempo determinato sono in media più giovani delle donne. Dalla distribuzione di età del personale a tempo indeterminato nei vari profili e per sesso (**Fig. 2**) si osserva che il personale sotto i 40 anni è diminuito rispetto a 20 anni fa. Nel personale ricercatore la frazione di donne di età inferiore a 40 anni è il 15.5% (23/148) inferiore alla stessa frazione per gli uomini pari al 18.1%

(95/525). Queste frazioni riflettono la difficoltà ad assumere ricercatrici osservata nei concorsi nazionali degli ultimi 15 anni e riportata nelle relazioni CUG degli anni precedenti. Per il personale tecnologo la frazione di donne under 40 è circa il 20.2% (20/99), contro il 17% (62/365) degli uomini. Questa differenza 'positiva' riflette la leggera crescita nella frazione di tecnologhe dell'ente (descritta nel paragrafo "Personale ricercatore e tecnologo") osservata in questi ultimi anni.

Fra il personale amministrativo ben il 23% (18/79) degli uomini ha meno di 40 anni, mentre questa frazione scende al 16% (48/297) fra le donne. Particolarmente preoccupante è lo stato del personale tecnico per il quale solo il 13% (72/560) degli uomini e il 5% (2/38) delle donne ha meno di 40 anni.

Ruolo	Età media - Tempo Indeterminato		Età media – Tempo Determinato	
	M (anni)	F (anni)	M (anni)	F (anni)
Amministrativo	49	50	40	40
Ricercatore	52	52	45	-
Tecnico	52	55	33	36
Tecnologo	49	48	37	37
Totale	51	51	36	38

Tabella 2 Età media in anni del personale a tempo indeterminato e determinato separatamente per sesso e profilo al 31-12-2023.

Personale ricercatore e tecnologo

Distribuzione nei livelli del personale 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 21.7% del personale a tempo indeterminato. Rispetto al 2022 si osserva una crescita della frazione di tecnologhe, mentre diminuisce leggermente la frazione delle ricercatrici. Tra il personale a tempo determinato le tecnologhe sono il 35.3%, mentre non c'è nessuna ricercatrice.* 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. una gran parte del personale tecnologo a tempo determinato è stato selezionato con concorsi finanziati dal PNRR che inizialmente prevedevano almeno 1/3 di posti per il sesso sottorappresentato.

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. Grazie all'ultimo concorso del 2022 le dirigenti di ricerca sono 36 (29 ricercatrici e 7 tecnologhe) pari al 14.6% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. Mentre fra il personale ricercatore la differenza di carriera fra uomini e donne è diminuita nel tempo (nel 2023 il 22.5% dei ricercatori è ai vertici della

carriera, per le ricercatrici questa percentuale è del 19.6%), **la situazione continua ad essere molto difficile per le tecnologhe. Nel 2021 solo 2 donne, pari al 2.6%, era al primo livello. Nel 2023 ci sono 7 dirigenti tecnologhe, pari al 7.1% delle tecnologhe. Quindi fra il personale tecnologo, mentre un uomo su 6 diventa dirigente, solo una donna su 14 raggiunge lo stesso livello.**

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	147	118	22.5	29	19.6	19.7	1	-
II	263	207	39.4	56	37.8	21.3	-	-
III	263	200	38.1	63	42.6	24.0	5	-
TOTALE	673	525	-	148	-	22.0	6	-

Tabella 3 Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2023. 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	71	64	17.5	7	7.1	9.9	3	1
II	138	112	30.7	26	26.3	18.8	2	1
III	255	189	51.8	66	66.7	25.9	105	58
TOTALE	464	365	-	99	-	21.3	110	60

Tabella 4 Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2023. 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 di età nei tre livelli per personale ricercatore e tecnologo. Dalla distribuzione di età e di anzianità nel livello del personale ricercatore e tecnologo nei tre livelli, riportate in **Fig. 3 e 4**, e in **Tab. 5 e 6** si osserva che le donne dirigenti di ricerca 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. Le nuove 5 dirigenti tecnologhe assunte con l'ultimo concorso hanno 'riequilibrato' l'età media di questa categoria (nel 2021 c'erano solo 2 tecnologhe al primo livello). In questo caso l'età media è indipendente dal sesso, ma ovviamente l'anzianità delle nuove dirigenti tecnologhe è molto inferiore a quello dei colleghi uomini. Le donne al terzo livello sono in media più anziane e con una permanenza nel livello maggiore, dimostrando una difficoltà di carriera sin dal livello iniziale.

L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo. Se si considera l'evoluzione nel tempo della frazione di donne tra il personale ricercatore e tecnologo (**Fig. 5**) non si registra alcun progresso negli ultimi 10 anni per le ricercatrici, eppure, le giovani donne ci

sarebbero: negli ultimi 10 anni la frazione di donne nel personale assegnista è stata sempre superiore al 30%. È invece presente un recente progresso per le tecnologhe legato negli anni passati principalmente a procedure di stabilizzazione. Nel 2023 la frazione di tecnologhe è quasi uguale a quella delle ricercatrici.

Livello	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
	Età media M (anni)	Età media F (anni)	Età media M (anni)	Età media F (anni)
I	60	61	59	59
II	56	57	54	52
III	43	44	44	45
Totale	52	52	49	48

Tabella 5 Età media in anni del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per sesso e livello al 31-12-2023.

Livello	Personale Ricercatore		Personale Tecnologo	
	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)
I	113	71	98	98
II	128	134	97	78
III	114	118	102	101

Tabella 6 Anzianità media nel livello in mesi del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per sesso e livello al 31-12-2023.

Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN. In Fig. 6 è riportato, per le varie strutture INFN, il numero di ricercatori e ricercatrici (pannello superiore), il numero di tecnologi e tecnologhe (pannello inferiore). La frazione di ricercatrici e tecnologhe nelle diverse strutture è riportata in Fig. 7. Si osserva che in alcune sedi, anche medio-grandi, la frazione di ricercatori di sesso maschile supera il 90%, mentre alcune sedi medie hanno una presenza maggiore o uguale al 30% di donne.

Per le tecnologhe si registra una presenza maggiore del 50% solo in Presidenza, dove il personale assunto lavora principalmente nel settore della comunicazione; è invece inferiore al 50% in Amministrazione Centrale dove le tecnologhe lavorano principalmente nel settore dell'amministrazione. In tre strutture la frazione di tecnologhe sfiora il 40%. La distribuzione dell'età media ed età minima delle ricercatrici e tecnologhe sono riportate in Fig. 8. In alcuni casi di strutture piccole e medie, in particolare per le tecnologhe, si osserva che l'età minima è circa uguale a quella media, con questa superiore all'età media registrata per l'Ente.

Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo. In Fig. 9 è riportata per una considerevole frazione del personale ricercatore e tecnologo la distribuzione per genere e livello del titolo di studio. Questa informazione è fornita a discrezione dagli interessati. 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 38% del personale tecnologo di III livello possiede un dottorato di ricerca, con una differenza fra uomini e donne (42% U e 29% D). Questa frazione cresce ancor di più se si considerano le persone con Master di II livello raggiungendo il valore del 54% (56% degli uomini e 50% delle donne).

Monitoraggio della neutralità per sesso nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN.

Avendo osservato (relazioni CUG 2022 e precedenti) delle apparenti disparità di sesso nella selezione e promozione del personale ricercatore e tecnologo in particolare per il personale ricercatore teorico dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della frazione per sesso nelle varie fasi concorsuali. Questo ha permesso, per la prima volta, di monitorare il *success rate* per uomini e donne nei concorsi. In **Fig. 10** (panel di sinistra) è riportata la frazione di donne nelle varie fasi concorsuali considerando tutti i concorsi che si sono svolti nel 2023 per posizioni nel ruolo di Tecnologo di I e III livello a tempo indeterminato. I dati globali per le selezioni per Tecnologo di III livello sono riportati in **Tab. 7**. Si osserva che nel concorso per Dirigente Tecnologo nessuna delle donne ammesse è stata dichiarata idonea, con un *success rate* delle donne pari a zero. Per una migliore lettura della figura si ricorda che il concorso per Dirigente Tecnologo è un concorso per soli titoli. Viceversa il *success rate* delle donne è maggiore di quello degli uomini nel caso dei concorsi (16) per posizioni di tecnologo a T.I.

2023	Tecnologo III livello T.I.		
	F	M	%F
Domande	34	89	28
Ammessi/e concorso	29	74	28
Presenti prova scritta	22	45	33
Ammessi/e prova orale	14	34	29
Presenti prova orale	14	34	29
Superano prova orale	12	33	27
Idonei (compresi vincitori/trici)	11	30	27
Vincitori/trici	7	10	41
Success rate	0.21	0.11	
Vincitori/trici/presenti prova scritta	0.32	0.22	

Tab. 7 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi concorsuali dei concorsi del 2023 per tecnologo III livello con contratto a tempo indeterminato.

In **Fig. 10** (panel di destra) è riportata la frazione di donne nelle varie fasi concorsuali considerando tutti i concorsi che si sono svolti nel 2023 per posizioni nel ruolo di Tecnologo di I, II e III livello a tempo determinato. Dall'analisi dei 15 concorsi per posti per il ruolo di tecnologo di III livello risulta che il *success rate* di uomini e donne è sostanzialmente uguale. Nel caso delle posizioni di Primo Tecnologo e Dirigente tecnologo la statistica è nettamente minore. Si è svolto un solo concorso per la posizione di Primo Tecnologo, a cui hanno partecipato 2 concorrenti (1 F e 1 M). Dall'analisi dei 4 concorsi per Dirigente Tecnologo, considerata la statistica in gioco, è più corretto affermare che il *success rate* delle donne non è inferiore a quello degli uomini.

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	366	341	60.9	25	65.8	6.8	-	-
V	104	98	17.5	6	15.8	5.8	-	-
VI	96+27=123	92+24=116	20.7	4+3=7	18.4	5.7	104	10
VII	3	3	0.54	-	-	-	-	-
VIII	2	2	0.36	-	-	-	1	2
TOTALE	598	560	-	38	-	6.4	105	12

Tabella 8 Personale tecnico INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2023. 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.

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	48	9	11.4	39	13.1	81.2	-	-
V	41+156=197	9+28=37	48.1	32+128=160	53.9	81.2	1	7
VI	33	5	6.3	28	9.4	84.8	-	-
VII	88+7=95	24+3=27	34.2	64+4=68	22.9	71.6	7	38
VIII	3	1	1.3	2	0.67	66.7	-	-
TOTALE	376	79	-	297	-	79.0	8	45

Tabella 9 Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2023. 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 di 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.

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. 8 e 9**. La frazione di donne nel profilo di tecnico ha sempre un valore molto basso (6.4%). La maggioranza del personale tecnico si trova al IV livello professionale. Per le tecniche la probabilità di raggiungere il IV livello è maggiore di quella registrata per i tecnici, questo risultato ‘positivo’ è sostanzialmente legato al basso numero di tecniche assunte negli ultimi 20 anni. Si osserva che nel 2023, per il personale tecnico, sono presenti 10 donne con il contratto a tempo determinato. Sarebbe sicuramente positivo se queste persone avessero nel breve futuro

la possibilità di un contratto a tempo indeterminato, in modo da far cessare la costante diminuzione delle donne in questo profilo. Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 21.0%.

Tra le carriere del personale amministrativo e tecnico esiste una notevole differenza: solo l'13.1% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 60.9% 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		Personale Tecnico	
	Età media M (anni)	Età media F (anni)	Età media M (anni)	Età media F (anni)
IV	58	55	56	57
V	52	53	47	51
VI	41	46	44	50
VII	44	42	47	-
VIII	47	55	51	-
Totale	49	50	52	55

Tabella 10 Età media in anni del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per sesso e livello al 31-12-2023.

Livello	Personale Amministrativo		Personale Tecnico	
	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)
IV	158	113	137	115
V	105	124	46	66
VI	29	38	71	104
VII	32	46	32	-
VIII	63	74	11	-

Tabella 11 Anzianità media in mesi del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per sesso e livello al 31-12-2023.

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** e **Tab. 10** (età) e **Fig. 14-15** e **Tab. 11** (anzianità) si osserva che l'età media delle tecniche

è maggiore di quella degli uomini in tutti i livelli, ma in particolar modo nei livelli iniziali VI e V del ruolo di collaboratore. Nel VI livello (livello iniziale per i collaboratori tecnici), l'età media degli uomini è 44 anni mentre per le donne questa è 50 anni. Si osserva inoltre che circa il 30% del personale collaboratore amministrativo al VII livello (livello iniziale) è di sesso maschile e che l'età media degli amministrativi al VI livello è inferiore a quello delle amministrative (41 vs. 46 anni).

Titolo di studio personale amministrativo e tecnico. In **Fig. 16** è riportata la distribuzione per genere e livello dei titoli di studio della maggior parte del personale amministrativo e tecnico. Si osserva che solo 7 operatori tecnico di VI livello e 3 operatori/trici di amministrazione 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 IV-VI livello posseggono un dottorato di ricerca. Fra il personale amministrativo nessuno ha il dottorato di ricerca ma 4 unità di cui due dirigenti amministrative hanno un master di II livello. Circa l'11% (68) dei tecnici ha una laurea magistrale o un master di primo livello, questa percentuale sale al 43% nel caso del personale amministrativo.

Concorsi per assunzione di personale amministrativo e tecnico. In **Fig. 17** (pannello sinistro) è riportata la frazione di donne nelle varie fasi concorsuali considerando tutti i concorsi che si sono svolti nel 2023 per posizioni nel ruolo di Funzionario e Collaboratore Amministrativo, Collaboratore e Operatore Tecnico a tempo indeterminato. Nell'unico concorso per Operatore Tecnico a T.I. espletato nel 2023 si sono presentati solo uomini. Considerando globalmente i 13 concorsi per Collaboratore Tecnico e la statistica, il success rate delle donne risulta sostanzialmente uguale a quello degli uomini. Nel caso dei concorsi per Funzionario (2) il success rate delle donne è maggiore di quello degli uomini. Nell'unico concorso di Collaboratore Amministrativo che si è espletato nel 2023 la donna ammessa non si è presentata alle prove.

In **Fig. 17** (pannello destro) è riportata la frazione di donne nelle varie fasi concorsuali considerando tutti i concorsi che si sono svolti nel 2023 per posizioni nel ruolo di Funzionario e Collaboratore Amministrativo, Collaboratore Tecnico a tempo determinato. Nel caso dei concorsi per posizioni di CTER la frazione di donne vincitrici (11%) è maggiore della frazione di donne che hanno presentato domanda (8%). Nella **Fig.17** (pannello destro) non tenere in conto i valori riportati nelle fasi relative alla prova scritta, in quanto le frazioni riportate si riferiscono ad un solo concorso dei 16 analizzati, dato che questo tipo di prova si è tenuta solo in un concorso.

Nei due concorsi analizzati per posizione di Funzionario di Amministrazione i due uomini ammessi al concorso non si sono presentati alle prove. Se si considerano le domande pervenute per i 12 concorsi per posizioni di Collaboratore di Amministrazione il success rate delle donne è inferiore a quello degli uomini. E' però da notare che la frazione di donne ammesse (68%) è sostanzialmente analoga alla frazione di donne vincitrici (67%).

Assegnisti e Borsisti. Al 31 dicembre 2023, l'Ente conta 79 borsisti (28F + 51M) e 335 assegnisti (97F + 238M), la cui distribuzione di età è riportata in **Fig. 18**. Di questi 218 (163M+55F) usufruiscono di un assegno di ricerca scientifico, mentre 117 (75M+42F) di un assegno di ricerca tecnologico (**Tab. 12**) La

frazione di donne è il 29% e il 35% rispettivamente per assegnisti e borsisti. Preoccupa che per il secondo anno si registri una frazione di donne post-doc inferiore al 30% quando negli anni precedenti questa frazione era stata sempre superiore a tale valore. Si osserva che questa diminuzione è concentrata negli assegni di ricerca di tipo scientifico senior 3 ed inoltre che questa diminuzione riguarda prevalentemente persone con età inferiore ai 35 anni. La distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie è riportata in **Tab. 13**. Sostanzialmente dal 2023 è diventato operativo il nuovo disciplinare sulle borse di studio per cui le borse di studio sono assegnate a diplomati, diplomati ITS, laureati triennali e laureati magistrali. Non sono più assegnate borse di studio a persone con esperienza post-dottorato. Fa eccezione una sola borsa che era stata assegnata in precedenza e la persona aveva richiesto una slittamento dell'inizio della borsa. Come effetto del nuovo disciplinare si osserva, rispetto al 2021, una diminuzione del personale borsista e una crescita del personale assegnista. Comunque, ancora il 10% (24 M e 11F) degli assegnisti ha una età superiore a 40 anni. La frazione di borsisti di età superiore a 30 anni raggiunge il valore minimo di circa il 10%. Nel 2023 solo 2 borsisti hanno più di 40 anni.

Tipologia Assegno	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Ass. di Ricerca junior 1 scientifico	85	62	72.9	23	27.1
Ass. di Ricerca junior 1 tecnologico	76	47	61.8	29	38.2
Ass. di Ricerca senior 2 scientifico	43	28	65.1	15	34.9
Ass. di Ricerca senior 2 tecnologico	21	14	66.7	7	33.3
Ass. di Ricerca senior 3 scientifico	90	73	81.1	17	18.9
Ass. di Ricerca senior 3 tecnologico	20	14	70	6	30
TOTALE	335	238	71	97	29

Tabella 12 Distribuzione del personale assegnista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2023.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Borse diplomati	24	17	71	7	29
Borse diplomati ITS	5	3	60	2	40
Borse laurea triennale tecnologico	19	12	63	7	37
Borse laurea magistrale scientifico	1	1	100	0	0
Borse laurea magistrale tecnologico	11	4	36	7	64
Borse post doc scientifico	3	2	67	1	33
Borse studenti ITS tecnologico	1	1	100	0	0
Borse Commissioni Scientifiche	3	2	67	1	33
Borse PNRR	12	9	75	3	25
TOTALE	79	51	65	28	35

Tabella 13 Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2023.

Personale Associato

Molte persone, principalmente universitarie, sono associate alle attività dell'INFN. In totale al 31-12-2023 sono 4786 persone, 726 (570M+156 F) con associazione tecnologica e 4060 (3121M +939F) con associazione scientifica. La frazione di donne totale è il 22.8%, la frazione di donne con associazione scientifica 23.1% è maggiore di quella con associazione tecnologica (21.5%). La distribuzione di età di

questo personale è riportata in **Fig. 19**. In media la frazione di donne aumenta con il diminuire dell'età. Le distribuzioni per sesso e per ruolo del personale con associazione scientifica e associazione tecnologica al 31-12-2023 sono riportate in **Fig. 20**. La distribuzione per sesso e per ruolo del personale dei Dipartimenti di Fisica con associazione scientifica è riportata in **Fig. 21**. Le frazioni di donne nei vari ruoli sono riportate in **Tab. 14**. Si osserva che solo in un ruolo a tempo determinato la percentuale di donne è il 28% (inoltre in diminuzione rispetto al 2022). Nei ruoli di RTDB e Ricercatore, fino al ruolo di professore Ordinario, la frazione di donne va dal 22% al 16%, dunque inferiore alla frazione presente in INFN. Sembra quindi che nel settore di fisica di interesse dell'INFN, l'università presenti una situazione di parità leggermente inferiore a quella dell'INFN. Preoccupa come la frazione di donne sia bassa anche fra i dottorandi (~26%).

Ruolo	M	F	%F
Dottorando	886	318	26.4
Assegnista	226	74	24.7
Borsista	31	9	22.5
RTDA	186	73	28.2
RTDB	122	32	20.8
Ricercatore Univ.	237	66	21.8
Prof. Associato	636	159	20.0
Prof. Ordinario	342	63	15.6

Tab. 14 Frazione di donne nei vari ruoli di personale Associato al 31-12-2023

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 2022 è riportata in **Tab. 15**. Il confronto tra la situazione nel 2003 e nel 2024 è rappresentato in **Fig.22**.

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	20.0
Consiglio Direttivo	23	5	17.9
Totale	28	6	17.6

Tabella 15 Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2023.

Mentre nel 2003 le donne erano assenti dagli organi direttivi dell'Ente, attualmente è donna meno del 18% dei componenti del Consiglio Direttivo. Solo una donna fa parte della Giunta Esecutiva dell'Ente (tre donne in tutta la storia dell'Ente); nessuna donna è mai stata Presidente.

Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali. Dalla **Tab. 16** si osserva che la presenza di donne in organismi scientifici di nomina dirigenziale è aumentata negli ultimi quattro anni raggiungendo il valore di 36.8%.

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	Uomini	Donne
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	5	2
Comitato Scientifico LNGS	7	4
Comitato Scientifico LNL	6	4
Comitato Scientifico LNS	4	3
Comitato Valutazione Internazionale	6	2
Comitato Scientifico GGI	8	3
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	6	4
Comitato Coordinamento III Missione (CC3M)	3	4
Totale	48	28

Tabella 16 Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale a dicembre 2023.

Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche. In **Tab. 17** sono riportate le distribuzioni per sesso dei coordinatori, responsabili nazionali e locali nelle 5 commissioni scientifiche nazionali nel 2022. La frazione di donne afferenti alle diverse commissioni scientifiche nel 2021 è riportata in **Tab. 18**. Le donne non sono distribuite in modo uniforme nelle differenti Commissioni, come risulta dai dati in **Tab. 18** e da **Fig. 23** che riporta la frazione di donne sul totale afferenti alle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CNS). Le donne sono ben rappresentate in CSN1, CSN2, CSN3 e CSN5 (Fisica Particellare, Fisica Astroparticellare, Fisica Nucleare e Applicazioni Tecnologiche, rispettivamente) ma non nella CSN4 (Fisica Teorica), che appare non sufficientemente in grado di trattenere le donne. 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. È da segnalare nella CSN1 la presenza di una sola donna fra i coordinatori. Nel 2023 tale numero è salito a 2. La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di presentazioni a conferenze, è considerevole e superiore o eguale alla loro presenza nelle commissioni.

2022	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
	TOT	F	%F												
Coord.	21	1	4.8	27	3	11.1	20	10	50.0	34	3	8.8	25	10	40.0
Resp. Naz.	23	4	17.4	57	9	15.8	30	4	13.3	36	5	13.9	133	35	26.3
Resp. Loc.	194	49	25.3	249	51	20.5	125	34	27.2	168	20	11.9	333	87	26.1

Tabella 17 Distribuzione per sesso nelle diverse commissioni scientifiche di personale nel ruolo di coordinatore, responsabile nazionale e responsabile locale. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2022. Dati forniti da GLV.

2022	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Dip. INFN (FTE)	21.5	23.8	26.5	11.8	25.3
Associati INFN (FTE)	24.2	25.7	30.2	14.3	34.5
Post-Doc	28.7	39.5	28.4	17.1	40.6
PhD	33.0	34.2	37.6	18.0	44.8
Talk a conferenze	31.6	27.1	29.5	18.0	33.2

Tabella 18 Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2022. Dati forniti da CVI. Post-doc associati: Assegnista, borsista post-doc, borsista UE, RTDA (non sono inclusi gli RTDB considerati come staff); post-doc INFN: Assegno di ricerca, borse UE, borse post-doc MIT, borse post-doc estero, borse post-doc stranieri. La frazione è calcolata sul numero di FTE.

Presenza di donne in commissioni concorso. In Fig. 24 sono riportate per i concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato che si sono svolti nel 2023 - 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). Nel 2023 solo il 23% dei presidenti delle commissioni di concorso (sia per tempo determinato che indeterminato) è una donna. Questa frazione è drasticamente diminuita rispetto al 2021 quando si è registrata una frazione del 36.4%. Circa il 70% dei concorsi vede solo 1/3 dei componenti della commissione di genere femminile dei 24 concorsi con più di 1/3 di donne commissario, 13 (pari al 54%) riguardano l'assunzione di personale amministrativo. In Fig. 25 sono riportate, per i concorsi INFN per l'assegnazione di Assegni di Ricerca e di Borse di Studio che si sono svolti nel 2023, la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti delle commissioni di concorso e la percentuale di donne fra i commissari + presidente. Il 37.6% dei presidenti degli AdR è donna, questa frazione sale all'41.9% nel caso delle Borse di Studio. Si osserva che 4/194 concorsi AdR, pari al 2%, hanno una frazione di presenza di donne in commissione inferiore al 33%, addirittura in due concorsi nessuna donna era presente nella commissione. Nell' 80% dei casi la frazione di donne nella 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. 19-22** e **19.1-22.1** sono riportati, suddivisi per tipologia, il numero di ore e il numero di partecipazioni a corsi di formazione, in funzione dell'età e del sesso delle persone formate, per i 4 profili del personale INFN: Amministrativi, Tecnici, Ricercatori e Tecnologi. Più dell'88% dei corsi seguiti dal personale amministrativo riguarda l'aggiornamento professionale. Anche per il personale tecnico e tecnologo la maggior parte dei corsi seguiti riguarda l'aggiornamento professionale (>61%) a cui questo personale dedica più del 74% del monte ore destinato alla formazione. Il personale ricercatore maschile è quello che dedica la frazione maggiore (circa 11%) del monte ore alla formazione su competenze manageriali e/o relazionali. Sono ricercatrici che hanno dedicato una frazione maggiore del loro monte ore di formazione a corsi su tematiche CUG. Un sommario del numero medio di partecipazioni e di ore medie di formazione seguite è riportato in **Tab. 23**. Si osserva che nel 2023 è ulteriormente aumentato rispetto al 2022 e al 2021 il numero di ore e di corsi seguiti dal personale amministrativo e tecnico. Il maggior numero di corsi di formazione è seguito dal personale amministrativo. Fra questo personale sono le donne a dedicare più tempo alla formazione con 4.4 corsi a persona, per un totale di 56.8 ore annue. Gli uomini seguono in media 3.8 corsi all'anno per un totale di 49.7 ore. Anche nel caso del personale tecnico in media le donne dedicano maggior tempo alla formazione (1.8 corsi per un totale di 27.1 ore) rispetto agli uomini nello stesso profilo (1.4 corsi annui per un totale di 20.1 ore). Stessa differenza fra uomini e donne è presente nel caso del profilo del tecnologo. Le donne dedicano maggior tempo alla formazione (1.5 corsi per un totale di 27.9 ore) rispetto agli uomini (1.3 corsi per un totale di 17 ore). Il personale ricercatore è quello che segue il minor numero di corsi di formazione. Solo metà del personale ricercatore segue almeno un corso di formazione.

Personale amministrativo	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	24	8	28	0	64	1.48	0	28	39	110	49	226	1.16	
Aggiornamento professionale	160	829	1105	1572	412	4078	94.4	878	2744	4074	7612	1806	17114	87.5	
Competenze manageriali/relazionali	0	40	36	42	34	152	3.52	40	179	154	278	168	819	4.19	
Tematiche CUG	15	0	0	4	0	19	0.44	0	0	12	64	15	91	0.47	
Sicurezza	0	0	0	8	0	8	0.18	0	0	0	0	0	0	0	
Altro (Lingua)	0	0	0	0	0	0	0.0	40	350	350	565	0	1305	6.67	
Totale	175	897	1149	1654	446	4321		958	3301	4629	8629	2038	19555		

Tabella 19 Numero di ore in corsi formazione 2023 del personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale amministrativo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	3	1	3	0	7	2.12	0	3	6	16	7	32	2.12
Aggiornamento professionale	13	63	82	106	31	295	89.4	71	207	327	584	135	1324	87.7
Competenze manageriali/relazionali	0	5	6	10	4	25	7.58	5	20	29	58	24	136	9.01
Tematiche CUG	1	0	0	1	0	2	0.60	0	0	2	5	1	8	0.53
Sicurezza	0	0	0	1	0	1	0.30	0	0	0	0	0	0	0
Altro (Lingua)	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	4	0	9	0.60
Totale	14	71	89	121	35	330		77	232	366	667	167	1509	

Tabella 19.1 Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2023 dal personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	144	63	249	669	232	1357	10.1	8	0	8	4	0	20	1.47
Aggiornamento professionale	1286	1496	1849	3870	1231	9732	72.7	134	0	291	395	238	1058	78.0
Competenze manageriali/relazionali	18	2	74	212	96	402	3.0	0	0	0	42	2	44	3.24
Tematiche CUG	0	0	15	68	45	128	1.0	0	0	0	45	15	60	4.42
Sicurezza	62	12	117	105	36	332	2.48	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	525	518	390	1433	10.7	175	0	0	0	0	175	12.9
Totale	1510	1573	2829	5442	2030	13384		317	0	299	486	255	1357	

Tabella 20 Numero di ore di formazione fruiti nel 2023 dal personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	24	9	36	91	35	195	20.8	1	0	1	1	0	3	3.4
Aggiornamento professionale	74	76	111	228	81	570	60.8	11	0	21	24	18	74	83.1
Competenze manageriali/Relazionali	2	1	23	55	24	105	11.2	0	0	0	5	1	6	6.7
Tematiche CUG	0	0	1	6	3	10	1.07	0	0	1	3	1	5	5.6
Sicurezza	6	4	10	17	9	46	4.9	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	3	6	3	12	1.3	1	0	0	0	0	1	1.12
Totale	106	90	184	403	155	938		13	0	23	33	20	89	

Tabella 20.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2023 del personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	24	9	36	91	35	195	20.8	1	0	1	1	0	3	3.37
Aggiornamento professionale	74	76	111	228	81	570	60.8	11	0	21	24	18	74	83.1
Competenze manageriali/relazionali	2	1	23	55	24	105	11.2	0	0	0	5	1	6	6.74
Tematiche CUG	0	0	1	6	3	10	1.1	0	0	1	3	1	5	5.62
Sicurezza	6	4	10	17	9	46	4.9	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	3	6	3	12	12.8	1	0	50	60	0	1	1.12
Totale	106	90	184	403	155	938		13	0	23	33	20	89	

Tabella 21 Numero di ore di formazione fruita nel 2023 dal personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	8	4	22	22	56	27.3	0	1	9	6	2	18	15.4
Aggiornamento professionale	0	25	15	22	27	89	43.4	0	8	9	7	10	34	29.1
Competenze manageriali/relazionali	0	2	8	15	7	32	15.6	0	3	3	6	7	19	16.2
Tematiche CUG	0	3	0	3	5	11	5.36	0	5	3	8	24	40	34.2
Sicurezza	0	1	0	3	0	4	1.95	0	1	0	1	1	3	2.56
Altro	0	0	5	4	4	13	6.34	0	1	1	0	1	3	2.56
Totale	0	39	32	69	65	205		0	19	25	28	45	117	

Tabella 21.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2023 del personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	104	173	205	58	540	6.70	0	66	47	29	6	148	3.33
Aggiornamento professionale	220	1837	1695	1733	545	6030	74.8	24	1312	1494	522	52	3404	76.6
Competenze manageriali/relazionali	0	103	246	188	112	649	8.06	0	70	143	32	0	245	5.51
Tematiche CUG	0	8	0	8	0	16	0.20	0	43	16	19	4	82	1.85
Sicurezza	0	16	12	10	4	42	0.52	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	350	215	175	40	780	9.68	0	390	175	0	0	565	12.7
Totale	220	2418	2341	2319	759	8057		24	1881	1875	602	62	4444	

Tabella 22 Numero di ore di formazione fruite nel 2023 dal personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età														
Tipologia														
Obbligatoria (sicurezza)	0	17	23	28	9	77	12.9	0	12	7	4	1	24	10.3
Aggiornamento professionale	16	120	99	101	35	371	62.0	2	58	56	30	3	149	64.2
Competenze manageriali/relazionali	0	17	34	47	28	126	21.1	0	6	18	8	0	32	13.8
Tematiche CUG	0	4	0	2	0	6	1.00	0	12	7	2	2	23	9.91
Sicurezza	0	4	4	3	1	12	2.00	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	2	2	1	1	6	1.00	0	3	1	0	0	4	1.72
Totale	16	164	162	182	74	598		2	91	89	44	6	232	

Tabella 22.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2023 del personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. medio corsi -U	3.8	1.4	0.4	1.3
Nm. medio corsi -D	4.4	1.8	0.8	1.5
Ore medie formazione- U	49.7	20.1	1.8	17.0
Ore medie formazione -D	56.8	27.1	0.6	27.9

Tab. 23 Numero medio di corsi di formazione e di ore di formazione seguiti dal personale nei diversi profili nel corso del 2023. Valori ottenuti dal numero totale di partecipazioni e di ore di formazione diviso il numero totale di personale (con contratto a tempo indeterminato e determinato) in un dato profilo.

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. 24** si osserva che sono le donne che utilizzano in misura più importante le misure conciliative. Il 1.7% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'0.85% del personale di sesso maschile. Il telelavoro è fruito, rispettivamente, dal 1.6% e dal 2.4% del personale di sesso maschile e femminile. Il lavoro agile è fruito da personale nei livelli IV-VIII. Mentre il lavoro agile è stato utilizzato da circa il 37% del personale maschile, principalmente impiegato nel ruolo di tecnico, questo istituto è stato utilizzato nel 2023 da circa il 75% del personale femminile principalmente impiegato nel ruolo amministrativo.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	15	0.85	12	1.7
Personale che fruisce di telelavoro	28	1.6	17	2.4
Personale che fruisce di Lavoro Agile	275	36.6	293	74.7
Tabella 24 Numero di uomini e donne che nel 2023 ha fruito di misure di conciliazione, calcolato tenendo conto personale con contratto a T.I + T.D.. Il Lavoro Agile si applica solo al personale nel IV-VIII livello (amministrativi e tecnici) la percentuale è di conseguenza calcolata tenendo conto solo di questa tipologia di personale.				

Nella **Tab. 25** sono riportati per i vari profili la distribuzione di età, separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato che nel 2023 ha usufruito del part-time orizzontale, verticale, misto. Nella **Tab. 26** sono riportate le distribuzioni per età, per sesso e per profilo del personale che lavora a tempo pieno o in part-time. Il part time viene utilizzato da poche unità di personale per la maggior parte nel profilo amministrativo e tecnico. Si osserva che nell'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 tecniche e dalle amministrative con percentuali del 3% e 2% e dai tecnici con una percentuale dell'1.7% con 11 persone che utilizzano questa forma di contratto.

Personale Amministrativo														
	UOMINI							DONNE						
Età	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipologia Part Time	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Orizzontale	-	-	-	-	-	-		-	-	3	4	-	7	
Verticale	-	-	-	-	-	-		-	-	-	2	1	3	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	-	-	-	-	-		-	-	3	6	1	10	2.9
Personale Tecnico														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	1	-	2	-	3		-	-	1	-	-	1	
Verticale	-	1	1	4	2	8		-	-	-	-	-	-	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	2	1	6	2	11	1.7	-	-	1	-	-	1	2.0
Personale Ricercatore														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Verticale	-	-	1	-	1	2		-	-	-	-	-	-	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	-	1	-	1	2	0.4	-	-	-	-	-	-	
Personale Tecnologo														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	-	-	1	-	1		-	-	1	-	-	1	
Verticale	-	-	1	-	-	1		-	-	-	-	-	-	
Misto	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale	-	-	1	1	-	2	0.4	-	-	1	-	-	1	0.6

Tabella 25 Distribuzione in età per i diversi profili e separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato+determinato che nel 2023 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto.

Personale Amministrativo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno						87	100						332	97.1
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	3	5	1	9	2.6
Part Time 50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	1	0.3
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	-
Totale						87							342	

Personale Tecnico	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno						654	98.3						49	98
Part Time >50%	0	1	0	4	1	6	0.9	0	0	1	0	0	1	2
Part Time 50%	0	1	1	1	0	3	0.5	0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	1	1	2	0.3	0	0	0	0	0	0	
Totale						665							50	

Personale Ricercatore	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno						529	99.6						148	100
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time 50%	0	0	1	0	1	2	0.4	0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						531							148	

Personale Tecnologo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tempo Pieno						473	99.6						158	99.4
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0	1	0.6
Part Time 50%	0	0	1	1	0	2	0.4	0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						475							159	

Tabella 26 Distribuzione per età, per sesso e per profilo del personale nelle diverse forme di contratto part time (2023).

Nelle **Tab. 27** (personale amministrativo e tecnico) e **Tab. 28** (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 personale di sesso femminile nel profilo tecnico che usufruisce di questi tipi di permesso seguito dal personale di sesso maschile nel profilo amministrativo e personale di sesso femminile nel profilo tecnologo.

	Personale Amministrativo				Personale Tecnico			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	122	1.4	417	1.2	706	1.1	53	1.1
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	275	3.2	1246	3.6	1917	2.9	577	11.5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	0.82	538	1.6	170	0.26	14	0.3
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	24	0.31	16	0.05	15	0.02	0	0

Tabella 27 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale amministrativo e tecnico, separatamente per uomini e donne nel 2023. Nelle colonne Nm./U e Nm./D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

	Personale Ricercatore				Personale Tecnologo			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D	Nm.	Nm./U	Nm.	Nm./D
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	154	0.29	47	0.32	25	0.05	30	0.19
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	447	0.84	49	0.33	322	0.68	510	3.2
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	0.004	61	0.41	56	0.12	117	0.74
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	0.02	2	0.01	2	0.004	3	0.02

Tabella 28 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale ricercatore e tecnologo, separatamente per uomini e donne nel 2023. Nelle colonne Nm./U e Nm./D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

Per i congedi parentali nel 2023, sono stati preferiti i permessi giornalieri a quelli orari. In generale sono le donne che usufruiscono principalmente di questo strumento. Il numero medio di permessi giornalieri parentali fruiti varia fra 1.6 per le amministrative e 0.3 per le tecniche, che ricordiamo hanno una alta età media. Nel caso del personale maschile questo numero medio oscilla fra 0.004 per i ricercatori a 0.82 per gli amministrativi. Si noti la differenza fra uomini e donne per il personale nel ruolo di ricercatore, 0.004 uomini

rispetto a 0.41 per donne.

Dalla **Tab. 29** si osserva che il 5.1% delle donne che fruisce di assegni di ricerca ha usufruito del congedo maternità nel 2023. Dai dati forniti dall'Amministrazione si ricava che, delle assegniste che hanno usufruito nel 2023 del congedo di maternità, tutte quelle rientrate nei primi mesi del 2023 hanno chiesto l'indennità di maternità prevista dall'INFN in integrazione di quanto erogato dall'INPS. Nel 2023 si osservano 23 congedi di paternità. Nessun congedo di maternità viene richiesto dalle tecniche, probabilmente a causa del basso numero di donne in questo profilo con età inferiore a 40 anni. Si osserva che hanno usufruito del congedo maternità 5 assegniste e nessuna borsista, oltre che 14 amministrative, ricercatrici e tecnologhe.

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	1	4	4 T. I. + 1 T. D.	5
Tecnico	9	0	8 T.I. + 1 T.D.	9
Ricercatore	6	4	10 T.I.	10
Tecnologo	8	6	10 T.I. + 4 T.D.	14
AR/ Borsa di studio	0	5	5 Assegno ricerca	5

Tabella 29 Numero congedi per maternità e paternità nel 2023.

Tipo Posizione di responsabilità	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91	<i>Ricercatore</i>	19	3.6	7	4.7	26	3.9
	<i>Tecnologo</i>	118	32.3	13	13.1	131	28.2
	<i>Tecnico</i>	-		-		-	
	<i>Amministrativo</i>	-		-		-	
Indennità Direzione Struttura ex art. 9 CCNL personale I-III	<i>Ricercatore</i>	12	2.3	4	2.7	16	2.4
	<i>Tecnologo</i>	15	4.1	1	1.0	16	3.4
	<i>Tecnico</i>	-		-		-	
	<i>Amministrativo</i>	-		-		-	
Indennità ex art. 10 CCNI personale tecnologo	<i>Ricercatore</i>	-		-		-	
	<i>Tecnologo</i>	7	1.9	12	12.1	19	4.1
	<i>Tecnico</i>	-		-		-	
	<i>Amministrativo</i>	-		-		-	
Indennità di Responsabilità CCNI personale IV-VIII	<i>Ricercatore</i>	-		-		-	
	<i>Tecnologo</i>	-		-		-	
	<i>Tecnico</i>	120	21.4	7	18.4	127	21.2
	<i>Amministrativo</i>	17	21.5	81	27.3	98	26.1
RSPD CCNI personale IV-VIII	<i>Ricercatore</i>	-		-		-	
	<i>Tecnologo</i>	-		-		-	
	<i>Tecnico</i>	15	2.7	0		15	2.5
	<i>Amministrativo</i>	1	1.3	0		1	0.30
Totale		324	21.2	125	21.4	449	21.2

Tabella 30 Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2023.

Posizioni di responsabilità per genere. Il numero di indennità di responsabilità percepite dai dipendenti è riportato in **Tab. 30**, separatamente per sesso. Si osserva che nessuna donna è RSPP benché molte siano le donne coinvolte nelle attività della sicurezza. Si osserva che circa il 21% del personale, indipendentemente dal sesso, ricopre una qualche posizione di responsabilità. Il 28% del personale tecnologo fruisce della indennità di direzione ex art. 22 DPR 171-91. Circa il 32% degli tecnologi e solo il 13% delle tecnoghe fruisce di tale indennità. Viceversa l'indennità ex art. 10 CCNI personale tecnologo è fruita dal 12% delle tecnoghe e da circa il 2% dei tecnologi. L'indennità di Responsabilità CCNI personale IV-VIII è fruita dal 21.2% del personale tecnico e dal 26.1% del personale amministrativo. Circa il 21% del personale maschile tecnico e amministrativo usufruisce di questa indennità. Mentre è fruita da circa il 27% del personale amministrativo di sesso femminile.

Figure relative all'analisi statistica

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

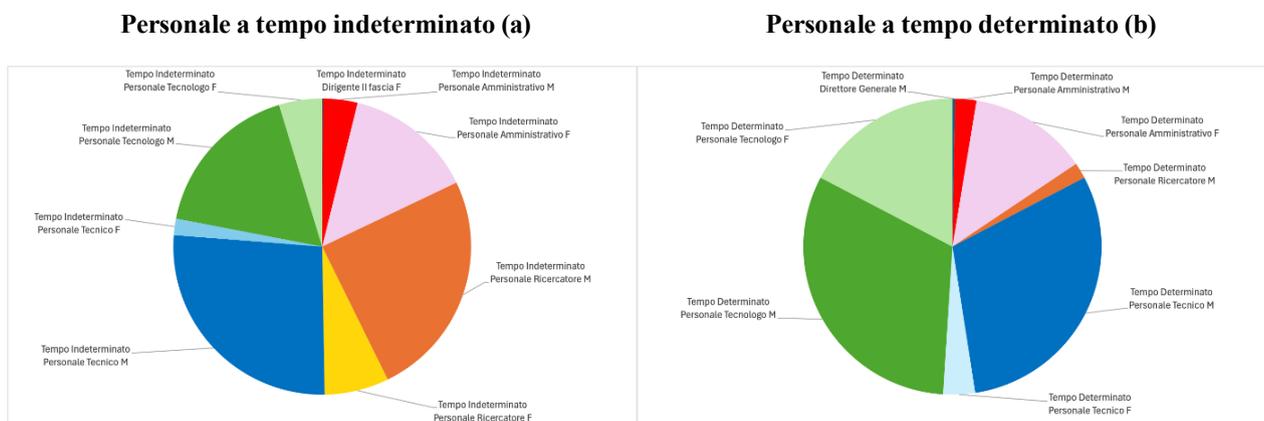


Fig. 1 Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per genere al 31-12-2023.

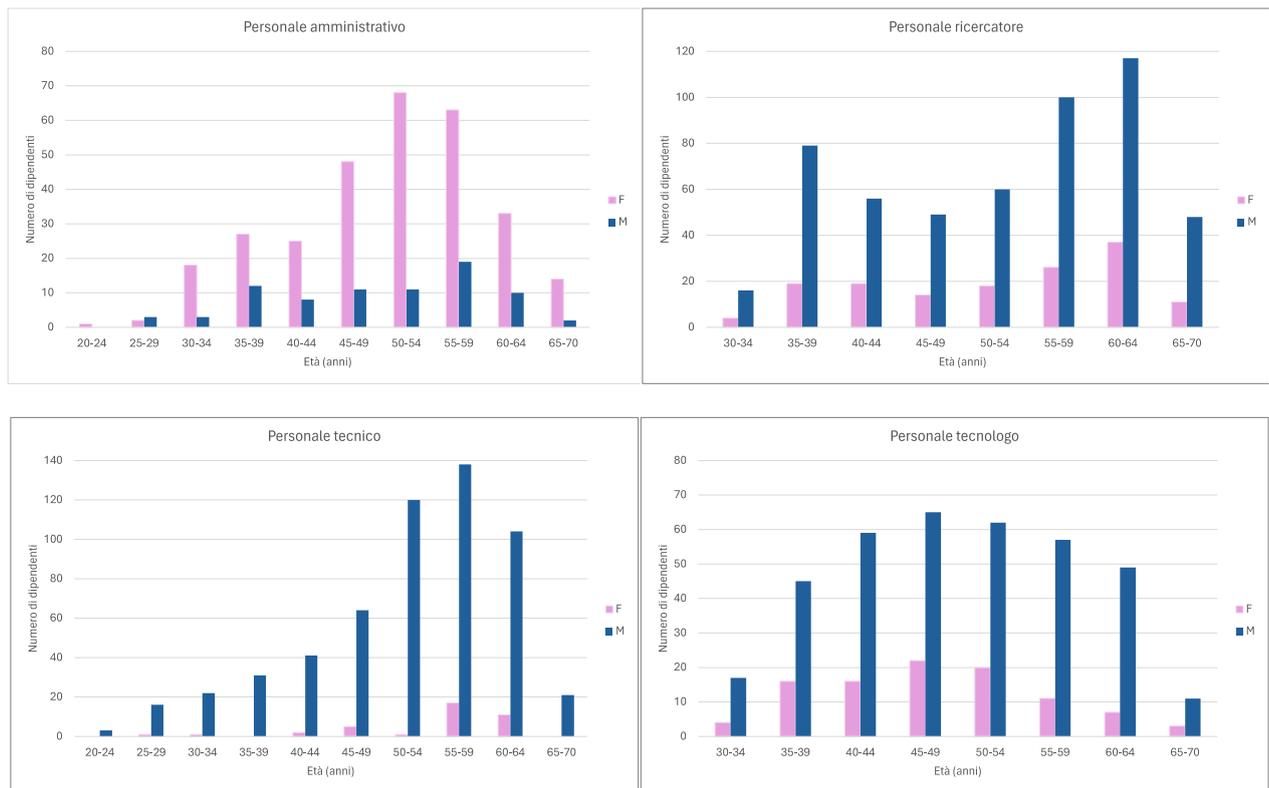


Fig. 2 Distribuzione di età per sesso, del personale amministrativo, ricercatore, tecnico e tecnologo a tempo indeterminato nel 2023.

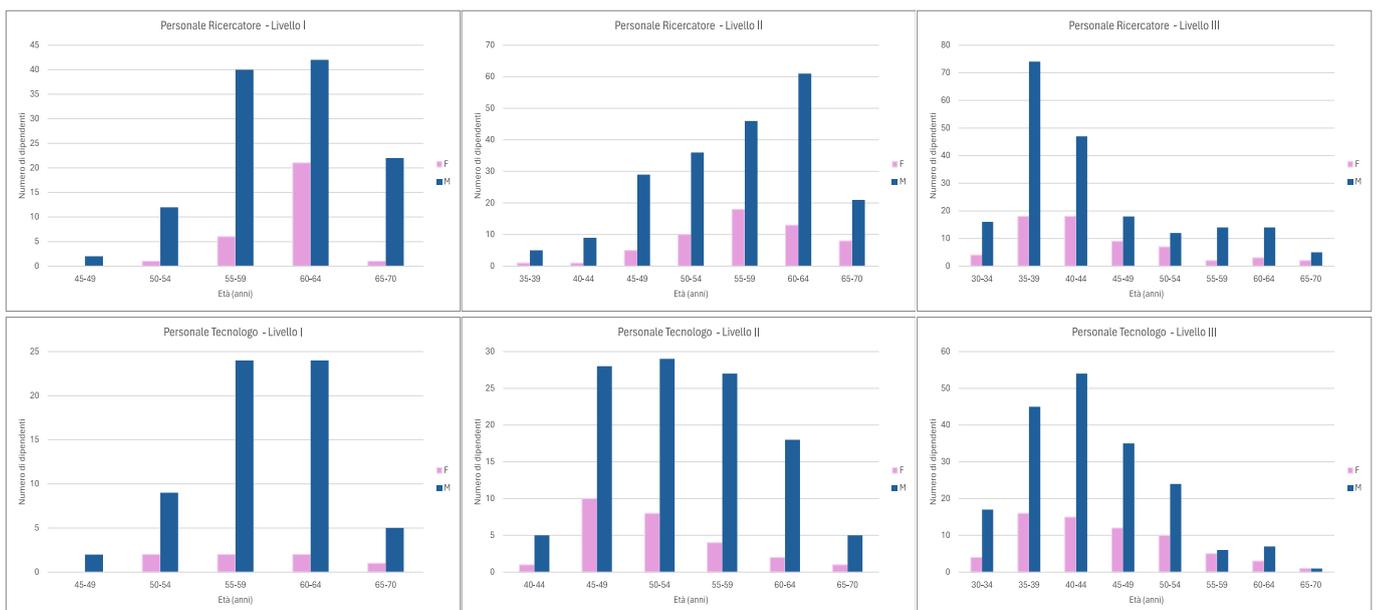


Fig. 3 Distribuzione di età del personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore) al 31-12-2023.

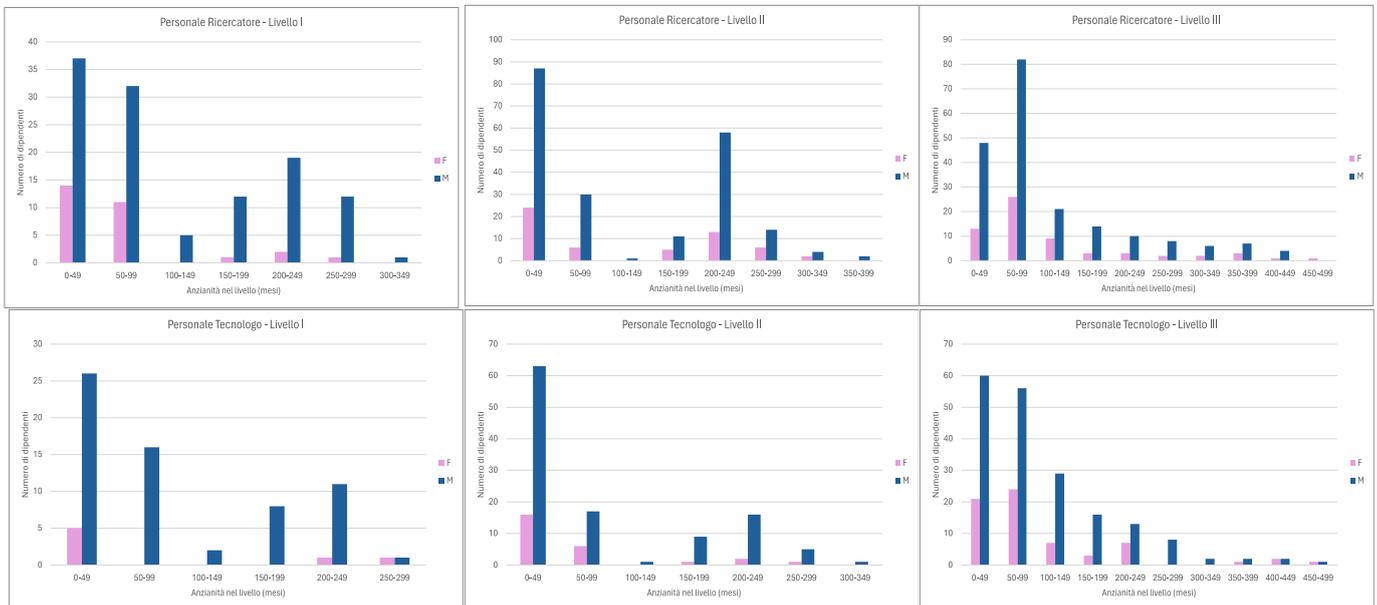


Fig. 4 Distribuzione di anzianità nel livello del personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore) al 31-12-2023.

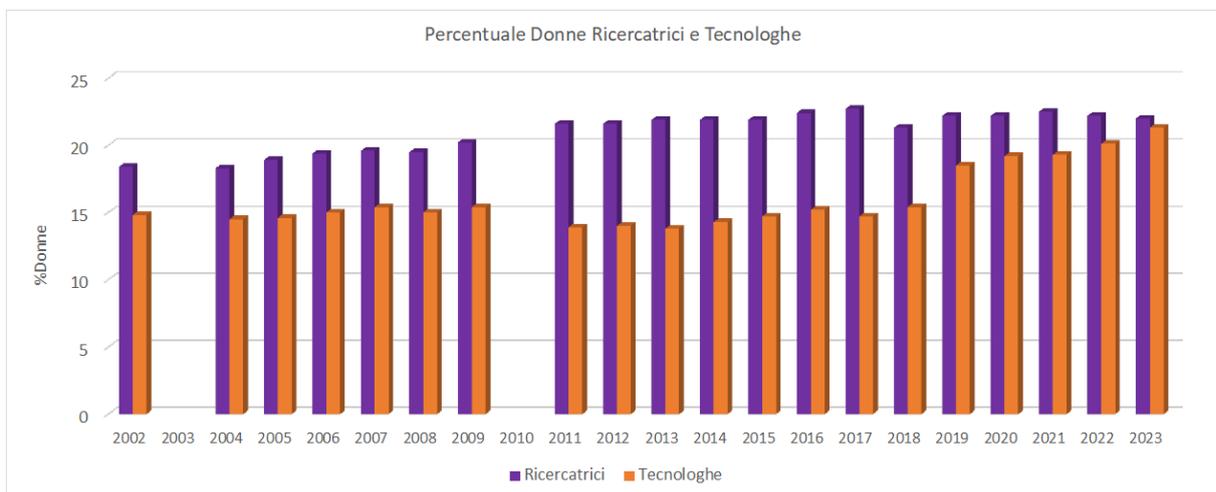


Fig. 5 Frazione di ricercatrici e tecnologhe negli anni 2002-2023.

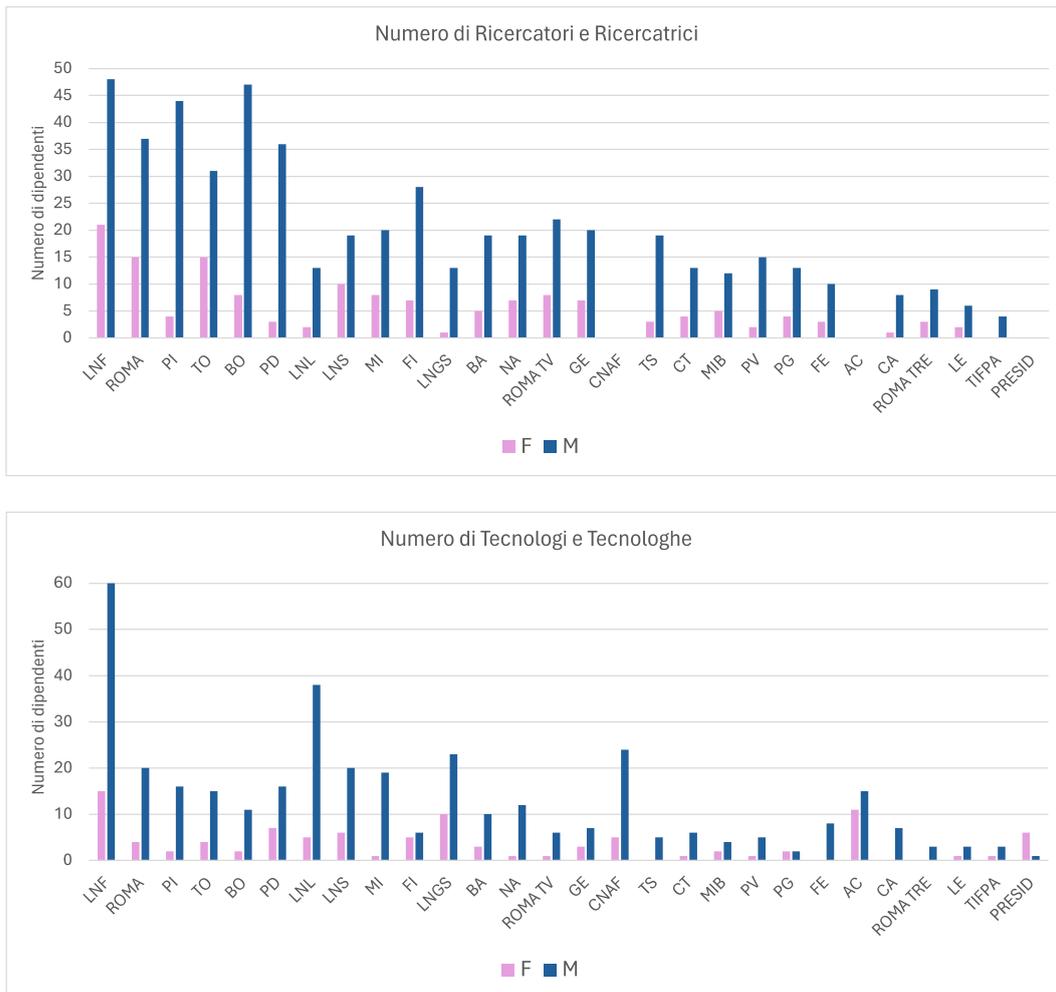


Fig. 6 Distribuzione del personale ricercatore (pannello superiore) e tecnologo (pannello inferiore), separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12-2023.

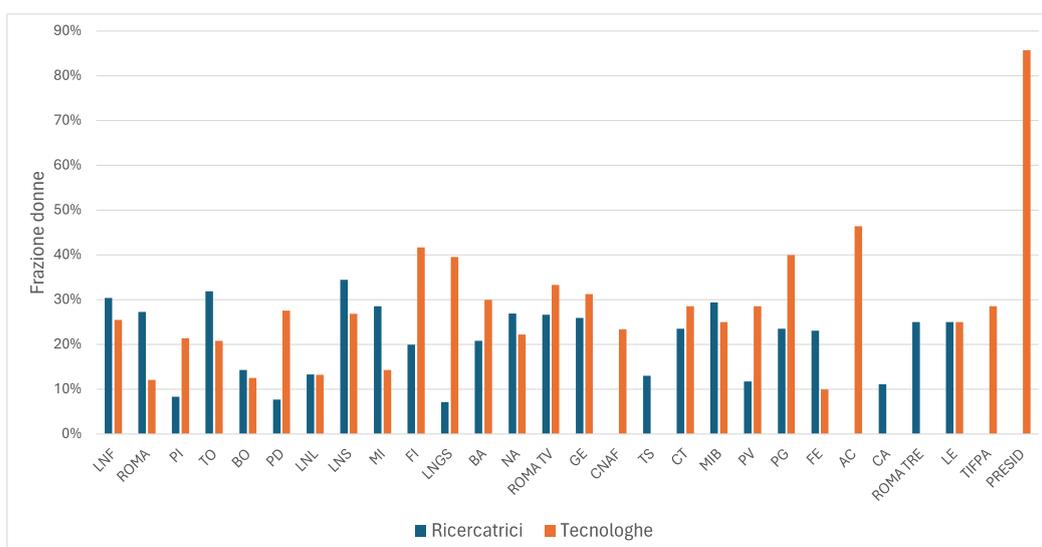


Fig. 7 Distribuzione percentuale ricercatrici e tecnologhe nelle Strutture INFN al 31-12-2023. Le strutture sono riportate ordinate sulla base del numero di dipendenti.

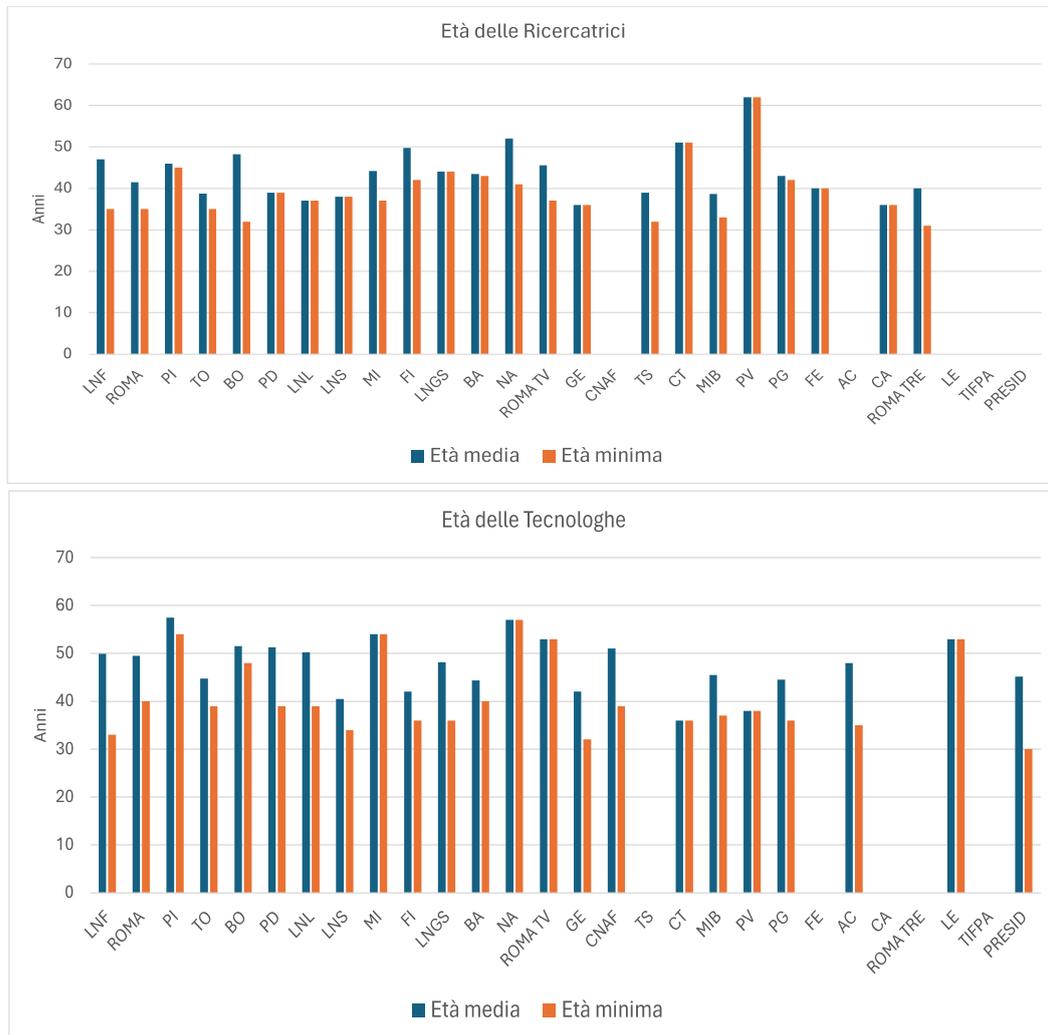


Fig. 8 Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici e delle tecnoghe nelle Strutture INFN al 31-12-2023.



Fig. 9 Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale ricercatore e tecnoghe al 2023.

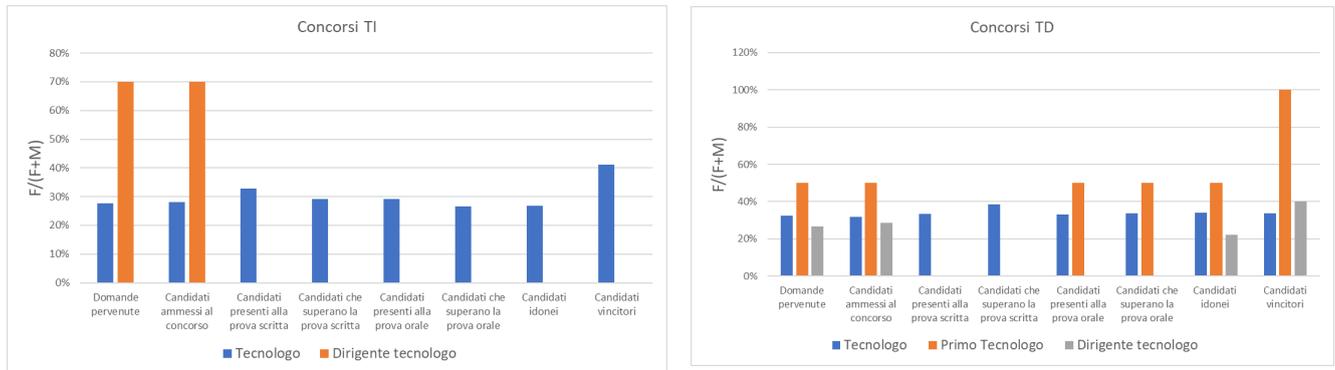


Fig. 10 Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2023 per la selezione nel ruolo di tecnologo di III livello e dirigente tecnologo a tempo indeterminato (pannello di sinistra) e per la selezione nel ruolo di tecnologo nei livelli I, II e III con contratto a tempo determinato.

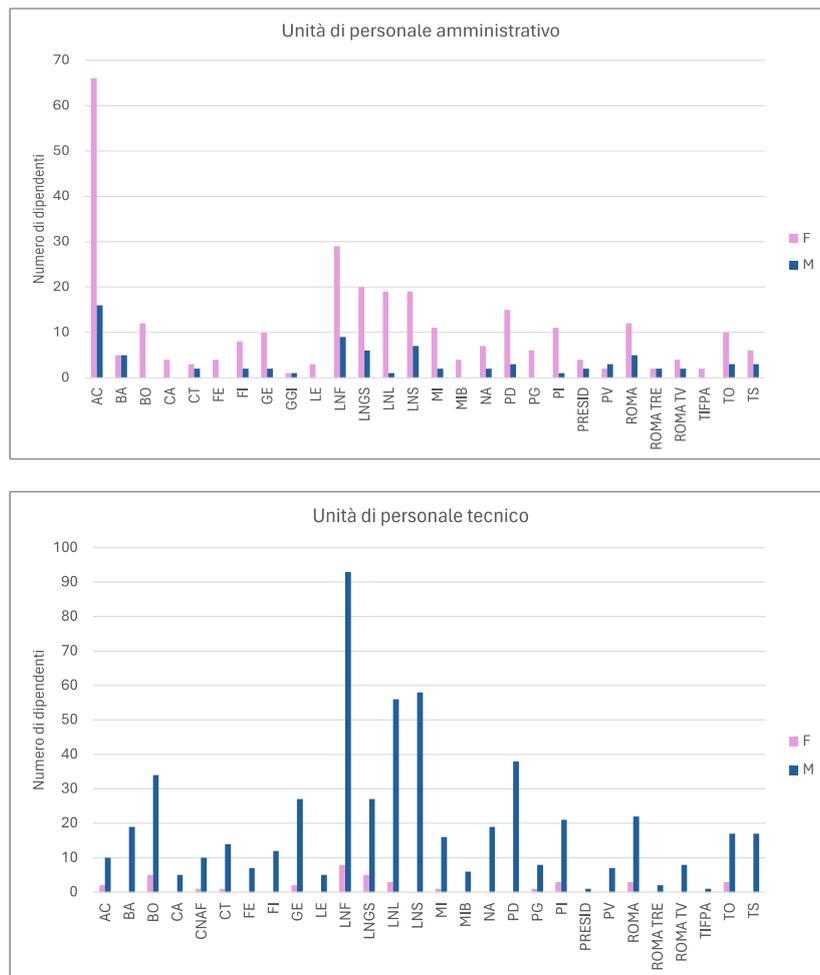


Fig. 11 Distribuzione del personale amministrativo (pannello superiore) e tecnico (pannello inferiore), separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12- 2023.

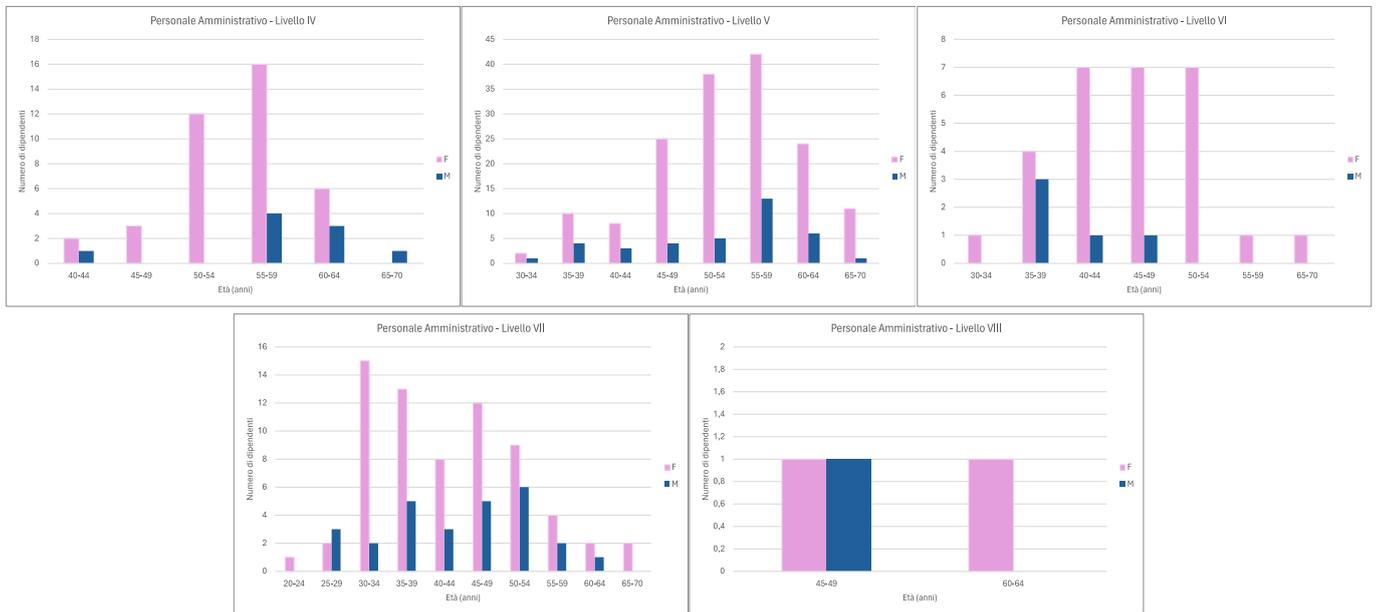


Fig. 12 Distribuzione di età del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2023.

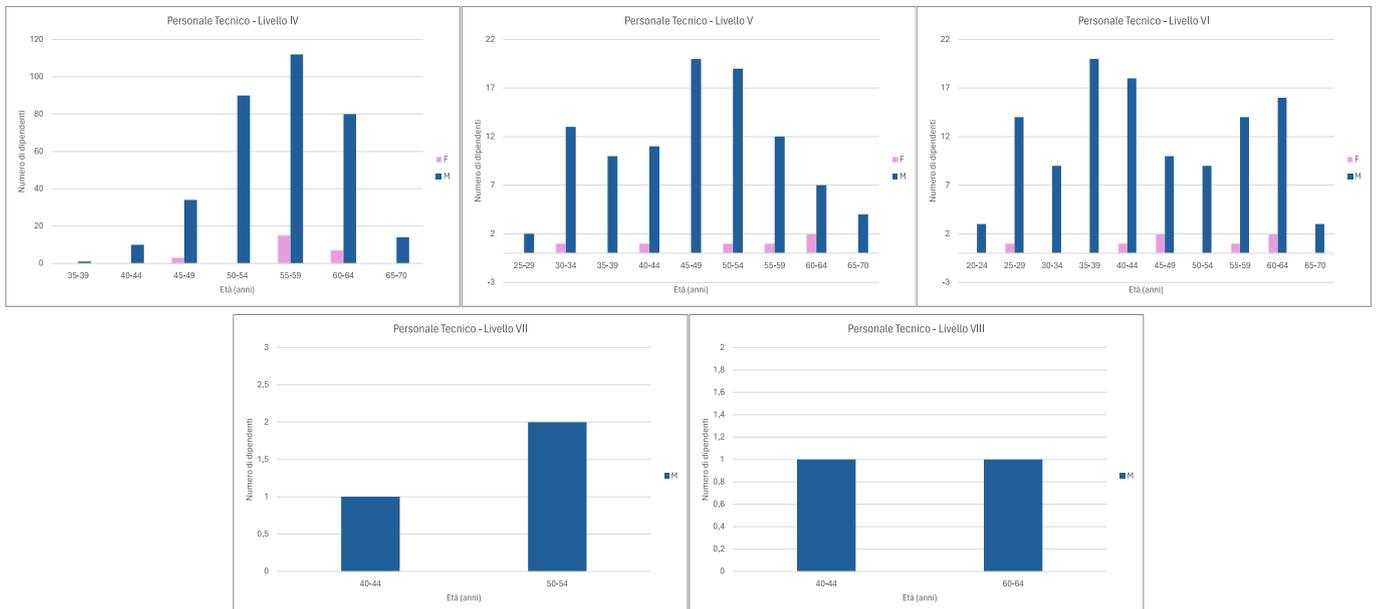


Fig. 13 Distribuzione di età del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2023.

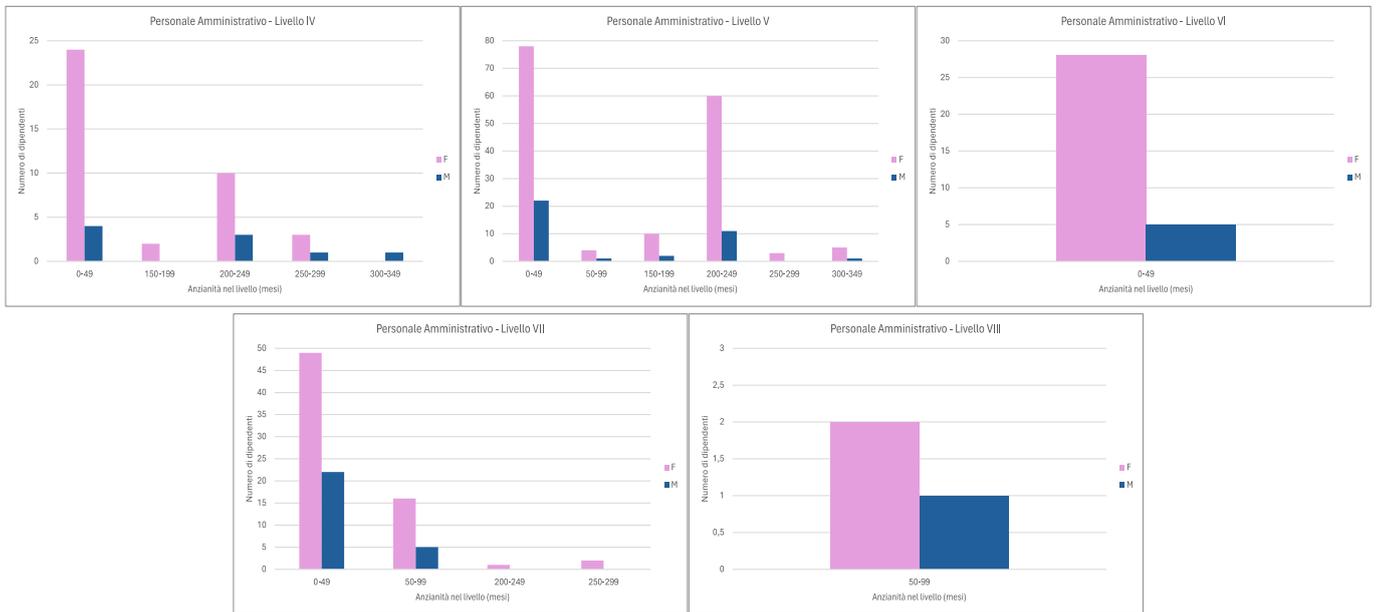


Fig. 14 Distribuzione di anzianità nel livello del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2023.

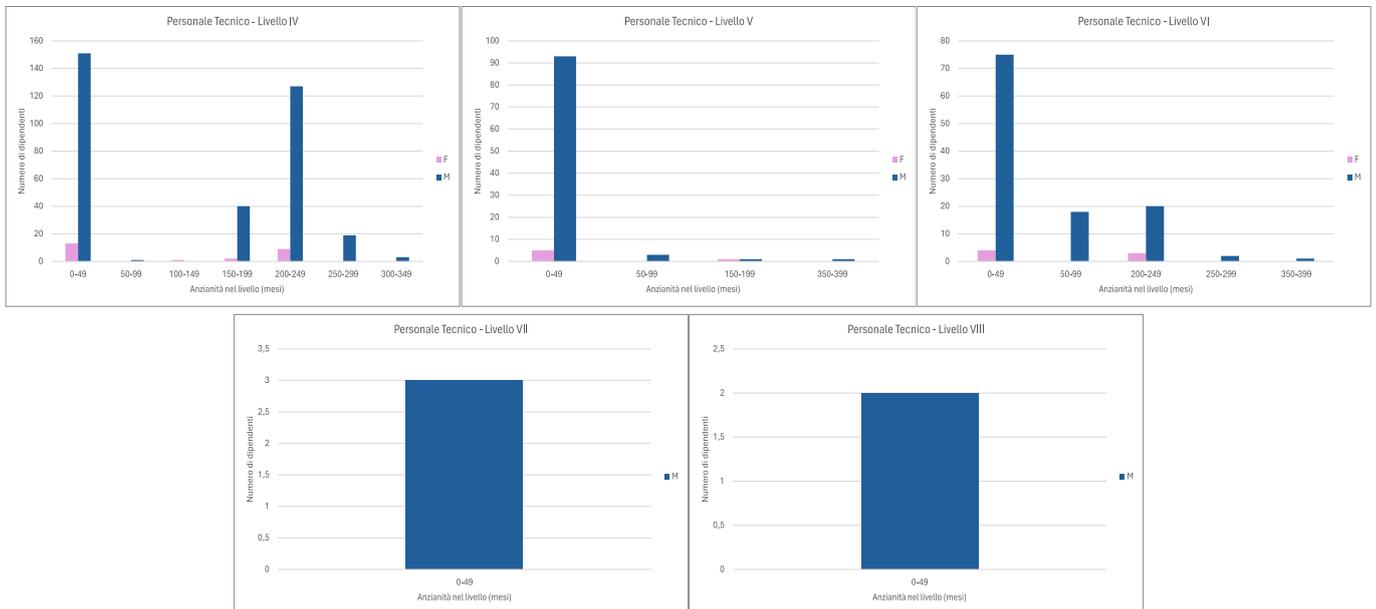


Fig. 15 Distribuzione di anzianità nel livello del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2023.

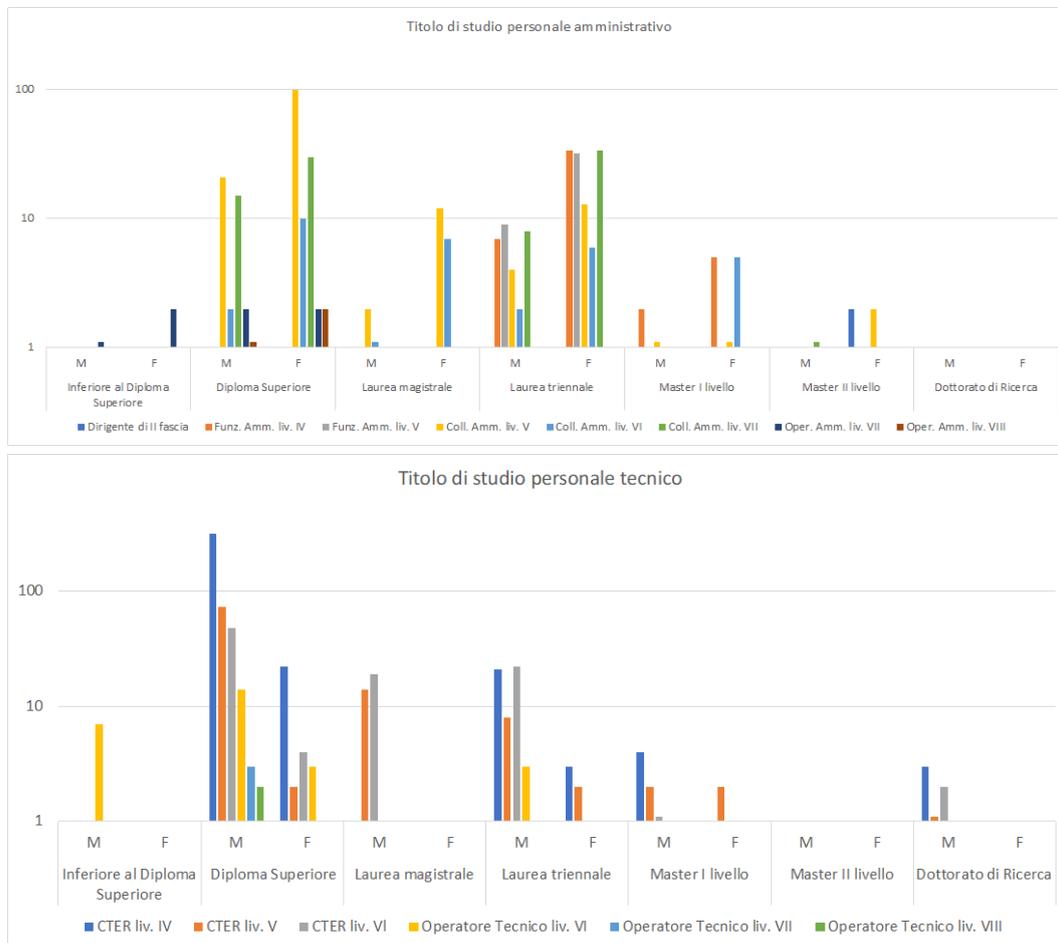


Fig. 16 Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale amministrativo (pannello superiore) e tecnico (pannello inferiore) al 2023. Per rendere visibile l'unità su scala logaritmica i valori pari a 1 sono stati cambiati in 1.1.

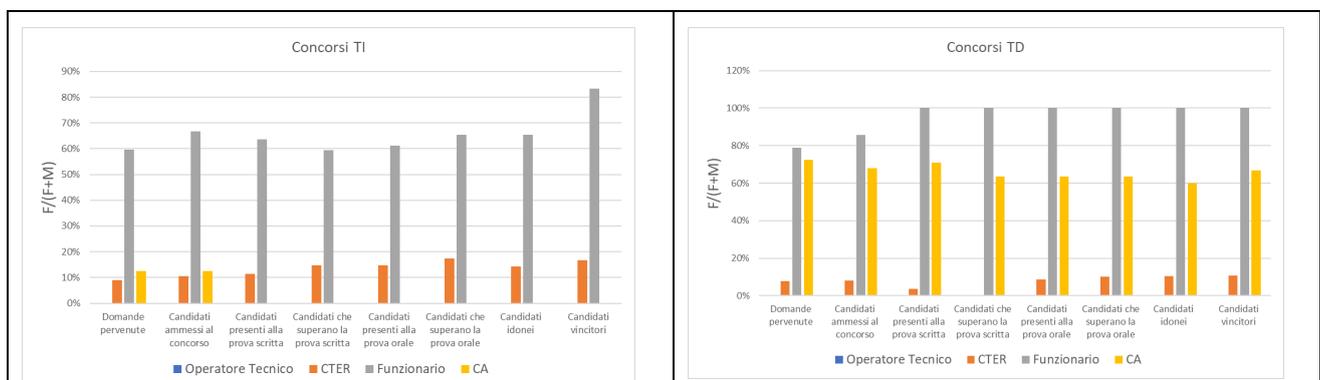


Fig. 17 Pannello sinistro: Frazione donne nelle varie fasi concorsuali per concorsi espletati nel 2023 per posizioni di Funzionario Amministrativo (grigio), Collaboratore Amministrativo (giallo), Operatore Tecnico (blu), Collaboratore Tecnico (arancio), a tempo indeterminato. Pannello destro: Frazione donne nelle varie fasi concorsuali per concorsi a tempo determinato espletati nel 2023 per Collaboratore Tecnico (CTER), Funzionario e Collaboratore Amministrazione.

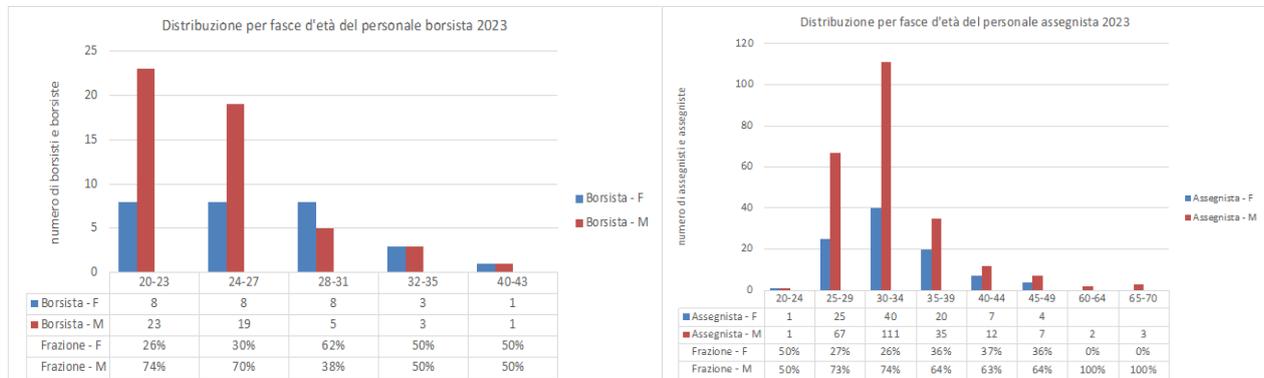


Fig. 18 Distribuzione di età per sesso del personale borsista e assegnista INFN al 31 dicembre 2023.

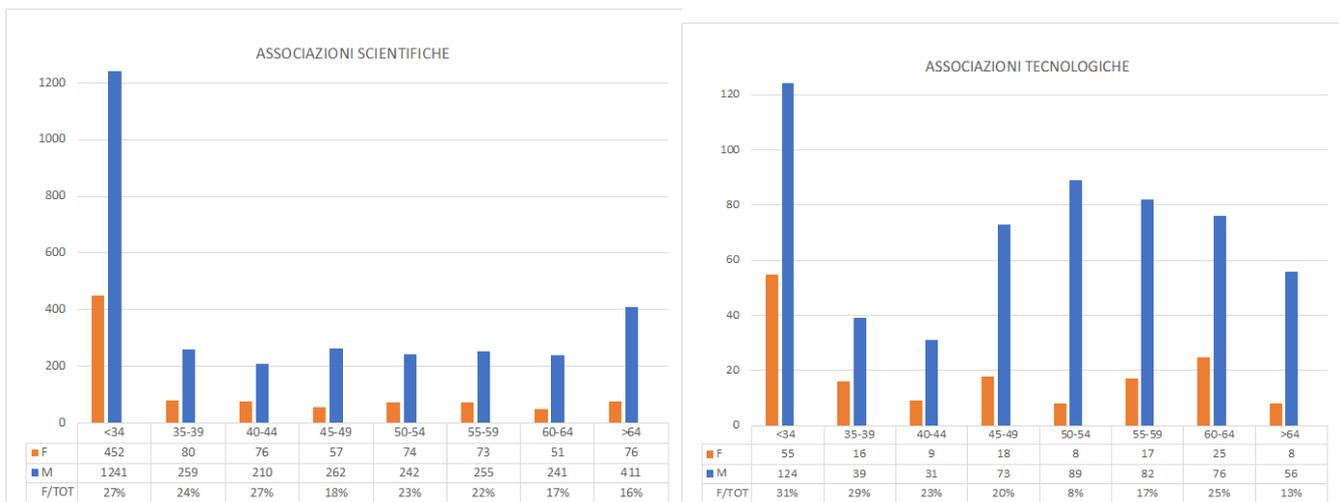


Fig. 19 Distribuzione di età per sesso del personale con associazione scientifica (pannello sinistra) e tecnologica (pannello destra) INFN al 31 dicembre 2023.

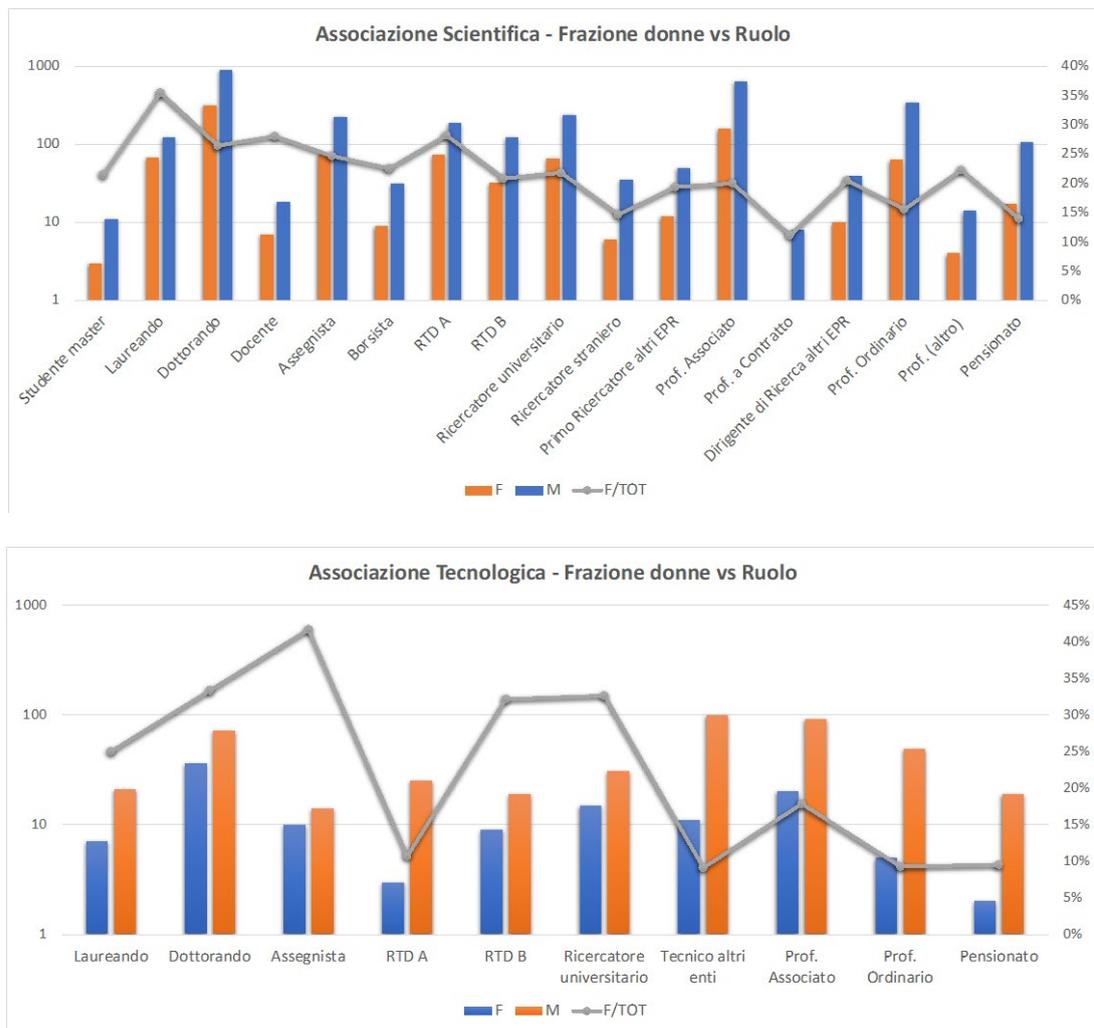


Fig. 20 Distribuzione per sesso e per ruolo del personale con associazione scientifica (pannello superiore) e associazione tecnologica (pannello inferiore) al 31-12-2023. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea grigia si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra. Primo Ricercatore e Dirigente di Ricerca si riferiscono a personale di altri EPR. Sotto la voce Prof. (altro) sono raggruppati Prof. Emerito, Prof. Straordinario e Prof. a contratto.

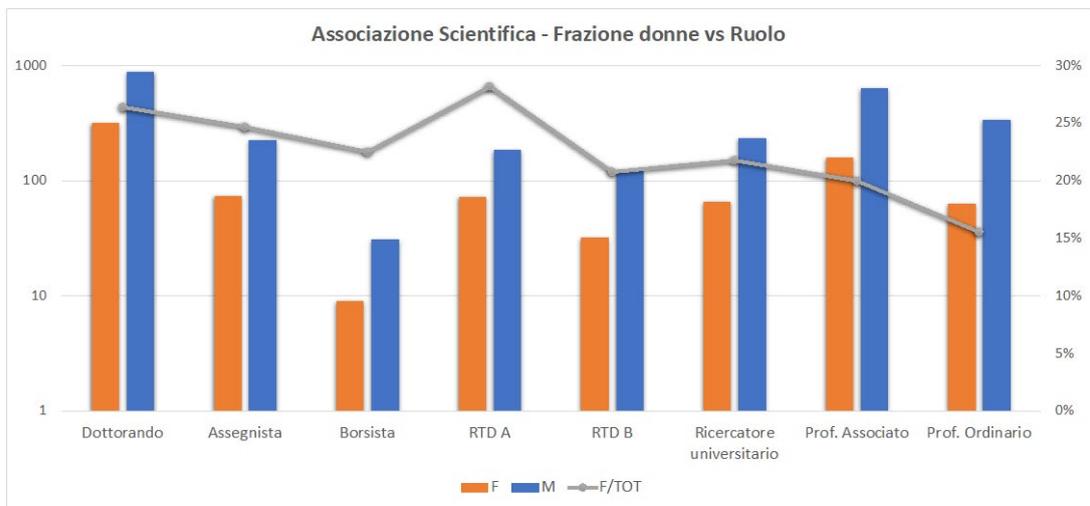


Fig. 21 Distribuzione per sesso e per ruolo del personale dei dipartimenti di Fisica con associazione scientifica al 31-12-2023. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea grigia si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra.

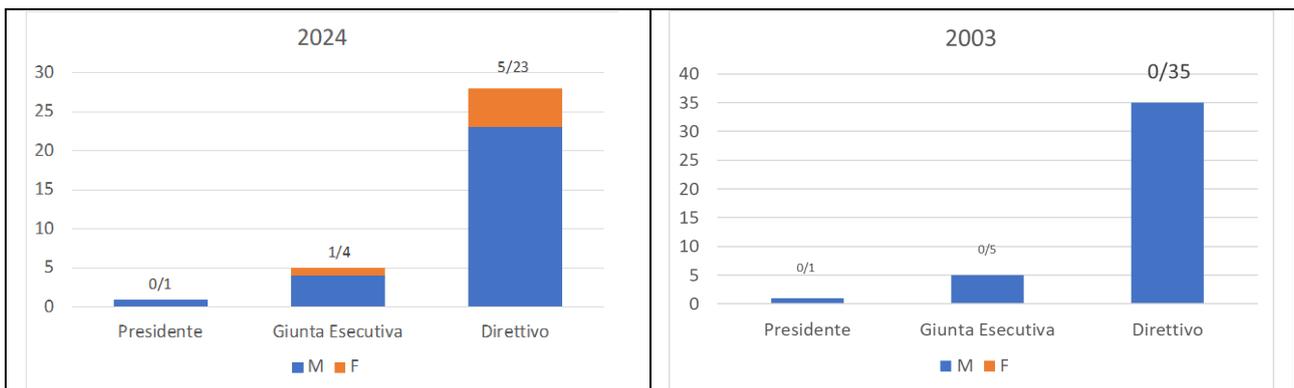


Fig. 22 Distribuzione per sesso di Presidente, Giunta Esecutiva e Direttivo. Per evitare un doppio conteggio, la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte.

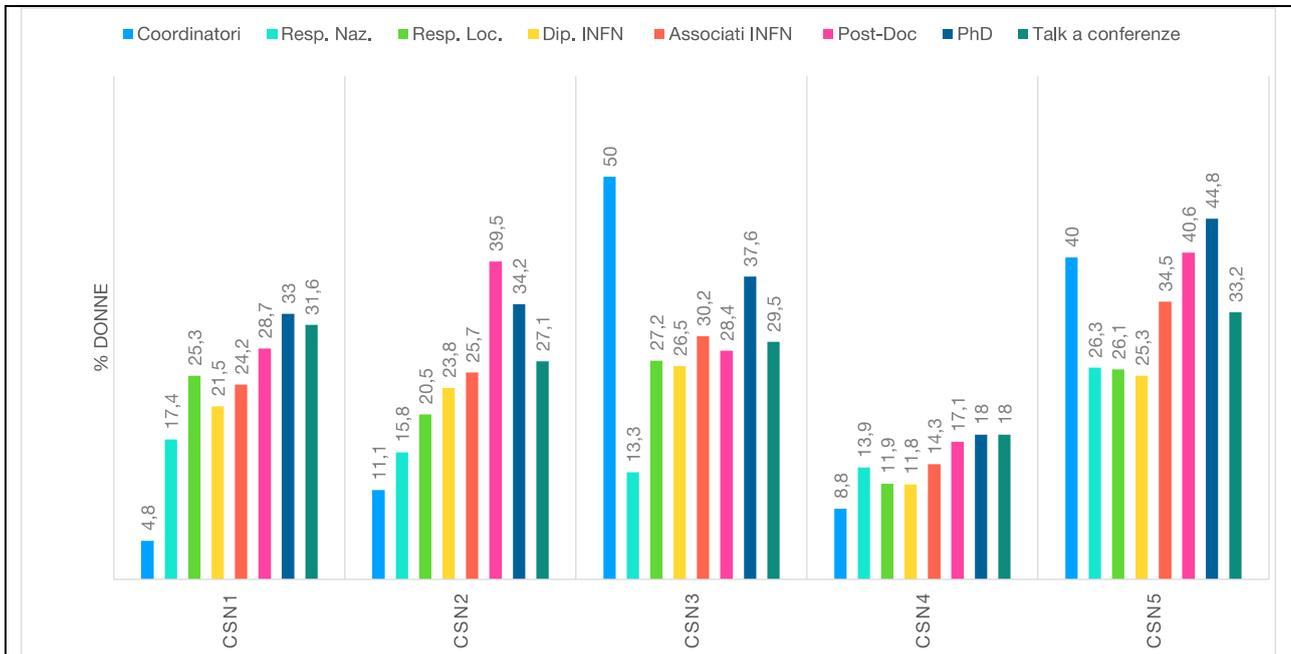


Fig. 23 Frazione di donne sul totale afferenti nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2022. Dati forniti da GLV.

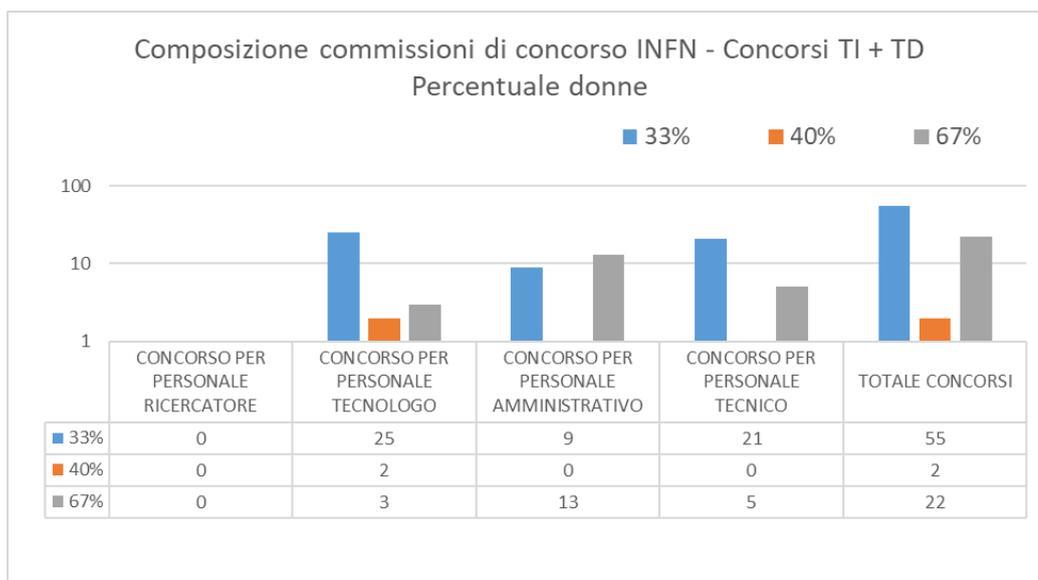
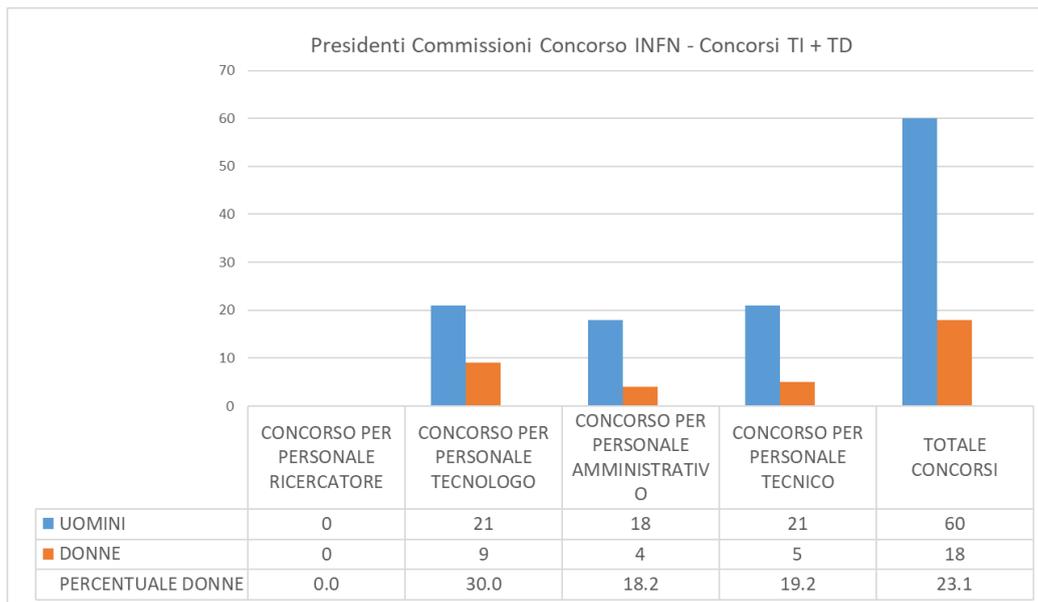


Fig. 24 Pannello sinistra: Distribuzione di uomini e donne fra i presidenti di commissione dei concorsi a TI e TD espletati nel 2023 per assunzione di personale ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico. Pannello destra: Numero di concorsi a Tempo Indeterminato e Determinato espletati nel 2023 per personale ricercatore, tecnologo, amministrativo, tecnico suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (33%, 40%, 67%).

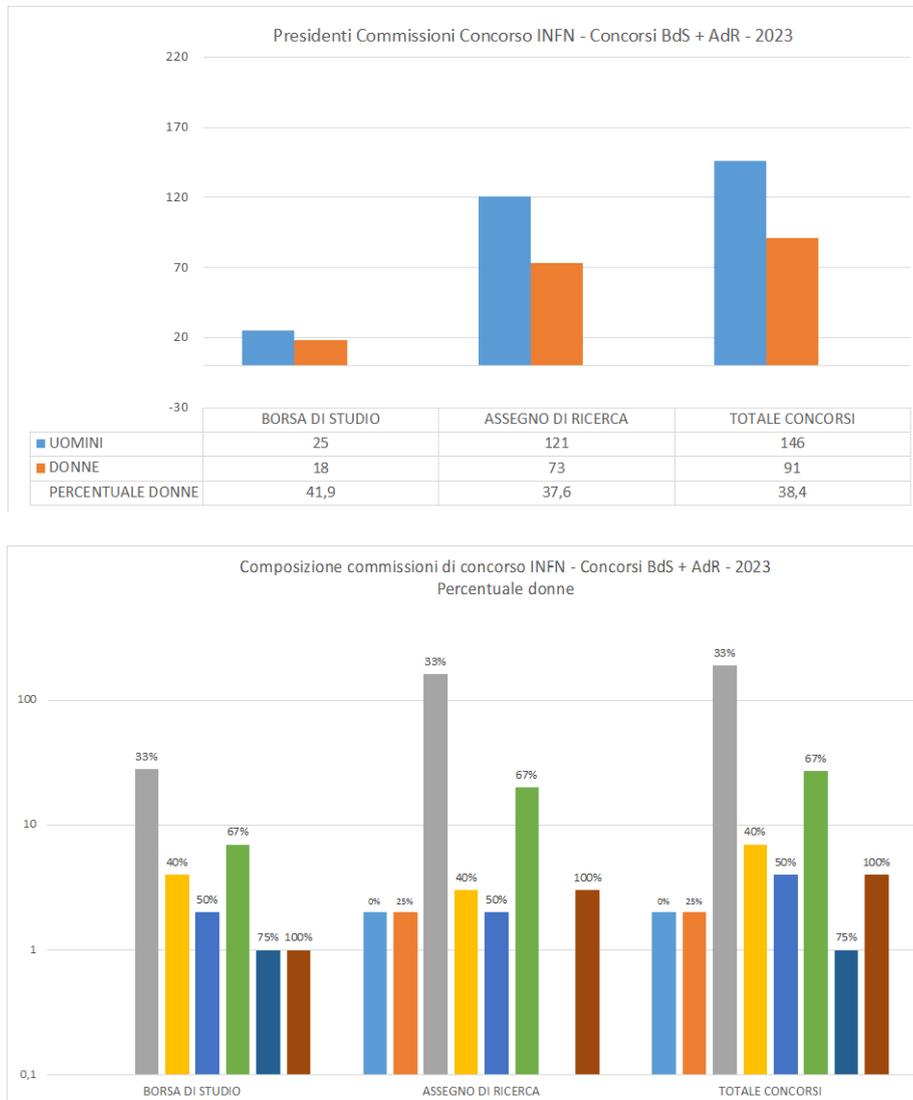


Fig. 25 Per i concorsi INFN per Borse di Studio e Assegni di Ricerca che si sono svolti nel 2023 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso è riportata la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (pannello superiore) e nel pannello inferiore con il numero di concorsi espletati suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (0%, 25%, 33%, 40%, 50%, 67%, 75%, 100%).

Piano Triennale di Azioni Positive

Il principale strumento per il raggiungimento della parità è il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) che l'INFN elabora dal 2002 e che dal 2020, recependo la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, è stato integrato nel Piano delle Performance dell'Ente e ora nel PIAO. Inoltre, nell'aprile del 2022 è stato

approvato il primo Gender Equality Plan dell'Ente, strumento richiesto dalla Comunità Europea, che sostanzialmente integra in un unico documento le azioni positive e le statistiche di genere e generazionali. A Marzo 2023 è stato approvato e inserito nel PIAO il VII PTAP 2023-2026, che fa propri ed amplia gli obiettivi del precedente PTAP recependo le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [ref. SC2012] e si articola nelle seguenti aree di intervento generali:

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

1) **Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai 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. È inoltre fondamentale redigere annualmente un bilancio di genere e generazionale e renderlo pubblico. Questo obiettivo è dal 2020 inserito nel Piano delle Performance. Sono state individuate e definite le variabili e gli indicatori e si stanno realizzando banche dati e procedure. È inoltre ormai prassi in INFN inserire nel Piano Triennale e nel Piano delle Performance statistiche di genere. Per attuare l'azione 1 dell'obiettivo 1.4 -Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali – è stato istituito nel nuovo Disciplinare del CUG (delibera n. 16792 del 29 settembre 2023) la figura del referente CUG per le tematiche di parità di genere e che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Sarà compito del nuovo CUG chiedere l'attuazione di questa figura.

2) **Formazione e comunicazione.** Sono stati organizzati nel 2020-2022 dal CUG alcuni corsi di formazione: 1) "Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca", 2) "RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro", 3) "Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro". Questi corsi si sono svolti online e sono stati seguiti da più di 300 persone. A maggio del 2023 si è svolto a Catania il corso nazionale: "Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca: strumenti e modalità per cambiamenti strutturali".

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

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico: Per quanto riguarda le attività di divulgazione nelle scuole e presso il grande pubblico la CC3M ha operato per l'inclusione della dimensione di genere nelle varie iniziative. Si ritiene che queste attività vadano ampliate e a tal proposito si è svolto recentemente (maggio 2023) a Cagliari il corso di formazione "Per una comunicazione inclusiva della scienza: situazione attuale e possibili azioni da intraprendere". Nel gennaio 2023 si è svolto il primo concorso "Più donne per la Fisica", con cui l'INFN ha assegnato 25 borse di studio a ragazze iscritte al primo anno della Laurea Magistrale in Fisica in indirizzi di interesse dell'istituto. Selezione ripetuta nel 2024.

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani. Si sono già svolte tre edizioni del

Premio Nazionale “Women in Theoretical Physics”, istituito dall’INFN per favorire e incentivare le donne nella carriera in fisica teorica, in cui vengono premiate le migliori tesi magistrali nel campo della Fisica Teorica realizzate da donne.

Inoltre l’INFN finanzia da qualche anno un progetto di mentoring, che nelle ultime edizioni si focalizza su un approccio trasformativo sia dei giovani che delle persone strutturate per un cambiamento delle organizzazioni della ricerca. Nel Novembre 2023 è partita la terza edizione dal titolo “Gender Mentoring Programme per ricercatrici/ricercatori e tecnoghe/tecnologi”.

Fra le azioni promosse nel VII PTAP segnaliamo quella di monitorare che almeno 1/3 delle posizioni postdoc (Assegni e contratti di ricerca) vada a donne, in modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi. **Notiamo che questo è il secondo anno che la frazione delle assegniste scende al di sotto del 30%.**

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione. Come descritto nel paragrafo seguente “Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance” gli obiettivi proposti per questa area di intervento sono stati inseriti nel Piano delle Performance ora PIAO da circa 4 anni. Inoltre considerato il ruolo fondamentale svolto dai commissari nella selezione è fondamentale formare i/le commissari sulla presenza e sugli effetti dei bias inconsapevoli in sede concorsuale. A tal scopo viene distribuita dal 2018 ai commissari di tutti i concorsi INFN una documentazione redatta da CUG, recentemente aggiornata. È chiaro come l’attenzione ai bias inconsapevoli sia l’azione più difficile da realizzare, ma anche quella da perseguire per un duraturo cambiamento strutturale. Il CUG dovrebbe operare per individuare o realizzare dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli da rendere obbligatori per le/i componenti delle commissioni di concorso.

3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell’Ente. Come descritto nel paragrafo seguente “Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance” gli obiettivi proposti per questa area di intervento sono stati inseriti nel Piano delle Performance ora PIAO da circa 4 anni.

4) Adeguare l’ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l’inclusione di tutte le diversità. Strutture competitive penalizzano le attività collaborative 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 Consigliera 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. E’ necessario aggiornare tale Guida con le nuove norme e regolamenti includendo in particolare il Family Act del 2022.

A completamento dell’attività relativa al benessere organizzativo e allo stress lavoro correlato iniziata con l’elaborazione e somministrazione del questionario sull’argomento, (vedi paragrafo “Indagini sul benessere organizzativo, valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.”) è stato inserito nel VII PTAP l’obiettivo specifico 4.5 *Operare per ridurre stress lavoro-correlato* in particolare sia promuovendo corsi di formazione specifici ad acquisire tecniche per limitare

lo stress lavoro-correlato che promuovendo modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress.

5- Area di intervento: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista. In questi ultimi anni in occasione del 25 Novembre oltre a varie iniziative locali il CUG ha organizzato delle tavole rotonde a livello nazionale con esperti del settore. Nel 2020 l'incontro era sul tema "Che cos'è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?" e nel 2022 "Visibilità e invisibilità della violenza sulle donne". Nel 2021 è stato organizzato "Cinema contro la violenza", che ha permesso a tutti i dipendenti di fruire in streaming di 5 film sul tema. Nel 2023 il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN ha preparato un banner contro la violenza sulle donne, invitando i direttori a pubblicarlo sul sito web della tua struttura nei giorni vicini al 25 Novembre, la giornata mondiale contro la violenza sulle donne. Inoltre il CUG ha invitato tutto il personale dipendente e associato dell'INFN a organizzare un momento di riflessione "rumorosa" in occasione del 25 Novembre.

Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance

Gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance rispecchiano la normativa per il riequilibrio del numero delle donne ove siano sottorappresentate. Dal 2020, recependo la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità, PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, alcuni punti del Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN sono stati introdotti nel Piano delle Performance. In quest'ambito, nel 2023, si è realizzato l'obiettivo di approvare il VII Piano Triennale di Azioni Positive dell'Ente per 2023-2025 che è stato approvato insieme a tutto il PIAO 2023-2025 con delibera 16587 il 31-03-2023. Si è inoltre posto come obiettivo il miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità all'interno dell'Ente, seguendo indicazioni e leggi nazionali ed europee.

Sono stati, inoltre, mantenuti i seguenti obiettivi:

Pubblicazione degli esiti del monitoraggio sulla neutralità delle procedure di concorso. Dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della presenza per sesso nelle varie fasi concorsuali. I dati forniti sono stati raccolti e analizzati al fine di monitorare che la **probabilità di successo delle donne non sia inferiore a quello degli uomini nei profili in cui sono sottorappresentate, considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, separatamente per i vari profili e livelli.** I risultati di queste analisi per il 2023 sono riportati nel paragrafo "Monitoraggio della neutralità per sesso nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN".

Parità e pari opportunità negli organismi decisionali. Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 67%, si procede ad un **monitoraggio annuale della composizione di genere di detti organismi**, in modo di introdurre, ove necessario, dei meccanismi correttivi atti a garantire una quota di inclusione femminile. L'indicatore è stato stimato per le commissioni di concorso e per i comitati scientifici di nomina presidenziale e l'obiettivo nel 2023 è stato pienamente raggiunto e i risultati sono riportati nel paragrafo "Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali".

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. È quindi opportuno realizzare 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. L'obiettivo di completamento prefissato per il 2023 è stato raggiunto.

Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing

A dicembre 2022 è cominciato il primo mandato quale Consigliera di Fiducia dell'Ente della Dott.ssa Francesca Torelli. Ad oggi non è stata fornita al CUG nessuna relazione della attività della Consigliera di Fiducia per il 2023. Benchè con disposizione n. 24625 del 18-07-2022 sia stato approvato il "Disciplinare per lo svolgimento delle elezioni telematiche del/della rappresentante del personale della ricerca, diverso dai ricercatori e tecnologi dipendenti, in seno al Comitato Garante del Codice Etico" nel 2023 e ad oggi Giugno 2024 non si sono svolte queste elezioni.

Benessere del personale

Smart Lab. A Marzo del 2022 con la fine del mandato dell'Avv. Federici quale Consigliera di Fiducia si è concluso il progetto degli Smart Lab, promossi dalla stessa e sostenuti economicamente dall'Ente e coordinati da un Comitato di Pilotaggio composto dalla stessa consigliera, da un consulente esterno e da 3 persone INFN fra cui la presidente del CUG. In estrema sintesi lo Smart Lab è un luogo di lavoro, in cui si incontrano persone appartenenti ad una sede INFN per discutere di problematiche organizzative ed elaborare soluzioni di miglioramento in relazione ad un tema scelto dalla direzione dopo consultazione 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. Con questo progetto si è cercato di diffondere, progressivamente, in tutte le sedi INFN dislocate sul territorio nazionale, nuove modalità di lavoro, che coinvolgano maggiormente i dipendenti nell'elaborazione di proposte di sviluppo dell'organizzazione con l'ulteriore obiettivo di migliorare il clima lavorativo, a livelli più o meno profondi. Il CUG considerato l'entusiasmo con cui questo progetto è stato seguito nelle diverse sedi augura una sua ripresa nel 2024.

Indagini sul benessere organizzativo, valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere. Nel 2023 il CUG ha esaminato attentamente i documenti relativi all'indagine "Qualità della vita organizzativa e stress lavoro-correlato", che si è svolta nell'INFN nell'Ottobre del 2021 e la cui analisi effettuata dal gruppo di ricerca della Prof.ssa Daniela Converso del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino è stata consegnata a fine 2022. L'Ente non presenta nel suo insieme particolari criticità. Si evidenziano livelli elevati di soddisfazione, di coinvolgimento e di attribuzione di significato del proprio lavoro (in particolare per il personale ricercatore) ma anche dei livelli medi di esaurimento e *workaholismo* (lavoro eccessivo), in particolare tra le donne e il personale ricercatore e tecnologo. Riguardo all'esaurimento si è osservato come la pressione temporale e il carico di lavoro percepito siano i principali fattori di rischio trasversali per tutti i profili, mentre tra i fattori di protezione emergono, sempre trasversalmente, la crescita professionale e la partecipazione. Il personale assegnista e borsista è quello che evidenzia maggiori sofferenze circa l'esaurimento e il *workaholismo*, legato in primis all'insicurezza percepita dovuta all'instabilità contrattuale. Mostrano livelli critici, specialmente fra il personale tecnico e amministrativo, le dimensioni relative a partecipazione, comunicazione ed equità. A inizio 2023 il CUG ha svolto un primo lavoro di analisi dei risultati del questionario, utilizzando la tecnica dello Smart Lab. Questo lavoro ha condotto a formulare proposte operative quale possibili soluzioni dei problemi evidenziati. Queste sono state inserite come possibili azioni nel VII PTAP.

Si osserva innanzi tutto che le criticità individuate dal recente questionario sono esattamente quelle emerse nella prima indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2014 e cioè: stress, elevata richiesta lavorativa e mancata valorizzazione del personale. Semplificando si riscontra che per il

personale ricercatore e tecnologo la principale fonte di stress deriva dalla necessità di effettuare molte ore di lavoro al di fuori del normale orario e da un crescente carico di lavoro “burocratico” che si aggiunge all’usuale attività di ricerca e che alla fine va a discapito del tempo di vita. Per il personale tecnico e amministrativo si riscontra un malessere principalmente dovuto al sentirsi escluso dai processi decisionali dell’ente. Inoltre viene evidenziato un non trascurabile malessere psicologico, dovuto principalmente alla situazione di precarietà, fra la componente giovane dell’Ente quale il personale assegnista e borsista. Per il miglioramento del benessere nell’Ente l’analisi sembra suggerire la necessità di valorizzare e alimentare il senso di appartenenza all’Ente, sia tra coloro che fanno ricerca che tra coloro che la supportano, e di migliorare la partecipazione ai processi decisionali con meccanismi di tipo bottom-up, accrescendo l’alleanza fra base e dirigenza tramite un attento ascolto delle esigenze del personale. Si consiglia, inoltre, di individuare strategie organizzative che riducano le pratiche di lavoro in capo a personale di ricerca rendendo più efficiente ed efficace la parte amministrativa/burocratica. Questa analisi è riportata nel documento elaborato dal CUG “Considerazioni e proposte del CUG sulla base dei risultati del questionario Qualità della vita organizzativa e stress lavoro-correlato”. Sono state avanzate le seguenti proposte operative:

- 1) realizzare le azioni del punto 4.5 del VII PTAP quali: a) la limitazione dei compiti burocratici-amministrativi per il personale con responsabilità scientifiche; b) raggiungimento di una frazione ottimale fra personale dei servizi e personale ricercatore e tecnologo in ogni struttura; c) promozione di corsi per apprendere pratiche per limitare lo stress;
- 2) iniziare una nuova stagione di Smart Lab preferibilmente sugli aspetti critici emersi nelle diverse strutture e che tengano fra l’altro conto della necessità di monitorare l’attuazione delle azioni individuate dagli stessi;
- 3) istituire un tavolo per esaminare le proposte emerse da What Next TTA (gruppo costituito per formulare proposte operative da proporre al Consiglio Direttivo per una discussione sul futuro organizzativo delle competenze del Personale TTA) in modo da arrivare a concretizzare azioni condivise;
- 4) incoraggiare il confronto tra le diverse sedi al fine di estendere le pratiche organizzative che hanno mostrato impatto positivo sul benessere del personale.

L’attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2023

Operatività. Il CUG INFN fu istituito con disposizione del Presidente INFN n.14378 del 14 Aprile 2011. Prima della pandemia da COVID-19 il Comitato si riuniva in riunioni plenarie 4 volte l’anno, a cui si aggiungevano riunioni telematiche. Temi specifici erano seguiti da gruppi di lavoro che si riunivano frequentemente (in certi periodi anche più volte la settimana) in maniera telematica. Negli anni della pandemia tutte le riunioni plenarie, eccetto una l’anno si sono svolte online. Si è inoltre preferito fare delle riunioni plenarie più brevi e più spesso. In media ci si riunisce una volta al mese. Si è proseguito con questa modalità anche nel 2022-2023. Nel 2023 si sono svolte tre riunioni plenarie in presenza. Nel 2024 si sono svolte 2 riunioni plenarie online. Nel Marzo del 2024 è stata indetta la procedura di interpello per la selezione del nuovo CUG che opererà nel quadriennio 2024-2028.

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 2024 sono la Dott.ssa Sandra Malvezzi e il Prof. Marco Pallavicini.

Come sopra descritto, il CUG collabora con la Consigliera di Fiducia. La presidente del CUG è la

vicepresidente del Comitato Garante del Codice Etico. Questa fa, inoltre, ha fatto 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” il cui operato è 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. Da maggio 2022 e da aprile 2023 la presidente del CUG è stata nominata componente del Gruppo di Lavoro “Bilancio di Genere” e del Gruppo di Lavoro “PIAO/Performance”. Inoltre, la presidente è stata nominata componente della Commissione del Riesame nell’ambito delle procedure di conciliazione delle Performance dell’INFN (disposizione n. 25478 del 14 aprile 2023).

Il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG che si riunisce periodicamente: nel 2023 la presidente del CUG o sua delegata ha partecipato a tutte le riunioni della Rete ed ha partecipato all’evento organizzato dalla Rete Nazionale “Consiglieri di fiducia e Codici etici” (31-01-2023).

Nel 2023-2024 le attività del CUG sono state presentate in varie occasioni:

- “Relazione annuale CUG” – Riunione di pre-Direttivo INFN – A. Badalà (28-09-2023).
- “Report Comitato Unico di Garanzia” – Riunione CSN3 – A. Badalà (16-02-2023)
- “Report Comitato Unico di Garanzia” – Riunione CSN3 – A. Badalà (19-05-2023)
- “Uno sguardo al lavoro del Comitato Unico di Garanzia INFN” – Consiglio Laboratorio LNS - A. Badalà (7-11-2023)
- Le prime azioni di miglioramento a seguito dell’indagine sul benessere organizzativo – CNPISA – A. Badalà (14-11-2023)
- “Report Comitato Unico di Garanzia” – Assemblea R&T - A. Badalà (5-12-2023)
- “Attività del Comitato Unico di Garanzia” – Assemblea A&T- A. Badalà (12-12-2023)
- “Donne nella Scienza: qualche numero” Oltre il soffitto di cristallo: donne e scienza tutti i giorni dell’anno -LNS – A. Badalà (05-03-2024)
- “Considerazioni e proposte del CUG sulla base dei risultati del Questionario della vita organizzativa e stress lavoro-correlato” – A. Badalà (28-05-2024)

Inoltre, lo stato di parità e le attività INFN per la parità di genere insieme alla Società Italiana di Fisica e CNR sono state presentate alla conferenza ICWIP2023 8th International Conference on Women in Physics (10-14 Luglio 2024) e pubblicate nei rispettivi proceedings con il titolo “Gender Equality in Physics: Numbers and Actions in Italy”

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, istituita dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite nel dicembre del 2015 e patrocinata dall’UNESCO, i Comitati Unici di Garanzia dell’Agenzia Spaziale Italiana, dell’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, dell’Istituto Nazionale di Astrofisica, dell’Università di Roma Tor Vergata, dell’Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l’energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), del Consiglio Nazionale delle Ricerche e l’associazione Women in Aerospace Europe Rome Local Group hanno organizzato un incontro presso l’Agenzia Spaziale Italiana, rivolto alle studentesse e agli studenti della scuola secondaria di secondo grado per raccontare le esperienze di giovani studentesse ai primi anni di Università e di ricercatrici nelle discipline STEM.

Con la deliberazione n. 16792 del 29 settembre 2023 è stato approvato il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare e Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2023-2024 con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

Attività propositiva

- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance 2023-2025 e loro monitoraggio.
- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance 2024-2026
- In occasione del 25 Novembre, giornata mondiale contro la violenza sulle donne, promozione nelle varie strutture di un momento di riflessione
- **Realizzazione della proposta del VII Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025** adottato dall'Ente e inserito nel PIAO 2023-2025.
- Lettera con considerazioni su limite di età per ruolo di responsabile di esperimento, iniziative specifiche e di progetti di ricerca dell'Istituto (aprile 2023).
- Proposta per definizione della commissione di selezione della Consigliera di Fiducia (Gennaio 2023). Non accolta dall'Ente.
- Realizzazione del corso di formazione "Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca: strumenti e modalità per cambiamenti strutturali" (30-31 maggio 2023).
- Quesito a Consigliera di Parità per posizioni riservate per posizioni a tempo determinato e per assegni di ricerca.
- Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare e Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Attività consultiva

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. Nel 2023 il Comitato non è stato interpellato.

Attività di verifica

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

- Nel 2023 il Comitato oltre a redigere la relazione annuale che presenta una approfondita analisi di genere e generazionale dell'Ente ha contribuito alla Relazione annuale sulle Performance, al Report del Comitato di Valutazione Internazionale e alla redazione del Piano Triennale Annuale.
- Verifica della attuazione del VI PTAP 2019-2022.
- Richiesta informazioni ai sindacati su argomenti contrattazione nazionale collettiva riguardo a permessi e flessibilità dell'orario di lavoro nel caso di figli con disturbi specifici di apprendimento e fruizione del congedo parentale a ore (Marzo 2023).

Considerazioni conclusive

- Negli ultimi 20 anni, la frazione di Ricercatrici nell'INFN non è aumentata significativamente. Ricercatrici e Tecnologhe continuano a essere sottorappresentate (~22%) benchè in tutti questi anni la frazione di donne post-doc sia stata > 30%. Rispetto al 2022 si osserva una crescita della frazione di tecnologhe, mentre diminuisce leggermente la frazione delle ricercatrici. Tra il personale a tempo determinato le tecnologhe sono il 35.3%, mentre non c'è nessuna ricercatrice.
- L'età media del personale è di poco maggiore di 50 anni, solo il personale tecnologo ha una età media inferiore a 50 anni e nel 2023 si osserva un 'ringiovanimento' del personale amministrativo. Ciò che preoccupa di più è che il numero di persone sotto i 40 anni sia diminuito rispetto a 20 anni fa. Nel personale ricercatore la frazione di donne di età inferiore a 40 anni è il 15.5% mentre la stessa frazione per gli uomini è pari al 18%. Queste frazioni riflettono la **difficoltà ad assumere ricercatrici osservata nei concorsi nazionali degli ultimi 15 anni e riportata nelle relazioni CUG degli anni precedenti. Non ci si sta avvicinando alla pari rappresentazione per sesso.** Per il personale tecnologo la frazione di donne under 40 è circa il 20%, contro il 17% degli uomini. Questa differenza 'positiva' riflette la leggera crescita nella frazione di tecnologhe dell'ente (descritta nel paragrafo "Personale ricercatore e tecnologo") osservata in questi ultimi anni.
- 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. Grazie all'ultimo concorso del 2022 le dirigenti di ricerca sono 36 (29 ricercatrici e 7 tecnologhe) pari al 14.6% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. Mentre fra il personale ricercatore la differenza di carriera fra uomini e donne è diminuita nel tempo (nel 2023 il 22.5% dei ricercatori è ai vertici della carriera, per le ricercatrici questa percentuale è del 19.6%), **la situazione continua ad essere molto difficile per le tecnologhe. Nel 2021 solo 2 donne, pari al 2.6%, era al primo livello. Nel 2023 ci sono 7 dirigenti tecnologhe, pari al 7.1% delle tecnologhe. Quindi fra il personale tecnologo, mentre un uomo su 6 diventa dirigente, solo una donna su 14 raggiunge lo stesso livello. Bisogna però fare attenzione a che il miglioramento nella progressione di carriera delle ricercatrici non sia in parte una conseguenza della diminuzione di donne assunte al livello iniziale.** Inoltre, le dirigenti di ricerca hanno una età maggiore rispetto agli uomini e una minore anzianità nel livello. Questo indica che le donne vengono in media promosse dopo i loro colleghi di sesso maschile.
- Da una prima analisi del personale universitario associato si osserva che nel settore di fisica di interesse dell'INFN, l'università presenta una situazione di parità leggermente inferiore a quella dell'INFN infatti la frazione di donne decresce andando dal ruolo di RTDB e Ricercatore, (22%) fino al ruolo di professore Ordinario (16%) con valori inferiore alla frazione registrata in INFN per il personale ricercatore. Si osserva che solo nel ruolo di RTDA la percentuale di donne sia del 28%, inoltre in diminuzione rispetto al 2022. Preoccupa che la frazione di donne sia bassa anche fra i dottorandi (~26%).
- **Dal 2022 è possibile monitorare il success rate per sesso nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN.** Questo monitoraggio ha un duplice effetto positivo: aiuta a sensibilizzare i commissari e le commissarie sul problema e fornisce dei dati oggettivi su cui riflettere per migliorare il grado di neutralità delle procedure concorsuali. **È importante che le commissioni di concorso siano consapevoli di come procedure di concorso apparentemente neutre possano svantaggiare categorie di persone indipendentemente dalla qualità professionale dell'individuo.** In particolare, prove concorsuali che richiedono velocità possono penalizzare persone che percepiscono sé stesse come *outsiders*. **È ovviamente fondamentale accrescere rapidamente la presenza di giovani teoriche nell'Ente.** Il personale tecnico è caratterizzato da una scarsissima presenza di donne (6%). Il personale amministrativo è prevalentemente di sesso femminile e raggiunge l'apice della carriera solo se in possesso di laurea, requisito non richiesto al personale tecnico per un'asimmetria nel contratto nazionale. **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 1.7% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'0.85% del personale di sesso maschile. Usufruisce di questo strumento il 1.6% del personale di sesso maschile e il 2.4% del personale di sesso femminile. Mentre il lavoro agile è stato utilizzato da circa il 37% del personale maschile, principalmente impiegato nel ruolo di tecnico, questo istituto è stato utilizzato nel 2023 da circa il 75% del personale femminile principalmente impiegato nel ruolo amministrativo.

Dai risultati del questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo curato dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino presentati nel 2022, l'Ente non presenta nel suo insieme particolari criticità. Mostrano livelli critici, anche se con punteggi non preoccupanti, le dimensioni relative a partecipazione, comunicazione ed equità specialmente fra il personale tecnico e amministrativo. Per il personale ricercatore e tecnologo a fronte di livelli elevati di soddisfazione, di coinvolgimento e di attribuzione di significato del proprio lavoro si registrano livelli medi di esaurimento e *workaholismo* (lavoro eccessivo). Le proposte operative individuate dal CUG per migliorare lo stato di benessere generale e riportate nel documento "Considerazioni e proposte del CUG sulla base dei risultati del questionario Qualità della vita organizzativa e stress lavoro-correlato", puntano a innanzi tutto far aumentare il senso di partecipazione del personale utilizzando la modalità degli Smart Lab per far elaborare al personale delle proposte operative di miglioramento, a diminuire le fonti di stress e a estendere le pratiche organizzative che hanno mostrato impatto positivo.

I primi mesi del 2023 sono stati di grande attività per la preparazione della bozza del VII PTAP per il triennio 2023-2025. Questo si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche che fanno capo alle seguenti aree di intervento generali:

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

Inoltre, questo PTAP contiene in maniera esplicita alcuni obiettivi di cambiamento strutturale
Quali

- *Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione **Success rate (donne) >= Success rate (uomini)***
- *Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente*
L'applicazione e il raggiungimento di questi obiettivi nei prossimi anni è fondamentale per il miglioramento della situazione di parità nell'ente. E' quindi importante operare per formare sull'argomento un numero maggiore di persone sia dipendenti che associati; ruolo cruciale in questo sarà ricoperto dai componenti del prossimo CUG e dalle/dai referenti CUG nelle varie strutture, introdotti nel nuovo regolamento CUG.



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
COMITATO UNICO DI GARANZIA



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
COMITATO UNICO DI GARANZIA