

**Relazione 2026  
del  
Comitato Unico di Garanzia**



**Istituto Nazionale di Fisica Nucleare**

ROMA, 30 marzo 2026

Alla C.A. del:

Presidente dell'INFN Prof. Antonio Zoccoli  
Componenti della Giunta Esecutiva INFN,  
Dr. Oscar Adriani, Dr. Diego Bettoni, Dr. Marco Ciuchini,  
Dr.ssa Sandra Malvezzi, Prof. Marco Pallavicini  
Direttore Generale dell'INFN Dott. Attilio Gaetano Sequi

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 Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale**

**ANNO 2026**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE A DICEMBRE 2025</b> .....	<b>3</b>
1.1 <a href="#">Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato</a> .....	4
1.2 <a href="#">Divario economico medio per livello</a> .....	5
<b>2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO</b> .....	<b>8</b>
2.1 <a href="#">Distribuzione nei livelli del personale ricercatore e tecnologo</a> .....	8
2.2 <a href="#">Distribuzione di età nei tre livelli per personale ricercatore e tecnologo</a> .....	9
2.3 <a href="#">L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo</a> .....	10
2.4 <a href="#">Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN</a> .....	10
2.5 <a href="#">Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo</a> .....	10
<b>3. PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO</b> .....	<b>11</b>
3.1 <a href="#">Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo</a> .....	12
3.2 <a href="#">Titolo di studio personale amministrativo e tecnico</a> .....	13
<b>4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA</b> .....	<b>14</b>
<b>5. ASSEGNISTI, BORSISTI E CONTRATTI DI RICERCA</b> .....	<b>15</b>
<b>6. PERSONALE ASSOCIATO</b> .....	<b>17</b>
<b>7. PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	<b>18</b>
7.1 <a href="#">Presenza delle donne negli organi direttivi</a> .....	18
7.2 <a href="#">Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali</a> .....	19
7.3 <a href="#">Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche</a> .....	19
7.4 <a href="#">Presenza di donne in commissioni concorso</a> .....	21
<b>8. SVILUPPO PROFESSIONALE E SOCIALE</b> .....	<b>21</b>
8.1 <a href="#">Formazione</a> .....	21
<b>9. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b> .....	<b>26</b>
9.1 <a href="#">Posizioni di responsabilità per genere</a> .....	30
<b>10. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</b> .....	<b>31</b>
10.1 <a href="#">Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance</a> .....	34
<b>11. BENESSERE DEL PERSONALE</b> .....	<b>34</b>
<b>12. L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2025</b> .....	<b>35</b>
12.1 <a href="#">Operatività</a> .....	35
12.2 <a href="#">Attività propositiva</a> .....	36
12.3 <a href="#">Attività consultiva</a> .....	37
12.4 <a href="#">Attività di verifica</a> .....	38
<b>13. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b> .....	<b>38</b>
<b>RINGRAZIAMENTI</b> .....	<b>39</b>
<b>APPENDICE: FIGURE RELATIVE ALL'ANALISI STATISTICA</b> .....	<b>40</b>

## INTRODUZIONE

La presente relazione ha l'obiettivo di fornire un quadro aggiornato sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. In particolare, il documento analizza i dati del personale relativi al 2025, descrive le attività dell'Ente finalizzate alla promozione della parità di genere e del benessere lavorativo e offre una sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Questa relazione rappresenta uno strumento non solo per monitorare l'efficacia delle azioni già intraprese dall'INFN e di quelle proposte attraverso il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2026-2028, ma anche per contribuire alla programmazione futura delle politiche di pari opportunità e benessere organizzativo. Attraverso l'analisi dei dati ed il confronto con gli andamenti degli anni precedenti, il rapporto fornisce elementi utili per individuare nuove misure e strategie volte a promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e sostenibile.

L'elaborazione di questo rapporto costituisce un adempimento previsto per il CUG dalla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" della Presidenza del Consiglio dei Ministri (4 marzo 2011) e risponde alle indicazioni della Direttiva Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019 (*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*), integrando tabelle e grafici che permettono una caratterizzazione più dettagliata della situazione dell'Ente.

I dati relativi al personale, elaborati in conformità ai format previsti dalla Direttiva PA-DPO 2-2019, sono stati forniti dall'Amministrazione INFN e si riferiscono alla data del 31-12-2025. I dati relativi ai concorsi provengono anch'essi dall'Amministrazione, mentre ulteriori informazioni sono state raccolte dal CUG tramite le delibere dell'Ente. Inoltre, la composizione di genere delle Commissioni Scientifiche Nazionali dell'INFN è stata fornita dal Gruppo di Lavoro sulla Valutazione (GLV). Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli degli anni precedenti, come riportati nelle relazioni del Comitato Pari Opportunità (CPO) o del CUG INFN.

### 1. ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE A DICEMBRE 2025

Il monitoraggio annuale della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è essenziale per valutare l'evoluzione di eventuali condizioni di criticità e misurare l'impatto delle politiche di pari opportunità adottate dall'INFN. L'analisi della distribuzione del personale per genere, età e tipologia contrattuale viene condotta dal 2002, inizialmente dal CPO e successivamente dal CUG, consentendo di individuare nel tempo andamenti ed aree di miglioramento.

L'andamento dei dati relativi al 2025 è stato esaminato in continuità con le analisi precedenti, ponendo particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- **distribuzione di genere** nelle diverse categorie di personale (ricercatore, tecnologo, tecnico, amministrativo);
- **composizione generazionale** e impatto sulle prospettive di carriera;
- **evoluzione della rappresentanza di genere** nei concorsi e nelle progressioni di carriera;
- **distribuzione del personale associato**, con un focus sulle differenze di genere;
- **rappresentanza di genere negli organismi decisionali** nominati dall'Ente.

Questa analisi consente di valutare l'efficacia delle azioni positive intraprese e di individuare eventuali misure migliorative da proporre per il futuro.

Per rendere il testo più scorrevole, tutte le figure richiamate nella relazione sono raccolte in appendice.

### 1.1 Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.

Al 31 dicembre 2025, l'INFN contava un totale di **2398** dipendenti, di cui **2118** a tempo indeterminato e **280** a tempo determinato. A questi si aggiungono **370** persone titolari di assegno di ricerca e **95** titolari di borsa di studio. La **Tab. 1** riporta il numero e la distribuzione percentuale del personale dipendente nei diversi profili, distinguendo tra contratti a tempo indeterminato e determinato.

La **Fig.1** illustra la frazione del personale INFN nei vari profili, suddivisa per genere e tipologia contrattuale.

Profilo	Totale T.I.	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Totale T.D.	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	638	492	146	22.9	2	2	-	-
Tecnologo	471	364	107	22.7	153	101	52	33.9
Tecnico	600	562	38	6.3	91	85	6	6.6
Amministrativo	407	87	320	78.6	33	5	28	84.8
Dirig. Amm.	2	-	2	100	1	1	-	-
<b>Totale</b>	<b>2118</b>	<b>1505</b>	<b>613</b>	<b>28.9</b>	<b>280</b>	<b>194</b>	<b>86</b>	<b>30.7</b>

**Tabella 1** Numeri e frazioni nei diversi ruoli del personale INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) al 31 dicembre 2025. 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 ha una posizione a tempo determinato ed è stato inserito nella riga di dirigente amministrativo.

Le donne risultano sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre gli uomini sono sottorappresentati nei ruoli amministrativi.

Nel 2025, il 30.1% del personale a tempo indeterminato rientra nel profilo di ricercatore, il 28.3% in quello di tecnico, il 22.2% in quello di tecnologo, mentre il 19.3% appartiene all'area amministrativa. Rispetto al 2024, si registra un leggero aumento del personale tecnico e amministrativo, mentre si osserva una lieve diminuzione nella frazione del personale ricercatore e tecnologo. Si segnala che nel 2025 si sono concluse le procedure relative a due concorsi per l'ampliamento dell'organico nel profilo di ricercatore a tempo indeterminato (40 posti per la fisica sperimentale e 10 per fisica teorica). La distribuzione del personale varia considerevolmente tra i contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2025, la maggioranza del personale a tempo determinato (~88%) è impiegata nei profili di tecnologo (~55%) e tecnico (~33%), principalmente a seguito delle assunzioni previste dal PNRR, per il quale sono state ottenute posizioni solo per questi due profili.

#### Distribuzione di genere

Per il personale a tempo indeterminato la percentuale di ricercatrici e tecnologhe è pari al 23%, mentre quella delle donne nel personale tecnico è del 6.3%. Complessivamente, nel personale a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 28.9%. Tuttavia, escludendo il profilo amministrativo, la percentuale si riduce significativamente, attestandosi al 17%.

Per il personale a tempo determinato, in tutti i profili ad eccezione di quello dei ricercatori, la presenza femminile è superiore rispetto a quanto osservato tra i dipendenti a tempo indeterminato. In particolare, nel profilo tecnologo, le

donne rappresentano il 33.9%, mostrando una distribuzione più bilanciata rispetto al personale a tempo indeterminato. Su questo dato incide anche la presenza, tra i tecnologi a tempo determinato, di personale impiegato in attività di supporto e servizi, in particolare presso l'Amministrazione Centrale e l'Ufficio Comunicazione. Analogamente al 2024, non risultano ricercatrici a tempo determinato; sono invece presenti due ricercatori.

### Distribuzione per età

La **Tab.2** riporta l'età media del personale a tempo indeterminato e determinato, suddivisa per genere e profilo.

Ruolo	Età media – Tempo Indeterminato		Età media – Tempo determinato	
	M(anni)	F(anni)	M(anni)	F(anni)
Amministrativo	49	50	34	42
Ricercatore	52	52	45.5*	-
Tecnico	52	55	32	35
Tecnologo	50.5	48	37.5	38
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>40</b>

**Tabella 2** Età media in anni del personale a tempo indeterminato e determinato separatamente per genere e profilo al 31-12-2025. (\*) Calcolata su 2 unità.

L'età media del personale a tempo indeterminato supera i 50 anni. Rispetto al 2024 non si osservano variazioni significative. Le tecniche risultano la categoria con l'età media più elevata (55 anni). Gli uomini con contratto a tempo determinato sono in media più giovani rispetto alle donne.

Dall'analisi della distribuzione per età del personale a tempo indeterminato nei vari profili e generi (**Fig. 2**) emerge che:

- nel profilo ricercatore le donne di età inferiore a 40 anni rappresentano il 17.8% (26/146), mentre gli uomini sono il 16.1% (79/492);
- nel profilo tecnologo le donne under 40 costituiscono il 17.8% (19/107), contro il 12.9% degli uomini (47/364).
- Nell'area amministrativa il 21.8% degli uomini (19/87) ha meno di 40 anni, mentre tra le donne la percentuale scende al 19.3% (62/322);
- nel profilo tecnico, solo il 14.6% degli uomini (82/562) e il 13.2% delle donne (5/38) ha meno di 40 anni.

Nel confronto con il 2024, la quota di under 40 mostra un lieve aumento in tutti e quattro i profili, sia tra gli uomini sia tra le donne. Il dato, pur non modificando in modo significativo l'età media complessiva del personale, suggerisce un parziale ripopolamento delle fasce più giovani, che andrà verificato nei prossimi anni. Nel profilo tecnico, in particolare per il personale femminile, questa indicazione va letta con prudenza, in considerazione dei numeri molto ridotti.

### 1.2 Divario economico medio per livello

Per completare il quadro descrittivo del personale, è stata predisposta la **Tab. 2bis** relativa al divario economico medio per livello, calcolato a partire dalle retribuzioni lorde omnicomprensive del personale a tempo indeterminato e determinato (TI+TD), suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

### Nota Metodologica

La presente tabella è costruita in coerenza con la struttura prevista dalla Direttiva PA-DPO 2/2019, utilizzando i dati

Livello	Retribuzione lorda media uomini (euro)	Retribuzione lorda media donne (euro)	Divario economico in euro per livello (assoluto)	Divario economico per livello (%)
I - Dirigente di ricerca	97457	93428	4028	4.1%
II - Primo ricercatore	62546	62208	338	0.5%
III - Ricercatore	37451	37306	145	0.4%
<b>Totale personale</b>	<b>77.1%</b>	<b>22.9%</b>		<b>100.0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>23.2%</b>	<b>6.9%</b>		<b>30.1%</b>
I - Dirigente tecnologo	95817	87511	8307	8.7%
II - Primo tecnologo	60947	57622	3325	5.5%
III - Tecnologo	39372	37772	1600	4.1%
<b>Totale personale</b>	<b>77.3%</b>	<b>22.7%</b>		<b>100.0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>17.2%</b>	<b>5.1%</b>		<b>22.3%</b>
IV - Funzionario amministrativo	44130	41916	2214	5.0%
V - Collaboratore/Funzionario amministrativo	36675	36171	504	1.4%
VI - Collaboratore amministrativo	32402	32508	-107	-0.3%
VII - Collaboratore/Operatore amministrativo	28357	27292	1065	3.8%
VIII - Operatore amministrativo	26604	26231	372	1.4%
<b>Totale personale</b>	<b>21.4%</b>	<b>78.6%</b>		<b>100.0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4.1%</b>	<b>15.1%</b>		<b>19.2%</b>
IV - Collaboratore ter	42742	43967	-1226	-2.9%
V - Collaboratore ter	35735	35496	239	0.7%
VI - Collaboratore/Operatore ter	33285	32073	1212	3.6%
VII - Operatore tecnico	32999	-	-	-
VIII - Operatore tecnico	27953	-	-	-
<b>Totale personale</b>	<b>93.7%</b>	<b>6.3%</b>		<b>100.0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>26.5%</b>	<b>1.8%</b>		<b>28.3%</b>

**Tabella 2bis** Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a TI+TD, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Il dato relativo a VIII - Operatore amministrativo evidenziato in giallo è calcolato su una statistica di 1 uomo e 1 donna.

disponibili forniti dalla Direzione Risorse Umane (DRU) e secondo i criteri metodologici esplicitati nelle note che seguono.

**Retribuzione lorda media.** La retribuzione indicata è ottenuta dividendo il totale delle competenze erogate nel corso del 2025 al personale presente in un dato profilo e livello (ad es. Ricercatore – III livello – uomini) per il numero di dipendenti presenti al 31.12.2025 nel medesimo profilo e livello. Poiché il totale delle competenze include anche il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o contratto a termine, nel calcolo della media è stato incluso anche il personale TD presente al 31.12.2025. I casi in cui il rapporto di lavoro si sia concluso nel corso dell'anno sono inclusi nel totale delle retribuzioni, ma non entrano nel numero di dipendenti usato per calcolare la media. Tale approssimazione è stata al momento trascurata, ritenendola non significativa.

**Totale personale.** È calcolato come quota uomini (M/TOT) e donne (F/TOT) all'interno del singolo profilo (ricercatore, tecnologo, ecc...). Le percentuali sono calcolate sul solo personale TI.

**% sul personale complessivo.** È calcolato come numero di uomini e di donne del singolo profilo, rapportati al totale del personale, pari a 2118 unità. Anche in questo caso le percentuali sono calcolate sul solo personale TI.

**Divario economico per livello (assoluto).** È calcolato come differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne per il dato profilo e livello; il segno “-” indica che la retribuzione media delle donne è superiore.

**Divario economico per livello (%).** È calcolato come la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, rapportata alla retribuzione media degli uomini, per il dato profilo e livello; il segno “-” indica che la retribuzione media delle donne è superiore.

### Note interpretative

I valori per cui il divario economico per livello (%) supera il 5%, sia in positivo sia in negativo, vanno interpretati con cautela, poiché la retribuzione considerata è una media lorda omnicomprendente e può risentire significativamente di componenti accessorie e della composizione del campione.

Il dato relativo a **VIII - Operatore amministrativo** evidenziato in giallo è calcolato su una statistica di 1 uomo e 1 donna. Per i livelli **VII e VIII (Operatore tecnico)** non sono presenti donne; il divario economico non è pertanto calcolabile.

## 2. PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

### 2.1 Distribuzione nei livelli del personale ricercatore e tecnologo

La distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nei diversi livelli, suddivisa per contratto a tempo indeterminato e determinato è riportata rispettivamente in **Tab.3** e **Tab. 4**.

Rispetto al 2024 è diminuito il numero complessivo del personale ricercatore, mentre è aumentato quello al III livello, sia tra gli uomini sia tra le donne.

Per il profilo tecnologo (**Tab. 4**) è interessante notare che anche nel 2025 oltre la metà delle tecnologhe a tempo indeterminato si colloca nel II livello (53.3%). Questo dato è in parte attribuibile alla presenza di tecnologhe in ambito gestionale e della comunicazione, che hanno ottenuto una percentuale di successo più elevata nei concorsi per primo tecnologo, rispetto alle candidature nei settori tecnico-scientifici. Trattandosi di concorsi interni, l'avanzamento delle

tecnologhe al II livello ha comportato una riduzione della loro presenza nel III livello, che è passata dal 66.7% del 2023 al 38.2% del 2024 ed è il 41.1% nel 2025.

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	123	95	19.3	28	19.2	22.7	2	-
II	348	269	54.7	79	54.1	22.7	-	-
III	167	128	26	39	26.7	23.3	-	-
<b>Totale</b>	<b>638</b>	<b>492</b>	<b>100</b>	<b>146</b>	<b>100</b>	<b>22.9</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

**Tabella 3** Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2025. 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	65	59	16.2	6	5.6	9.2	2	1
II	233	176	48.4	57	53.3	24.5	2	1
III	173	129	35.4	44	41.1	25.4	97	50
<b>Totale</b>	<b>471</b>	<b>364</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>100</b>	<b>22.7</b>	<b>101</b>	<b>52</b>

**Tabella 4** Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2025. 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.

Per il profilo tecnologo (**Tab. 4**) è interessante notare che anche nel 2025 oltre la metà delle tecnologhe a tempo indeterminato si colloca nel II livello (53.3%). Questo dato è in parte attribuibile alla presenza di tecnologhe in ambito gestionale e della comunicazione, che hanno ottenuto una percentuale di successo più elevata nei concorsi per primo tecnologo, rispetto alle candidature nei settori tecnico-scientifici. Trattandosi di concorsi interni, l'avanzamento delle tecnologhe al II livello ha comportato una riduzione della loro presenza nel III livello, che è passata dal 66.7% del 2023 al 38.2% del 2024 ed è il 41.1% nel 2025.

Si segnala inoltre che nel 2026 sono stati banditi due concorsi per 25 posti di dirigente di ricerca di I livello e di 25 posti di dirigente tecnologo di I livello.

In generale, tuttavia, permane un divario di genere nei livelli apicali: la presenza femminile resta inferiore a quella maschile nei ruoli più elevati. Nel 2025, le dirigenti INFN sono 34 (28 ricercatrici e 6 tecnologhe) pari al 13.4% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. Questo valore rimane inferiore alla quota di dirigenti uomini, che rappresentano il 18% del totale del personale maschile ricercatore e tecnologo.

## 2.2 Distribuzione di età nei tre livelli per personale ricercatore e tecnologo

L'analisi della distribuzione per età e dell'anzianità nel livello per il personale ricercatore e tecnologo nei tre livelli è riportata in [Fig. 3](#) e [4](#), e in [Tab. 5](#) e [6](#).

Dai dati emerge che le donne dirigenti di ricerca presentano, in media, una età più elevata rispetto ai colleghi uomini ed una minore anzianità nel livello. Questo indica che, quando promosse ai livelli apicali, le donne vi accedono più tardi rispetto ai colleghi di genere maschile. Per quanto riguarda le dirigenti tecnologhe, la situazione appare più equilibrata sul piano dell'età, mentre permane un divario di anzianità nel livello a sfavore delle donne.

Un aspetto positivo è l'effetto degli ultimi concorsi, che continua a riflettersi soprattutto nel III livello, dove si osserva una riduzione dell'anzianità media, più marcata nel profilo ricercatore. Il dato indica un ricambio più recente, pur in un quadro in cui il divario di genere nei livelli più alti permane.

Livello	Personale ricercatore		Personale tecnologo	
	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)	Età media Uomini (anni)	Età media Donne (anni)
I	61	63	60	60
II	53	53	52	51
III	43	41	44	43
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>50.5</b>	<b>48</b>

**Tabella 5** Età media in anni del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per genere e profilo al 31-12-2025.

Livello	Personale ricercatore		Personale tecnologo	
	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media Donne (mesi)	Anzianità media Uomini (mesi)	Anzianità media Donne (mesi)
I	114	88	114	90
II	106	102	86	64
III	105	80	102	78
<b>Totale</b>	<b>108</b>	<b>93</b>	<b>96</b>	<b>71</b>

**Tabella 6** Anzianità media in mesi nel livello del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato separatamente per genere e profilo al 31-12-2025.

## 2.3 L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo

L'analisi dell'evoluzione nel tempo della frazione di donne tra il personale ricercatore e tecnologo ([Fig. 5](#)) mostra che, negli ultimi 10 anni, la percentuale di ricercatrici è rimasta sostanzialmente stabile, senza variazioni significative. Al contrario, si osserva un aumento della presenza femminile nel profilo tecnologo, che nel 2025 raggiunge una frazione pressoché equivalente a quella delle ricercatrici. Tale andamento può essere letto anche alla luce delle dinamiche concorsuali e delle misure di riequilibrio adottate dall'Ente negli ultimi anni.

## 2.4 Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN

La [Fig. 6](#) riporta, per le diverse strutture INFN, la distribuzione del personale ricercatore e tecnologo, suddivisa per

genere. Nel panel superiore è rappresentato il numero di ricercatori e ricercatrici per Struttura, mentre nel panel inferiore quello dei tecnologi e delle tecnologhe. La frazione di ricercatrici e tecnologhe nelle varie Sedi è mostrata in [Fig. 7](#). Dai dati emerge che, in diverse Sedi anche di dimensioni medio-grandi, la presenza maschile nel profilo ricercatore rimane largamente prevalente, con una quota di donne spesso inferiore al 20%; in alcune Strutture, tuttavia, la presenza di ricercatrici raggiunge o supera il 30%.

Per quanto riguarda il profilo tecnologo, la frazione di donne supera il 50% solo presso la Presidenza. In Amministrazione Centrale la presenza femminile raggiunge circa il 50%, mentre in alcune Strutture si colloca tra il 40% ed il 50%, indicando una situazione più equilibrata rispetto a quella osservata nel profilo ricercatore.

La distribuzione dell'età media e dell'età minima delle ricercatrici e delle tecnologhe nelle diverse Strutture INFN è riportata in [Fig. 8](#). Si osserva che, in alcune Sedi piccole e medie, soprattutto per quanto riguarda le tecnologhe, l'età minima risulta molto vicina a quella media e in alcuni casi quasi coincidente. Questo dato può riflettere sia una numerosità ridotta sia una presenza limitata di nuove assunzioni, suggerendo in alcune Sedi una struttura demografica più consolidata.

Nel complesso, la distribuzione dell'età nelle diverse Strutture conferma la tendenza generale ad un'età media elevata, con una presenza ancora limitata di giovani ricercatrici e tecnologhe in varie Sedi.

## 2.5 Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo

La [Fig. 9](#) riporta la distribuzione del titolo di studio, suddivisa per genere e livello, del personale ricercatore e tecnologo. Questa informazione è fornita su base volontaria dagli interessati. Nel campione che ha fornito l'informazione, nel caso dei ricercatori il titolo indicato è quello del Dottorato di Ricerca, in coerenza con i requisiti richiesti per l'accesso al profilo. Per il personale tecnologo si osserva invece una maggiore varietà di titoli, coerente con la diversa natura del profilo e dei relativi requisiti di accesso, con la presenza anche di Master di I e II livello.

La raccolta strutturata di queste informazioni potrebbe risultare utile per monitorare nel tempo l'evoluzione dei percorsi formativi del personale INFN e per valutare eventuali necessità di formazione o di sviluppo professionale. Per il personale ricercatore sarebbe inoltre utile rilevare l'intervallo di tempo tra il conseguimento del Dottorato di Ricerca e l'assunzione, in modo da disporre di un indicatore utile per valutare l'età di accesso ai ruoli dell'Ente e, più in generale, la durata dei percorsi che precedono l'ingresso nel profilo.

## 3. PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO

La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, è riportata nelle [Tab. 8 e 9](#).

### Distribuzione di genere e livelli professionali

La frazione di donne nel profilo di tecnico rimane molto bassa (6.3%), senza variazioni significative rispetto agli anni precedenti. Sarebbero auspicabili azioni mirate per incentivare una maggiore partecipazione femminile in questo settore, ancora fortemente caratterizzato da una predominanza maschile. La maggioranza del personale tecnico è inquadrata al IV livello professionale.

Nel profilo amministrativo gli uomini rappresentano il 21.4% del personale a tempo indeterminato. Il dato risulta sostanzialmente stabile rispetto al 2024.

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	375	349	62.1	26	68.4	6.9	-	-
V	68	66	11.7	2	5.3	2.9	-	-
VI	154	144	25.6	10	26.3	6.5	85	6
VII	1	1	0.3	-	-	-	-	-
VIII	2	2	0.3	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>600</b>	<b>562</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>6.3</b>	<b>85</b>	<b>6</b>

**Tabella 8** Personale tecnico INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2025. 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. Per il VI livello i numeri riportati si riferiscono al numero di persone nel ruolo di collaboratore/collaboratrice ter e nel ruolo di operatore/operatrice tecnico/a. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

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	59	10	11.5	49	15.3	83.0	-	-
V	199	37	42.5	162	50.6	81.4	-	5
VI	39	9	10.3	30	9.4	76.9	-	-
VII	108	30	34.5	78	24.4	72.2	5	23
VIII	2	1	1.2	1	0.3	50	-	-
<b>Totale</b>	<b>407</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>320</b>	<b>100</b>	<b>78.6</b>	<b>5</b>	<b>28</b>

**Tabella 9** Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2025. 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 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 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.

Tra gli amministrativi solo il 15.3% delle donne e l'11.5% degli uomini si colloca al IV livello. Tra il personale tecnico, invece, il 62.1% degli uomini ed il 68.4% delle donne è inquadrato al IV livello.

Questa disparità è legata alle regole contrattuali. Una delle principali differenze tra le carriere del personale amministrativo e tecnico riguarda infatti la struttura degli accessi e delle progressioni di livello. A parità di diploma di scuola secondaria superiore, il personale tecnico accede al VI livello, mentre il personale amministrativo accede al VII. Per quest'ultimo, inoltre, in assenza di laurea la progressione si arresta al V livello; l'accesso al IV livello richiede infatti sia il possesso della laurea sia il passaggio di profilo dal V al IV livello, come funzionario, con tempi di permanenza aggiuntivi. Poiché nell'INFN il personale amministrativo è in prevalenza femminile, tale asimmetria contribuisce a

determinare uno svantaggio nelle opportunità di carriera e un differenziale retributivo che, nel complesso, penalizza maggiormente le donne.

Nel 2025 il personale tecnico a tempo determinato si concentra interamente nel VI livello (85 uomini e 6 donne), mentre il personale amministrativo a tempo determinato è prevalentemente collocato nel VII livello (5 uomini e 23 donne). Tale distribuzione è coerente con la struttura dei bandi INFN per il personale a tempo determinato, rivolti quasi esclusivamente alle posizioni di ingresso nei rispettivi profili.

La **Fig. 10** mostra la distribuzione del personale tecnico e amministrativo nelle diverse Strutture INFN, evidenziando una netta caratterizzazione di genere dei due profili: il personale tecnico è particolarmente numeroso nei Laboratori Nazionali, dove si concentra la maggior parte delle attività sperimentali, mentre il personale amministrativo è distribuito in modo più uniforme, con una presenza comunque rilevante nei Laboratori Nazionali.

Alla luce del quadro emerso, appare utile proseguire nel monitoraggio della distribuzione di genere nei due profili, valutando al contempo possibili interventi volti a incentivare la presenza femminile nel profilo tecnico e a sostenere i percorsi di crescita del personale amministrativo, anche attraverso iniziative formative mirate, in vista della futura introduzione dei profili di elevate professionalità.

### 3.1 Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo

L'analisi della distribuzione per età e dell'anzianità nel livello del personale amministrativo e tecnico nei livelli IV-VIII, riportata nelle **Fig. 11-12** e in **Tab. 10** (età) e nelle **Fig. 13-14** e **Tab. 11** (anzianità), evidenzia alcune differenze di genere e alcune variazioni rispetto agli anni precedenti.

Livello	Personale amministrativo		Personale tecnico	
	Età media M (anni)	Età media F (anni)	Età media M (anni)	Età media F (anni)
IV	59	57	57	59
V	52	52	45	37
VI	45	44	42	45
VII	43	43	53	-
VIII	49	66	53	-
<b>Totale</b>	49	50	52	55

**Tabella 10** Età media in anni del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per genere e livello al 31-12-2025. I casi evidenziati in giallo sono quelli in cui la media è calcolata su 1 o 2 unità di personale.

Livello	Personale amministrativo		Personale tecnico	
	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)	Anzianità media M (mesi)	Anzianità media F (mesi)
IV	146	112	143	125
V	110	116	59	60
VI	35	43	71	97
VII	41	43	48	-
VIII	87	95	35	-
<b>Totale</b>	83	91	114	114

**Tabella 11** Anzianità media in mesi del personale a tempo indeterminato amministrativo e tecnico separatamente per genere e livello al 31-12-2025. I casi evidenziati in giallo sono quelli in cui la media è calcolata su 1 o 2 unità di personale.

Per il personale tecnico, l'età media delle donne è superiore a quella degli uomini nei livelli IV e VI, mentre nel V livello le donne risultano mediamente più giovani. In particolare, nel VI livello (livello iniziale per i collaboratori tecnici), l'età media è di 42 anni per gli uomini e 45 anni per le donne. Il divario resta quindi presente, pur risultando leggermente ridotto rispetto al 2024.

Per il personale tecnico, anche l'anzianità media nel livello evidenzia, nel VI livello, una permanenza più lunga per le donne (97 mesi) rispetto agli uomini (71 mesi), confermando una differenza che merita attenzione.

Nel complesso, l'età media del personale amministrativo e tecnico a tempo indeterminato si mantiene elevata: nel 2025 è pari a 49 anni per gli uomini e 50 anni per le donne nel profilo amministrativo, e a 52 anni per gli uomini e 55 anni per le donne nel profilo tecnico. Anche l'anzianità media nel livello risulta in generale elevata, in particolare nel profilo tecnico, dove si attesta a 114 mesi sia per gli uomini sia per le donne. I casi relativi a numerosità molto ridotte, evidenziati in tabella, vanno naturalmente interpretati con cautela.

Per completezza, in [Fig. 8bis](#), è riportata la distribuzione di età media e minima del personale femminile amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31-12-2025.

### 3.2 Titolo di studio del personale amministrativo e tecnico.

L'analisi del titolo di studio del personale tecnico e amministrativo, riportata in [Fig. 15](#), evidenzia alcune differenze tra i due profili. Tra il personale amministrativo, nessuna unità risulta in possesso di un Dottorato di Ricerca, mentre 15 persone hanno conseguito un Master di livello I e 3 persone un Master di II livello. Per quanto riguarda il personale tecnico, 17 unità appartenenti al profilo CTER risultano in possesso di Dottorato di Ricerca (tutti di genere maschile), mentre 13 unità, sempre appartenenti al medesimo profilo, hanno conseguito un Master di I o II livello, anche in questo caso, tutte di genere maschile.

## 4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

Dal 2021, nei verbali dei concorsi e nelle delibere è stata introdotta una tabella riassuntiva per il monitoraggio della composizione di genere nelle varie fasi concorsuali. Questo strumento consente di verificare se la quota del genere sottorappresentato tra i vincitori sia maggiore, minore o uguale rispetto alla sua quota tra i candidati, offrendo un'indicazione sulla neutralità delle procedure di selezione. Le analisi riportate nei grafici in appendice considerano come indicatore la frazione di donne rispetto al totale dei candidati, ovvero  $F/(F+M)$ , nelle diverse fasi concorsuali dei bandi svolti nel 2025.

Le fasi monitorate includono: domande presentate, ammissione alle prove scritte e/o orali, idoneità e candidati vincitori.

I concorsi da primo tecnologo e primo ricercatore non prevedono prove scritte.

### Concorsi a tempo determinato – Profili I-III

Per i concorsi TD – Profili I-III il campione nel 2025 è di 6 concorsi da tecnologo. Il numero totale di donne che ha presentato domanda è 9 su un totale di 42 candidati. La [Fig. 16](#) (panel superiore) riporta i dati dei concorsi. La frazione di donne vincitrici (18.2%) è sostanzialmente in linea con la frazione di donne ammesse al concorso (18.8%).

### Concorsi a tempo determinato – Profili IV-VIII

La [Fig. 16](#) (panel inferiore) riporta i dati dei concorsi per il ruolo di funzionario, collaboratore amministrativo e CTER. Nei ruoli di funzionario e collaboratore amministrativo, il genere sottorappresentato è quello maschile. In particolare, per il ruolo di funzionario, gli uomini rappresentano il 40% dei candidati, il 37.1% degli ammessi ed il 33% degli idonei, mentre non risultano vincitori uomini. Per il ruolo di collaboratore amministrativo, la quota maschile passa dal 27% tra i candidati al 20% tra i vincitori, mostrando una riduzione nel corso delle fasi concorsuali.

Per il ruolo di CTER, la partecipazione femminile iniziale è molto bassa (13 donne, pari al 16%) e non si registrano donne tra i vincitori. In tre concorsi su cinque, ha applicato solo una donna ciascuno.

### Concorsi a tempo indeterminato – Profili I-III

La [Fig. 16bis](#) (panel superiore) dà la distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2025 con contratto a tempo indeterminato, per la selezione nel ruolo di primo tecnologo, tecnologo, ricercatore sperimentale e ricercatore teorico.

Nel 2025 per i profili I-III, il campione è costituito da 1 concorso da primo tecnologo, 5 concorsi da tecnologo, 1 concorso da ricercatore sperimentale e 1 concorso da ricercatore teorico. Nel concorso da primo tecnologo la quota femminile tra i candidati è pari al 75% e si mantiene elevata anche nelle fasi successive. Nei concorsi da tecnologo, la quota di donne tra i candidati è pari al 50% e rimane sostanzialmente bilanciata fino alla fase finale, con una quota femminile tra i vincitori pari al 50%.

Per il concorso da ricercatore sperimentale, la quota di donne è pari al 34% tra i candidati e tra gli ammessi al concorso, sale al 35% tra i presenti alla prova scritta, ma scende al 26% tra coloro che la superano. Tra i vincitori la quota femminile torna al 33%, in linea con la partecipazione iniziale. Il dato finale appare quindi complessivamente equilibrato, ma con un calo osservato nel passaggio successivo alla prova scritta. Per il concorso da ricercatore teorico, la quota di donne è pari al 14% tra i candidati e tra gli ammessi, scende al 12% tra i presenti alla prova scritta e al 4% tra gli idonei, per poi attestarsi al 20% tra i vincitori. In questo caso, il numero dei vincitori è contenuto e la quota femminile finale va quindi interpretata con cautela; il segnale più robusto è rappresentato dalla forte riduzione della presenza femminile nella fase successiva alla prova scritta.

Nel complesso, nei concorsi TI dei profili I-III il quadro appare differenziato tra i vari bandi: più equilibrato nei concorsi da tecnologo, mentre nel concorso da ricercatore sperimentale e in particolare in quello teorico, la fase della prova scritta evidenzia una riduzione della presenza femminile che merita attenzione.

### Concorsi a tempo indeterminato – Profili IV-VIII

La [Fig. 16bis](#) (panel inferiore) riporta la distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2025 con contratto a tempo indeterminato per la selezione nei ruoli di Funzionario, Collaboratore di Amministrazione e CTER. Il campione è costituito da 2 concorsi da Funzionario, 9 concorsi da Collaboratore di Amministrazione e 23 concorsi da CTER.

Nei concorsi da Funzionario, la partecipazione femminile è elevata fin dalla fase iniziale (64% delle domande pervenute) e aumenta progressivamente nelle fasi successive, fino a raggiungere il 100% tra i vincitori. Anche nei concorsi da

Collaboratore di Amministrazione la presenza femminile è maggioritaria (63% tra i candidati) e cresce nel corso della procedura, attestandosi al 79% tra i vincitori.

Per i concorsi da CTER, al contrario, la partecipazione femminile iniziale è molto bassa (5% delle domande pervenute). Tale quota aumenta nelle fasi successive, fino a raggiungere il 26% tra i vincitori; tuttavia, il dato va interpretato con cautela, poiché si inserisce in un contesto di forte sottorappresentazione femminile nel profilo tecnico.

Nel complesso, i concorsi TI dei profili IV-VIII confermano una forte caratterizzazione di genere dei profili amministrativi e tecnici: nei primi la presenza femminile è prevalente in tutte le fasi concorsuali, mentre nei secondi la partecipazione delle donne resta molto contenuta, pur mostrando un miglioramento nelle fasi finali.

## 5. ASSEGNISTI, BORSISTI E CONTRATTI DI RICERCA

L'analisi dei dati relativi al personale assegnista e borsista INFN per il 2025 è riportata rispettivamente in **Tab. 12** e **Tab. 13**. Si ricorda che i borsisti senior sono inclusi i *Foreign Visiting Scientists*.

Tipologia assegno	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Ass. di Ricerca junior 1 scientifico	99	71	72	28	28
Ass. di Ricerca junior 1 tecnologico	61	37	61	24	39
Ass. di Ricerca senior 2 scientifico	59	44	75	15	25
Ass. di Ricerca senior 2 tecnologico	37	28	76	9	24
Ass. di Ricerca senior 3 scientifico	94	71	76	23	24
Ass. di Ricerca senior 3 tecnologico	20	13	65	7	35
<b>Totale</b>	<b>370</b>	<b>264</b>	<b>71</b>	<b>106</b>	<b>29</b>

**Tabella 12** Distribuzione del personale assegnista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2025.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Borsa diplomati	1	-	-	1	100
Borsa diplomati ITS	8	7	88	1	13
Borsa studenti ITS tecnologico	1	-	-	1	100
Borsa di studio diplomati tecnologico	24	15	63	9	38
Borse laurea triennale scientifico	3	3	100	-	-
Borse laurea triennale tecnologico	11	8	73	3	27
Borse laurea magistrale scientifico	4	3	75	1	25
Borse laurea magistrale tecnologico	17	11	65	6	35
Borse laureandi magistrale tecnologico	4	2	50	2	50
Borse magistrale senior scientifico	6	4	67	2	33
Borse magistrale senior tecnologico	4	4	100	-	-
Borse PNRR	7	6	86	1	14
Borse foreign visiting scientist	5	3	60	2	40
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>29</b>	<b>31</b>

**Tabella 13** Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2025.

Al 31 dicembre 2025, l'Ente contava 95 borsisti (29 F, 66 M) e 370 assegnisti (106 F, 264 M), la cui distribuzione per età è illustrata in [Fig. 17](#).

Dei 370 assegnisti:

- 252 (186 M, 66 F) sono titolari di un assegno di ricerca scientifico;
- 118 (78 M, 40 F) sono titolari di un assegno di ricerca tecnologico (cfr. **Tab. 12**).

La frazione di donne è pari al 29% tra gli assegnisti e al 31% tra i borsisti (**Tab. 12 e 13**). Per gli assegnisti si osserva quindi un aumento rispetto al 25.4% del 2024, mentre per i borsisti la quota femminile resta sostanzialmente stabile.

Nel 2023 e nel 2022 le percentuali erano rispettivamente del 29% e del 35% ed erano al 31.1% e 36.6% nel 2021.

Nel corso del 2025 il quadro delle figure contrattuali pre-ruolo si è ampliato con l'introduzione degli incarichi di ricerca, gli incarichi post doc e i contratti di ricerca. Questi ultimi sono stati i primi ad essere stati banditi alla fine del 2025 e rientrano pertanto nell'analisi di quest'anno.

I contratti di ricerca sono contratti di lavoro a tempo determinato finalizzati all'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca; il relativo trattamento economico è definito dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva. Per tali figure si applica la disciplina previdenziale, fiscale, assicurativa e assistenziale prevista dalla normativa, come chiarito dalla Circolare INPS n. 125 dell'11.09.2025.

### **Concorsi per borsisti, assegnisti e contratti di ricerca**

Come descritto nel paragrafo dedicato al reclutamento ed alla carriera, anche per assegni di ricerca, borse di studio e contratti di ricerca INFN è stato monitorato il rapporto  $F/(F+M)$  nelle diverse fasi concorsuali dei bandi svolti nel 2025. Le fasi analizzate comprendono: domande presentate, ammissione alle prove, idoneità, vincitrici/vincitori. L'analisi dettagliata è riportata in [Fig. 17bis](#). Per gli assegni di ricerca, si conferma una maggiore partecipazione femminile nei bandi tecnologici rispetto a quelli scientifici. Tale differenza si riflette anche nella fase finale, con una quota di vincitrici pari al 29% nei bandi tecnologici e al 17% in quelli scientifici. In entrambi i casi, la percentuale di vincitrici resta comunque inferiore al 30%.

Per quanto riguarda le borse di studio, si evidenzia una situazione differente tra le borse rivolte a diplomati e quelle rivolte a studenti universitari o neolaureati. Nel primo caso, la partecipazione femminile è pari al 35% delle domande e scende al 31% tra i vincitori. Nel secondo caso, la presenza femminile risulta più equilibrata, con donne pari al 43% delle domande e al 42% dei vincitori, indicando una sostanziale neutralità nelle selezioni.

Per i contratti di ricerca, introdotti per la prima volta nell'analisi di quest'anno, la partecipazione femminile è pari al 31% delle domande nei bandi scientifici e al 25% in quelli tecnologici. La quota di vincitrici si attesta rispettivamente al 20% e al 17%. Trattandosi di un numero ancora limitato di procedure, questi dati andranno monitorati nei prossimi anni per valutarne l'evoluzione.

## **6. PERSONALE ASSOCIATO**

Molte persone, principalmente provenienti dal mondo universitario, sono associate alle attività dell'INFN. La distribuzione per età del personale con associazione scientifica e con associazione tecnologica al 31 dicembre 2025 è

riportata in [Fig. 18](#). Dalle figure risulta che le associazioni scientifiche sono 4585 (1116 donne e 3469 uomini), mentre le associazioni tecnologiche sono 820 (191 donne e 629 uomini).

La frazione di donne è pari al 24.3% nelle associazioni scientifiche e al 23.3% in quelle tecnologiche. Per le associazioni scientifiche, la presenza femminile risulta maggiore nelle fasce di età più giovani.

La [Fig. 19](#) presenta la distribuzione per genere e per ruolo del personale con associazione scientifica e tecnologica al 31-12-2025, mentre la [Fig. 20](#) riporta la distribuzione per genere e per ruolo del personale dei Dipartimenti di Fisica con associazione scientifica. Le frazioni di donne nei diversi ruoli sono riportate in **Tab. 14**.

Nel complesso, anche nel personale associato si conferma una presenza femminile più elevata nei ruoli iniziali o in formazione e più contenuta nei ruoli accademici senior. In particolare, la quota di donne risulta pari al 28.5% tra i dottorandi e al 27.1% tra gli RTDA, mentre scende al 23.5% tra i ricercatori, al 20.3% tra i professori associati e al 17.2% tra i professori ordinari. Questo andamento conferma una presenza femminile relativamente più elevata nei ruoli iniziali o in formazione, dato compatibile anche con le iniziative di orientamento e promozione delle carriere STEM sostenute dall'Ente. Resta tuttavia contenuta la presenza femminile nei ruoli accademici più avanzati, a conferma del permanere della *leaky pipeline*.

Ruolo	Donne	Uomini	% Donne
Dottorando	390	980	28.5
Assegnista	96	300	24.2
Borsista	18	62	22.5
RTDA	69	186	27.1
RTDB	32	104	23.5
Ricercatore Univ.	84	274	23.5
Prof. Associato	178	697	20.3
Prof. Ordinario	66	317	17.2

**Tab. 14** Frazione di donne nei vari ruoli di personale associato al 31-12-2025. Vengono considerate sia l'associazione scientifica sia quella tecnologica. Borsista comprende: Borsa Ente Pubblico, Borsista Post doc., Borsista U.E.. Ricercatore comprende: ricercatore a contratto, ricercatore confermato, ricercatore straniero, ricercatore a tempo determinato, ricercatore tenure track, ricercatore universitario.

## 7. PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il raggiungimento della parità non può prescindere dall'*empowerment* delle donne che, in un istituto di ricerca, si misura anche attraverso la loro presenza in ruoli di direzione, sia nella gestione del personale che nella guida scientifica. Il monitoraggio della composizione di genere negli organi decisionali rappresenta quindi un indicatore chiave per valutare i progressi in materia di pari opportunità all'interno dell'INFN.

### 7.1 Presenza delle donne negli organi direttivi

La composizione per genere negli organi direttivi dell'INFN nel 2025 è riportata in **Tab. 15**, mentre il confronto tra il 2003 ed il 2025 è illustrato in [Fig.21](#).

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 delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT);
- un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo INFN;
- un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo INFN.

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

**Tabella 15** Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2025. Per evitare un doppio conteggio, la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte.

Nel 2003, le donne erano completamente assenti dagli organi direttivi dell'Ente. Oggi, la loro rappresentanza complessiva negli organi direttivi ha raggiunto il 20.6%, ma resta limitata nei ruoli apicali. Attualmente, solo una donna fa parte della Giunta Esecutiva e, nella storia dell'INFN, solo tre donne hanno ricoperto questo incarico. Nessuna donna ha mai assunto la Presidenza dell'Ente. Va inoltre ricordato che, sia nel PTAP 2023–2025 sia nel PTAP 2026–2028, è stata prevista l'azione volta a perseguire l'obiettivo di almeno due presenze femminili nella Giunta Esecutiva, in coerenza con gli impegni di parità dell'Ente.

Questi dati mostrano un progressivo miglioramento, ma confermano anche la persistenza di un divario nei ruoli decisionali di vertice. In questo quadro, il riequilibrio della rappresentanza non può essere affidato soltanto all'evoluzione della composizione del personale, ma richiede scelte di *governance* capaci di rafforzare la presenza femminile ai livelli più alti e di offrire modelli di ruolo alle generazioni più giovani.

## 7.2 Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali

L'aumento della presenza femminile negli organismi scientifici di nomina dirigenziale rappresenta un segnale positivo. Come mostrato in **Tab. 16**, nel 2025 le donne costituiscono il 39% del totale. Si tratta di un dato vicino alla soglia del 40% indicata nelle raccomandazioni europee per gli organismi decisionali nel settore della ricerca, ma non ancora raggiunto.

Il dato complessivo, tuttavia, non deve attenuare la criticità di alcune situazioni in cui la presenza femminile resta nettamente insufficiente, a fronte di altri organismi nei quali è stata raggiunta una composizione equilibrata o addirittura maggioritaria. La distribuzione di genere rimane quindi disomogenea e segnala che i progressi compiuti non sono ancora il risultato di un orientamento uniforme nelle scelte di nomina.

Si auspica che, nelle nomine agli organismi scientifici e decisionali, l'equilibrio di genere sia assunto come criterio effettivo e non soltanto come obiettivo generale, soprattutto nei casi in cui il bacino di riferimento è internazionale e consente di individuare competenze qualificate senza particolari vincoli. Una rappresentanza più bilanciata non risponde solo a un'esigenza di equità, ma rappresenta anche un requisito di qualità e credibilità della *governance* scientifica dell'Ente.

### 7.3 Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche

L'analisi della composizione di genere nelle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN) conferma la persistenza di una

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	Uomini	Donne
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	4	2
Comitato Scientifico LNGS	5	5
Comitato Scientifico LNL	6	4
Comitato Scientifico LNS	3	4
Comitato Valutazione Internazionale	5	2
Comitato Scientifico GGI	9	2
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	7	3
Comitato Coordinamento III Missione (CC3M)	3	4
Commissione Nazionale Formazione	5	4
Totale	50	32

**Tabella 16** Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale al 31 dicembre 2025.

segregazione orizzontale, con significative differenze tra le varie aree scientifiche.

I dati del 2024, estratti dai consuntivi scientifici 2025 e forniti al CUG dal Gruppo di Valutazione (GLV) dell'INFN, sono riportati in **Tab. 17**, che presenta la distribuzione per genere dei Coordinatori, Responsabili Nazionali (RN) e Responsabili Locali (RL) nelle cinque CSN.

2024	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F
Coord.	23	5	21.7	25	1	4.0	22	8	36.4	28	3	10.7	25	11	44.0
RN	29	4	13.8	54	7	13.0	31	10	32.3	37	4	10.8	89	19	21.3
RL	266	57	21.4	248	52	21.0	137	39	28.5	197	22	11.2	371	92	24.8

**Tabella 17<sup>1</sup>** Distribuzione per genere nelle diverse commissioni scientifiche di personale nel ruolo di coordinatore, responsabile nazionale e responsabile locale. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2025 (dati 2024). Dati forniti da GLV.

La frazione di donne afferenti alle diverse commissioni scientifiche nello stesso anno è riportata in **Tab. 18** ed in [Fig. 22](#).

Nel dettaglio, la percentuale di donne nei ruoli di coordinamento continua a mostrare una forte variabilità tra le diverse commissioni:

- tra i Coordinatori, la quota femminile varia dal 4% in CSN2 (8% nei dati 2023) al 44% in CSN5 (37.5% nei dati 2023);
- per i RN, il valore più basso si registra in CSN4 (10.8%, era il 13.9% per il 2023), mentre il più alto è in CSN3 (32.3% era il 27.9% nel 2023).
- differenze marcate permangono anche tra i RL: con valori che vanno dall'11.2% in CSN4 al 28.5% in CSN3.

<sup>1</sup> Il dato relativo ai Responsabili Locali della CSN5 è stato ricavato direttamente dai consuntivi e può risentire della presenza di doppiopioni; la relativa percentuale va quindi interpretata con cautela.

2024	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Dip. INFN (FTE)	21.4	22.1	24.2	14.3	22.0
Associati INFN (FTE)	25.4	26.5	29.3	14.3	33.6
Post-Doc	28.4	32.7	30.0	17.5	39.4
PhD	28.2	33.6	37.7	17.4	36.0
Talk a conferenze	27.8	29.0	29.4	17.3	36.5

**Tabella 18<sup>2</sup>** Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2025 (dati 2024). Post-doc [per gli associati: assegnista, borsista post-doc, borsista UE, RTDA (non sono inclusi gli RTDB considerati come staff)]; per i dipendenti [assegnio di ricerca, borse UE, borse post-doc MIT, borse post-doc estero, borse post-doc stranieri]. Dati forniti da GLV.

Nel complesso, le situazioni più critiche continuano a concentrarsi in alcune commissioni, mentre altre mostrano una presenza femminile più equilibrata.

A titolo di confronto, la **Tab. 18bis** riporta la situazione nel 2016, come pubblicato nella [relazione del CUG del 2017](#) (pag.5).

2016	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Coord.	20	39	32	17	8
Resp. Naz.	22	27	32	13	13
Resp. Loc.	26	18	28	15	19
Dip. INFN (FTE)	20	18	25	11	18
Uni + INFN (FTE)	21	20	26	14	26
Post-Doc (FTE)	30	35	42	17	35
Talk a conferenze	25	30	35	15	32

**Tabella 18bis** Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2016. Il numero dei coordinatori è preso dai preventivi 2017.

Si osserva che, rispetto al 2016, la presenza femminile nei ruoli di coordinamento è aumentata in modo significativo in CSN5 (dall'8% al 44%) e più moderatamente in CSN3 (dal 32% al 36.4%) e in CSN1. Nelle altre commissioni, invece, si osserva una riduzione della presenza femminile nei ruoli di coordinamento, particolarmente evidente in CSN2 e CSN4.

I dati riportati in **Tab. 18** confermano inoltre che la presenza femminile è in genere più elevata nelle componenti più giovani o in formazione rispetto ai ruoli di coordinamento, coerentemente con il fenomeno della *leaky pipeline*.

Nel complesso, la minore presenza femminile nelle posizioni di maggiore responsabilità, rispetto alle fasce più junior, segnala il permanere di ostacoli nella progressione verso i ruoli scientifici di vertice.

Questa evidenza sottolinea la necessità di politiche mirate a sostenere la progressione di carriera delle ricercatrici e a rimuovere gli ostacoli strutturali che ancora limitano il loro accesso ai ruoli decisionali.

<sup>2</sup> I dati su post-doc e PhD sono ricavati da GODIVA scientifica; inoltre, per i talks a conferenze i dati non sono pienamente omogenei tra le diverse CSN (in particolare, per alcune commissioni sono disponibili solo i talks internazionali).

#### 7.4 Presenza di donne in commissioni concorso

Nel 2025, la presenza femminile nelle commissioni di concorso INFN per il personale TI + TD risulta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. In [Fig. 23](#) sono riportati i dati relativi ai concorsi INFN a TD +TI, suddivisi per tipologia di personale selezionato. Il panel superiore mostra la distribuzione per genere dei presidenti di commissione, mentre il panel inferiore riporta la percentuale di donne tra i componenti delle commissioni.

Nel complesso, nel 2025, le donne rappresentano il 28.0% dei presidenti di commissione dei concorsi TD +TI (23 donne su 82 commissioni), in linea con il dato 2024 (28.6%). La distribuzione varia sensibilmente a seconda del profilo: non si registrano presidenti donne nei concorsi per personale funzionario amministrativo e per personale ricercatore; la quota femminile è pari al 25.0% nei concorsi per tecnologo, al 26.3% in quelli per personale tecnico e raggiunge il 45.0% nei concorsi per personale amministrativo.

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni TD+TI, la configurazione più frequente resta quella con circa un terzo di presenza femminile: 50 commissioni su 82 (61.0%) presentano infatti una quota di donne pari al 33.3% (soglia minima definita dall'Ente per tutte le commissioni di concorso). Seguono 27 commissioni (32.9%) con una presenza femminile pari al 66.7%, mentre risultano molto meno frequenti commissioni con percentuali intermedie (2 con il 40% e 3 con il 60%).

Nei concorsi per personale tecnico prevalgono nettamente commissioni con un terzo di donne (31 su 38), mentre nei concorsi per personale amministrativo e tecnologo si osserva una distribuzione più equilibrata.

In [Fig. 24](#) sono riportati i dati relativi ai concorsi per borse di studio e assegni di ricerca (contratti di ricerca). Anche in questo caso, si considerano sia la composizione per genere dei presidenti di commissione e sia la percentuale di donne tra i componenti delle commissioni. Anche in questa tipologia di concorsi la configurazione più frequente è quella con circa un terzo di donne.

Nel complesso, i dati confermano che la presenza femminile nelle commissioni di concorso è ormai strutturalmente presente, ma resta ancora minoritaria nelle posizioni di presidenza, con differenze marcate a seconda della tipologia di procedura.

## 8. SVILUPPO PROFESSIONALE E SOCIALE

### 8.1 Formazione

La formazione continua rappresenta un elemento chiave per la crescita professionale e l'aggiornamento del personale INFN. Nel 2025, l'aggiornamento professionale continua a costituire la quota prevalente del monte ore per il personale amministrativo, tecnico e tecnologo. In particolare, esso rappresenta circa il 95% delle ore di formazione per il personale amministrativo, il 78% per gli uomini e l'87% per le donne nel profilo tecnico e circa il 77% per gli uomini e donne nel profilo tecnologo.

Il quadro risulta diverso per il personale ricercatore, per il quale la quota maggiore del monte ore è assorbita dalla formazione obbligatoria sulla sicurezza, pari al 65.7% per gli uomini e al 42.7% per le donne. Per lo stesso profilo, l'aggiornamento professionale rappresenta il 25.4% del monte ore maschile e il 33.5 % di quello femminile.

Per quanto riguarda la formazione su competenze manageriali e relazionali, l'incidenza sul monte ore resta complessivamente contenuta, ma risulta relativamente più elevata tra le tecnoghe (7.8%) e tra il personale ricercatore (5.8% per gli uomini e 8.0% per le donne).

Nel 2025 compaiono inoltre attività formative sulle tematiche CUG, che nel 2024 non erano state attivate nel piano formativo nazionale a causa del rinnovo del Comitato. Nei dati 2025, questa tipologia incide in misura più visibile sul monte ore del personale ricercatore, in particolare femminile e del personale tecnologo.

Le **Tab. 19-22** e **19.1-22.1** riportano, per ciascun profilo (amministrativo, tecnico, ricercatore e tecnologo), il numero di ore e di partecipazioni a corsi di formazione, suddivisi per tipologia, età e genere.

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)	4	16	52	34	12	118	2.2	6	89	158	234	45	532	2.3
Aggiornamento professionale	372	918	1511	1692	524	5017	94.8	1178	3867	5251	8843	2515	21654	94.8
Competenze manageriali/relazionali	-	29	7	19	15	70	1.3	-	51	103	77	23	254	1.1
Tematiche CUG	-	-	14	14	-	28	0.5	-	24	107	94	20	245	1.1
Sicurezza	9	17	5	4	-	35	0.7	48	4	17	20	-	89	0.4
Altro (Lingua)	16	-	8	-	-	24	0.5	-	-	27	27	6	60	0.3
<b>Totale</b>	<b>401</b>	<b>980</b>	<b>1597</b>	<b>1763</b>	<b>551</b>	<b>5292</b>		<b>1232</b>	<b>4035</b>	<b>5663</b>	<b>9295</b>	<b>2609</b>	<b>22834</b>	

**Tabella 19** Numero di ore in corsi formazione 2025 del personale amministrativo, separatamente per genere, 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)	1	3	9	5	2	20	4.7	1	16	29	37	6	89	4.5
Aggiornamento professionale	28	74	113	130	40	385	90.0	99	320	460	713	215	1807	91.1
Competenze manageriali/relazionali	-	4	1	2	2	9	2.1	-	7	13	10	3	33	1.7
Tematiche CUG	-	-	2	3	-	5	1.2	-	4	18	16	4	42	2.1
Sicurezza	2	3	1	1	0-	7	1.6	1	1	3	3	-	8	0.4
Altro (Lingua)	1	-	1	-	-	2	0.5	-	-	2	2	1	5	0.3
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>127</b>	<b>141</b>	<b>44</b>	<b>428</b>		<b>101</b>	<b>348</b>	<b>525</b>	<b>781</b>	<b>229</b>	<b>1984</b>	

**Tabella 19.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruite nel 2025 dal personale amministrativo, separatamente per genere, 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)	508	475	644	1542	400	3569	18.5	-	20	2	35	23	80	5.9
Aggiornamento professionale	2451	2678	3088	5422	1398	15037	78.0	99	125	111	514	331	1180	87.1
Competenze manageriali/relazionali	43	60	7	35	44	189	1.0	12	-	8	7	-	27	2
Tematiche CUG	7	-	7	43	7	64	0.3	7	-	4	24	-	35	2.6
Sicurezza	54	31	48	141	28	302	1.6	-	8	-	8	16	32	2.4
Altro (Lingua)	-	16	88	20	-	124	0.6	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3063</b>	<b>3260</b>	<b>3882</b>	<b>7203</b>	<b>1877</b>	<b>19285</b>		<b>118</b>	<b>153</b>	<b>125</b>	<b>588</b>	<b>370</b>	<b>1354</b>	

**Tabella 20** Numero di ore in corsi formazione 2025 del personale tecnico, separatamente per genere, 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)	66	61	111	281	87	606	37.9	-	3	1	6	4	14	13.6
Aggiornamento professionale	128	152	188	334	109	911	57.0	6	6	10	33	21	76	73.8
Competenze manageriali/relazionali	4	5	1	4	5	19	1.2	1	-	1	1	-	3	2.9
Tematiche CUG	1	-	1	8	1	11	0.7	1	-	1	4	-	6	5.8
Sicurezza	6	6	7	21	5	45	2.8	-	1	-	1	2	4	3.9
Altro (Lingua)	-	1	4	1	-	6	0.4	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>225</b>	<b>312</b>	<b>649</b>	<b>207</b>	<b>1598</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	

**Tabella 20.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2025 dal personale tecnico separatamente per genere, 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)	-	225	356	543	383	1507	65.7	-	53	101	124	62	340	42.7
Aggiornamento professionale	3	132	127	196	124	582	25.4	-	3	40	103	121	267	33.5
Competenze manageriali/relazionali	-	22	48	32	32	134	5.8	-	15	25	16	7	63	8.0
Tematiche CUG	-	4	-	15	4	23	1.0	-	8	28	12	70	118	14.8
Sicurezza	-	-	9	15	24	48	2.1	-	-	4	-	4	8	1.0
Altro (Lingua)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>383</b>	<b>540</b>	<b>801</b>	<b>567</b>	<b>2294</b>		<b>-</b>	<b>79</b>	<b>198</b>	<b>255</b>	<b>264</b>	<b>796</b>	

**Tabella 21** Numero di ore in corsi formazione 2025 del personale ricercatore, separatamente per genere, 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)	-	37	63	82	72	254	75.1	-	7	15	21	9	52	46.9
Aggiornamento professionale	1	10	11	23	13	58	17.0	-	1	6	8	10	25	22.5
Competenze manageriali/relazionali	-	3	5	4	4	16	4.7	-	2	3	2	1	8	7.2
Tematiche CUG	-	1	-	3	1	5	1.5	-	2	5	3	14	24	21.6
Sicurezza	-	-	2	3	3	8	2.4	-	-	1	-	1	2	1.8
Altro (Lingua)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>115</b>	<b>93</b>	<b>341</b>		<b>-</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>111</b>	

**Tabella 21.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruite nel 2025 dal personale ricercatore separatamente per genere, 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)	-	173	507	478	258	1416	17.8	-	28	102	58	18	206	7.3
Aggiornamento professionale	92	1668	2193	1659	512	6124	76.9	56	830	786	496	3	2171	76.5
Competenze manageriali/relazionali	-	42	78	56	-	176	2.2	-	117	59	23	22	221	7.8
Tematiche CUG	-	8	21	22	-	51	0.6	-	60	26	28	14	128	4.5
Sicurezza	-	24	88	48	36	196	2.5	-	16	24	29	-	69	2.4
Altro (Lingua)	-	-	-	-	-	-	-	-	43	-	-	-	43	1.5
<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>1915</b>	<b>2887</b>	<b>2263</b>	<b>806</b>	<b>7963</b>		<b>56</b>	<b>1094</b>	<b>997</b>	<b>634</b>	<b>57</b>	<b>2838</b>	

**Tabella 22** Numero di ore in corsi formazione 2025 del personale tecnologo, separatamente per genere, 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)	-	32	83	86	46	247	36.6	-	4	16	10	3	33	12.8
Aggiornamento professionale	4	94	133	108	37	376	55.7	4	59	60	34	1	158	61.2
Competenze manageriali/relazionali	-	5	9	7	-	21	3.1	-	14	7	3	3	27	10.5
Tematiche CUG	-	2	3	4	-	9	1.3	-	13	7	5	3	28	10.9
Sicurezza	-	3	10	4	5	22	3.3	-	2	3	4	-	9	3.4
Altro (Lingua)	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	1.2
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>136</b>	<b>238</b>	<b>209</b>	<b>88</b>	<b>675</b>		<b>4</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>258</b>	

**Tabella 22.1** Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruiti nel 2025 dal personale tecnologo separatamente per genere, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Un riepilogo del numero medio di partecipazioni e delle ore di formazione per profilo e genere è riportato in **Tab. 23**. Nel 2025 il personale amministrativo si conferma quello con la partecipazione più elevata alla formazione, con una media di 5.4 corsi e 57.5 ore annue per gli uomini, e di 6.5 corsi e 65.6 ore per le donne. Seguono il personale tecnico, con circa 2.5 corsi e 30 ore medie annue, e il personale tecnologo, con circa 1.5-1.6 corsi e 17-18 ore medie. Il personale ricercatore si conferma invece come quello con la minore partecipazione alla formazione, con meno di un corso medio annuo e meno di 6 ore di formazione per persona. Questo dato evidenzia la necessità di continuare a incentivare la formazione in tale profilo, promuovendo percorsi mirati al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali, in linea con l'evoluzione della ricerca e con le nuove esigenze organizzative dell'Ente.

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. Medio corsi -U	5.4	2.5	0.7	1.5
Nm. Medio corsi -D	6.5	2.3	0.8	1.6
Ore medie formazione-U	57.5	29.8	4.6	17.1
Ore medie formazione-D	65.6	30.8	5.5	17.8

**Tab. 23** Numero medio di corsi di formazione e di ore di formazione seguiti dal personale nei diversi profili nel corso del 2025. 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) per uomini e donne in un dato profilo.

## 9. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro adottate dall'INFN evidenziano anche nel 2025 un utilizzo differenziato in base ai profili e al genere del personale.

Tutti i dipendenti INFN beneficiano di un orario di lavoro flessibile: tale flessibilità è totale per ricercatori e tecnologi, mentre è limitata a fasce orarie specifiche per il personale tecnico e amministrativo (livelli IV-VIII). La suddivisione per profilo è disponibile solo per i dati relativi al part time.

Secondo i dati riportati in **Tab. 24**, le donne utilizzano in misura maggiore le misure di conciliazione disponibili. In particolare, il part-time riguarda l'1.1% del personale maschile e l'1.6% di quello femminile.

Il telelavoro è fruito dall'1.1% degli uomini e dal 2.1% delle donne.

Per quanto riguarda il lavoro agile, interessa il 49.5% del personale maschile e l'81.9% di quello femminile; per questa misura le percentuali sono calcolate sul solo personale dei livelli IV-VIII.

Il part-time resta comunque una misura utilizzata da una quota limitata di personale (**Tab. 25 e 26**). Inoltre, anche nel 2025 non risulta utilizzata la modalità mista. Tra il personale amministrativo, il ricorso al part-time interessa soprattutto le donne (2.6%, contro 1.1% degli uomini) ed è prevalentemente concentrato nelle formule superiori al 50%. Nel profilo tecnico la quota è simile tra uomini e donne (2.2% e 2.3%), mentre nei profili di ricercatore e tecnologo il part-time è pressoché assente. Nel complesso, tra le donne prevale il ricorso al part-time orizzontale, mentre tra gli uomini è più frequente il part-time verticale.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	19	1.1	11	1.6
Personale che fruisce di telelavoro	19	1.1	15	2.1
Personale che fruisce di Lavoro Agile	366	49.5	321	81.9

**Tabella 24** Numero di uomini e donne che nel 2025 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.

<b>Personale amministrativo</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
Età ----- Tipologia Part Time	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
<b>Orizzontale</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	5	1	<b>6</b>	
<b>Verticale</b>	-	1	-	-	-	<b>1</b>		-	-	-	2	1	<b>3</b>	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	<b>1</b>	<b>1.1</b>	-	-	-	7	2	<b>9</b>	<b>2.6</b>
<b>Personale tecnico</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	1	-	2	1	<b>4</b>		-	-	-	1	-	<b>1</b>	
<b>Verticale</b>	-	1	-	5	4	<b>10</b>		-	-	-	-	-	-	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	<b>2</b>	-	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>2.2</b>	-	-	-	<b>1</b>	-	<b>1</b>	<b>2.3</b>
<b>Personale ricercatore</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Verticale</b>	-	-	1	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0.6</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Personale tecnologo</b>														
	<b>Uomini</b>							<b>Donne</b>						
<b>Orizzontale</b>	-	-	-	-	-			-	-	1	-	-	<b>1</b>	
<b>Verticale</b>	-	-	1	-	-	<b>1</b>		-	-	-	-	-	-	
<b>Misto</b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>	-	-	<b>1</b>	-	-	<b>1</b>	<b>0.2</b>	-	-	<b>1</b>	-	-	<b>1</b>	<b>0.6</b>

**Tabella 25** Distribuzione in età per i diversi profili e separatamente per genere, del personale dipendente a tempo indeterminato+determinato che nel 2025 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	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						92	99						341	97.4
Part Time > 50%	-	1	-	-	-	1		-	-	-	6	2	8	2.3
Part Time = 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	1	-	1	0.3
Part Time < 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Totale						93							350	

Personale tecnico	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						633	97.8						43	97.8
Part Time > 50%	-	2	-	3	2	7	1.1	-	-	1			1	0.2
Part Time = 50%	-	-	-	3	1	4	0.6	-	-	-			-	
Part Time < 50%	-	-	-	1	2	3	0.5	-	-	-			-	
Totale						647							44	

Personale ricercatore	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						491	99.4						146	100
Part Time > 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Part Time = 50%	-	1	1	-	1	3	0.6	-	-	-	-	-	-	
Part Time < 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Totale						494							146	

Personale tecnologo	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Età -----														
Tipo di Presenza														
Tempo Pieno						464	99.8						158	99.4
Part Time > 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	1	-	-	1	0.6
Part Time = 50%	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	
Part Time < 50%	-	-	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	-	
Totale						465							159	

**Tabella 26** Distribuzione per età, per genere e per profilo del personale nelle diverse forme di contratto part time (2025).

L'analisi dei permessi ex legge 104/1992 e dei congedi parentali (**Tab. 27** e **Tab. 28**) mostra che i permessi giornalieri sono particolarmente utilizzati dal personale tecnico maschile (699) e dal personale amministrativo femminile (414).

	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	111	1.2	414	1.2	699	1.1	42	1.0
Numero permessi orari (in ore) L.104/1992 fruiti	254	2.7	1214	3.5	2014	3.1	581	13.2
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23	0.5	141	0.4	38	0.1	26	0.6
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	0.25	11	0.03	64	0.06	2	0.05

**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 2025. 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	128	0.3	47	0.3	31	0.06	40	0.3
Numero permessi orari (in ore) L.104/1992 fruiti	447	0.9	42	0.3	336	0.7	514	3.2
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	40	0.08	77	0.5	36	0.08	91	0.6
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-	-	1	0.01	12	0.03	8	0.05

**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 2025. 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.

Anche i permessi orari ex legge 104/1992 risultano elevati soprattutto nel profilo tecnico (2014 ore per gli uomini e 581 per le donne) e tra le amministrative (1214 ore). Tra il personale ricercatore i permessi sono utilizzati maggiormente dagli uomini, mentre nel profilo tecnologo, soprattutto nella forma oraria, risultano più elevati per le donne (514 ore contro 336).

I congedi parentali giornalieri sono utilizzati soprattutto dal personale amministrativo femminile e, nei profili di ricercatore e tecnologo, più dalle donne che dagli uomini. Nel profilo tecnico, invece, i congedi parentali giornalieri risultano più frequenti tra gli uomini che tra le donne. I congedi parentali orari restano complessivamente contenuti.

Per quanto riguarda i congedi di maternità/paternità (**Tab. 29**), nel 2025 si registrano complessivamente 43 congedi: 26 di paternità e 17 di maternità. I congedi di paternità si concentrano in particolare nei profili di tecnologo, ricercatore e tecnico. Tra le donne, oltre ai 9 congedi nell'area AR/Borsa di studio, se ne registrano 3 nel profilo amministrativo, 3 nel profilo tecnologo e 2 nel profilo ricercatore. Va precisato che nell'area AR/Borsa di studio non si registrano congedi di paternità poiché tale tipologia contrattuale non li prevede.

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	0	3	2T.I.+1T.D.	3
Tecnico	7	0	7T.I.	7
Ricercatore	8	2	10T.I.	10
Tecnologo	11	3	8T.I.+6T.D.	14
AR/Borsa di studio	0	9	9AR	9

**Tabella 29** Numero congedi per maternità e paternità nel 2025.

Nel complesso, i dati confermano l'importanza di continuare a monitorare in modo sistematico l'accesso alle misure di conciliazione vita-lavoro, rafforzando gli strumenti disponibili e segnalano una più equilibrata condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

### 9.1 Posizioni di responsabilità per genere

Dall'analisi delle indennità di responsabilità percepite dai dipendenti (**Tab. 30**), risulta che il numero complessivo delle posizioni di responsabilità censite nel 2025 corrisponde a circa il 22% del personale a tempo indeterminato, con valori molto simili tra uomini (22.5%) e donne (21.9%). La distribuzione di tali incarichi presenta tuttavia differenze significative tra uomini e donne, in funzione del profilo professionale.

Nel profilo ricercatore, l'indennità di direzione ex art. 22 DPR 171/91 è percepita dal 4.5% degli uomini e dal 2.1% delle donne; analogamente, l'indennità di direzione struttura ex art. 9 CCNL personale I-III riguarda il 2.6% degli uomini e l'1.4% delle donne. Anche nel profilo tecnologo, l'indennità di direzione ex art. 22 DPR 171/91 mostra un divario marcato di genere: ne beneficia il 33.0% degli uomini e il 17.8% delle donne. Al contrario, l'indennità ex art. 10 CCNI personale tecnologo, che riconosce responsabilità specifiche, è attribuita al 13.1% delle donne e al 2.5% degli uomini.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo (livelli IV-VIII), l'indennità di responsabilità CCNI è attribuita al 21.8% del personale tecnico e al 25.8% di quello amministrativo. Anche in questo caso emergono differenze di genere: tra i tecnici ne usufruisce il 22.2% degli uomini e il 15.8% delle donne, mentre tra gli amministrativi ne beneficia il 21.8% degli uomini e il 26.9% delle donne. Per gli incarichi di RSPP, i valori risultano invece molto contenuti e sostanzialmente equilibrati nel profilo tecnico (2.7% uomini, 2.6% donne), mentre nel profilo amministrativo si registra un solo caso femminile.

Tipo Posizione di responsabilità	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91	Ricercatore	22	4.5	3	2.1	25	3.9
	Tecnologo	120	33.0	19	17.8	139	29.5
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità Direzione Struttura ex art. 9 CCNL personale I-III	Ricercatore	13	2.6	2	1.4	15	2.4
	Tecnologo	15	4.1	2	1.9	17	3.6
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità ex art. 10 CCNI personale tecnologo	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	9	2.5	14	13.1	23	4.9
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	-	-	-	-	-
Indennità di Responsabilità CCNI personale IV-VIII	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	-	-	-	-	-	-
	Tecnico	125	22.2	6	15.8	131	21.8
	Amministrativo	19	21.8	86	26.9	105	25.8
RSPP CCNI personale IV-VIII	Ricercatore	-	-	-	-	-	-
	Tecnologo	-	-	-	-	-	-
	Tecnico	15	2.7	1	2.6	16	2.7
	Amministrativo	-	-	1	0.3	1	0.2
<b>Totale</b>		<b>338</b>	<b>22.5</b>	<b>134</b>	<b>21.9</b>	<b>472</b>	<b>22.3</b>

**Tabella 30** Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2025.

Questi dati indicano che la distribuzione delle indennità continua a riflettere modalità differenziate di accesso ai ruoli di responsabilità. In particolare, le donne risultano meno presenti nelle posizioni di direzione nei profili di ricercatore e tecnologo, mentre appaiono relativamente più rappresentate nelle responsabilità specifiche del profilo amministrativo e, nel caso delle tecnologhe, nelle indennità ex art. 10 CCNI. Sarebbe pertanto utile continuare a monitorare i criteri di

attribuzione delle indennità e l'evoluzione della distribuzione di genere nelle diverse tipologie di incarico, anche al fine di favorire un accesso più equilibrato alle posizioni di maggiore responsabilità.

## 10. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) rappresenta lo strumento strategico principale per la promozione della parità di genere nell'INFN. Dal 2020, in conformità con la direttiva PA-DPO 2/19, il PTAP è stato integrato nel PIAO dell'Ente. Nel 2024, l'INFN ha aggiornato il *Gender Equality Plan* (GEP 2023-2025), che ha incorporato gli obiettivi del VII PTAP, in linea con le strategie europee per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca. In questo contesto, l'Ente partecipa alla rete *Gender Equality Network in Physics in the European Research Area* (GENERA), nata nel 2015 nell'ambito di un progetto europeo con l'obiettivo di accrescere la cultura della parità nei vari enti di ricerca in fisica. Inoltre, collabora con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (CNR-IRPPS), partner della rete GENERA e del progetto H2020 *MINDtheGEPs – Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans* (G.A. 101006543).

Nel gennaio 2026 è stato approvato l'VIII PTAP 2026-2028, incluso nel PIAO. Il Piano riprende e amplia gli obiettivi del precedente PTAP in linea con le raccomandazioni europee sul cambiamento strutturale nelle istituzioni di ricerca e si articola in cinque macro-aree di intervento:

1. adeguare i processi gestionali per favorire i cambiamenti strutturali;
2. promuovere formazione e comunicazione, rafforzando la comunicazione di genere;
3. garantire pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella *governance* dell'Ente, in tutti i ruoli e livelli;
4. migliorare l'ambiente di lavoro e l'equilibrio vita privata/lavoro, favorendo la genitorialità e l'inclusione delle diversità;
5. prevenire e contrastare molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità.

Per ogni area generale di intervento si richiamano di seguito le principali azioni positive intraprese e previste dall'Ente:

### **1) Adeguare i processi gestionali per favorire i cambiamenti strutturali**

L'VIII PTAP rafforza il ruolo della dirigenza nel sostenere in modo visibile e continuativo le politiche di parità, anche attraverso momenti periodici di autovalutazione nelle Strutture e la discussione annuale dei risultati in Consiglio Direttivo. Prosegue inoltre il lavoro, già avviato, per consolidare strumenti di analisi di genere e generazionale e per realizzare un'infrastruttura dati utile al bilancio di genere, sviluppata in collaborazione con la Direzione Sistemi Informatici (DSI) e la DRU. In questo quadro rientra anche l'inserimento, già a partire dalla presente relazione, dell'analisi del divario retributivo di genere. Dall'autunno 2024 tutte le Sedi INFN dispongono di referenti del CUG; nel triennio 2026-2028 si punta a consolidare la rete e a valorizzare, anche nei sistemi di valutazione, l'impegno del personale e delle figure di responsabilità nella promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

## **2) Promuovere formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere**

Nel triennio 2026–2028 il PTAP attribuisce alla formazione e alla comunicazione un ruolo centrale nel rimuovere pregiudizi inconsapevoli e pratiche apparentemente neutre ma di fatto discriminatorie. Sono previsti contenuti espliciti su parità, inclusione e diversità nei corsi dedicati alla gestione delle risorse umane, alla *leadership*, alla comunicazione e alla sicurezza, nonché moduli specifici nei percorsi per neoassunti, anche in *e-learning*. Particolare attenzione è dedicata alla formazione della dirigenza sui principali documenti europei in materia di parità. Sul versante della comunicazione, l'INFN continua a promuovere iniziative di sensibilizzazione in occasione dell'11 febbraio e del 25 novembre, attività di divulgazione rivolte alle scuole e al pubblico e, in collaborazione con CNR-IRPPS e la rete GENERA, concorsi e corsi di formazione per docenti sui temi degli stereotipi di genere nelle discipline STEM.

## **3) Garantire pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella governance dell'Ente, in tutti i ruoli e livelli**

Quest'area raccoglie alcune delle azioni più rilevanti del nuovo PTAP. Il Piano conferma l'impegno dell'Ente ad aumentare la presenza femminile nei ruoli di ricercatore e tecnologo a tutti i livelli e, per quanto possibile, a riequilibrare la presenza del genere sottorappresentato anche tra il personale tecnico-amministrativo. Proseguono le azioni rivolte a incentivare le ragazze e le giovani donne a intraprendere la carriera scientifica, anche attraverso attività di orientamento, comunicazione e valorizzazione di *role model*, con particolare attenzione all'area della fisica teorica. Viene inoltre rafforzato il monitoraggio della distribuzione di genere nei concorsi per forme contrattuali temporanee e nelle procedure di assunzione e progressione di carriera, anche attraverso la pubblicazione annuale dei dati di genere relativi alle diverse selezioni. Sul piano della governance, il PTAP prevede il monitoraggio della rappresentanza di genere e la promozione della presenza femminile nei ruoli di direzione e coordinamento, con particolare attenzione alla continuità delle carriere in relazione a maternità, genitorialità e carichi di cura. In continuità con queste finalità, l'INFN sostiene programmi consolidati di crescita professionale e inclusione, quali il *Gender Mentoring*, il progetto "Più Donne nella Fisica" e il Premio "Milla Baldo Ceolin – *Women in Theoretical Physics*".

## **4. Migliorare l'ambiente di lavoro e l'equilibrio vita privata/lavoro, favorendo la genitorialità e l'inclusione delle diversità.**

Nel nuovo PTAP questa area si amplia e si articola in modo più dettagliato rispetto al passato. In raccordo con il piano di welfare, si prevede di esplorare misure di supporto per il personale con carichi di cura continuativi, anche oltre i casi previsti dalla legge 104/1992. Nel triennio 2026–2028 si intende inoltre rafforzare gli strumenti di prevenzione e supporto, attraverso un miglioramento dell'informazione sulla prevenzione dello stress lavoro-correlato, l'analisi dei fattori organizzativi che lo generano, la sperimentazione in alcune Strutture pilota, di spazi dedicati al recupero psico-fisico (ad es. "Zen Room"/sale riposo) e l'avvio di un progetto pilota di primo ascolto psicologico. È previsto anche un percorso sperimentale di *mentoring* per il personale tecnico amministrativo. L'Ente diffonde inoltre, in collaborazione con il CUG, materiali informativi dedicati alla genitorialità, alle trasferte del personale con disabilità e ai possibili bias inconsci nelle procedure concorsuali.

## **5) Prevenire e contrastare molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità**

Il PTAP 2026–2028 conferma e rafforza il contrasto alle molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità. In particolare, è prevista una collaborazione più strutturata con la Consigliera di Fiducia, attraverso incontri periodici con il CUG e la *governance* e iniziative comuni rivolte al personale nelle diverse sedi INFN. Il Piano prevede inoltre l’inserimento di moduli formativi sul rispetto interpersonale nei percorsi già esistenti o in fase di progettazione, inclusi quelli manageriali e di *onboarding*. In un contesto fortemente internazionale, si intende promuovere la predisposizione di una versione in inglese del Codice Etico e di un codice di condotta per conferenze ed eventi, formulati con attenzione alle diverse sensibilità culturali e resi facilmente accessibili.

Nel complesso, queste azioni confermano l’impegno costante dell’INFN per la promozione della parità di genere, del benessere organizzativo e per la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più attento alle persone.

### **10.1 Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance**

Alcune delle azioni indicate nel PTAP sono state integrate nel Piano delle Performance dell’Ente. Tra queste rientrano il monitoraggio della neutralità delle procedure concorsuali, il monitoraggio della composizione degli organismi a nomina presidenziale e il coordinamento con la DSI e la DRU per la raccolta e l’analisi dei dati necessari alla redazione del bilancio di genere. Alcuni di questi aspetti sono già stati approfonditi nei paragrafi precedenti.

Un ulteriore obiettivo riguarda il miglioramento delle condizioni di partecipazione al lavoro delle persone diversamente abili, anche attraverso la formazione periodica delle figure di responsabilità, l’attenzione all’eliminazione delle barriere fisiche e comportamentali e la valutazione di misure di supporto per le disabilità non visibili. In questa prospettiva, l’Ente conferma l’impegno a rafforzare strumenti organizzativi e gestionali che rendano l’ambiente di lavoro più accessibile e più attento alle diverse esigenze del personale.

## **11. BENESSERE DEL PERSONALE**

Il benessere organizzativo resta un tema centrale per l’Ente. A partire dagli esiti dell’indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla qualità della vita organizzativa conclusa nel 2022, il CUG ha continuato a monitorare le principali criticità emerse, con particolare attenzione alla pressione lavorativa, al carico burocratico, al coinvolgimento nei processi decisionali e alle condizioni del personale non strutturato.

In continuità con il lavoro svolto negli anni precedenti e in coerenza con le azioni previste dal nuovo PTAP 2026–2028, l’INFN intende rafforzare gli strumenti di ascolto, prevenzione e supporto, migliorare il monitoraggio dei fattori organizzativi che incidono sul benessere lavorativo e promuovere, anche in raccordo con la Consigliera di Fiducia e con le strutture competenti, interventi mirati per affrontare tempestivamente eventuali situazioni di disagio. In questa prospettiva, assumono particolare rilievo anche le azioni rivolte alla prevenzione dello stress lavoro-correlato, alla diffusione di buone pratiche tra le Strutture e al miglioramento della qualità dell’ambiente di lavoro.

## 12. L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2025

### 12.1 Operatività

Nel 2025, il CUG dell'INFN ha consolidato il proprio ruolo nell'attuazione delle politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Le attività svolte hanno incluso sia la prosecuzione di iniziative già avviate negli anni precedenti sia l'introduzione di nuove azioni volte a rafforzare l'efficacia operativa del Comitato.

Il CUG INFN è stato istituito con disposizione del Presidente INFN n. 14378 del 14 aprile 2011. L'attuale composizione è stata definita con Disposizione n. 26883 del 26 giugno 2024, ed è divenuta pienamente operativa con Disposizione n. 26983 del 18 luglio 2024. Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il CUG dispone di un budget autonomo, utilizzato principalmente per le spese di trasferta dei componenti e per l'organizzazione di eventi formativi e di sensibilizzazione. Il Comitato dispone inoltre di un sito web, rinnovato nel 2025 (<https://web.infn.it/CUG>).

Il CUG collabora stabilmente con diversi attori istituzionali dell'INFN. Ha due referenti in Giunta Esecutiva, la Dott.ssa Sandra Malvezzi, Vice Presidente INFN ed il Prof. Marco Pallavicini. Collabora inoltre con la Consigliera di Fiducia e con i settori dell'Ente coinvolti nelle materie di propria competenza, tra cui i Direttori di Struttura, i Responsabili nazionali e locali del personale, la Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente (CNPISA), i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La Presidente del CUG è anche componente del Comitato Garante del Codice Etico dell'INFN e del Gruppo di Lavoro "PIAO/Performance" dell'Ente. Alcuni componenti del Comitato partecipano inoltre alle commissioni di assegnazione di benefici assistenziali e sociali erogati dall'INFN, un componente partecipa alla commissione INFN per la ricognizione delle barriere architettoniche nelle Sedi ed uno è nella commissione di valutazione e formazione della graduatoria per il lavoro agile straordinario.

A livello nazionale, il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG, partecipando attivamente alle riunioni e ad alcuni degli eventi promossi nel 2025.

Nel corso del 2025 il CUG ha tenuto quattro riunioni plenarie in presenza, svoltesi a Roma, Torino, Lecce e presso la Presidenza, e nel 2026 una a Padova, oltre a diversi incontri operativi on-line dedicati a tematiche specifiche. Alcune riunioni in presenza sono state organizzate in forma itinerante presso Strutture INFN, al fine di rafforzare la collaborazione con le Sedi e favorire il dialogo diretto con il personale.

Dalla fine del 2024 sono inoltre presenti referenti/personone di contatto CUG nelle Strutture INFN, designati su base volontaria dalla Direzione locale, con il compito di facilitare la comunicazione ed il coordinamento su temi di inclusione, della parità di genere, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

Per migliorare l'efficacia operativa, il CUG ha istituito diversi Gruppi di lavoro tematici, che si riuniscono periodicamente per proporre azioni e collaborare in sinergia con altri settori dell'Ente:

- Monitoraggio pari opportunità e benessere lavorativo,

- Tematiche di inclusione,
- Area internazionale,
- Gruppo multimedia,
- Sito web CUG,
- Organizzazione/partecipazione a eventi e formazione,
- Statistiche sul personale.

È inoltre attivo un Gruppo di lavoro sul bilancio di genere, coordinato dalla responsabile del Gruppo statistiche del CUG, con la partecipazione di personale INFN esterno al Comitato, tra cui rappresentanti della DSI e della DRU.

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2025 con riferimento ai compiti di sua competenza.

## 12.2 Attività propositiva

Nel corso del 2025, il CUG ha sviluppato un'intensa attività propositiva, volta a consolidare le azioni dell'Ente sui temi della parità di genere, del benessere lavorativo, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni. Le principali iniziative, per le quali si rimanda al sito web del CUG per ulteriori dettagli, hanno riguardato anzitutto il rafforzamento della collaborazione con la DRU e con la DSI, sia per il monitoraggio delle statistiche di genere e del benessere lavorativo, sia per l'implementazione di un sistema di banche dati automatizzato, finalizzato a seguire nel tempo la situazione del personale con un approccio di genere e generazionale.

Un secondo ambito di particolare impegno ha riguardato il rafforzamento della rete del CUG nelle Strutture INFN, anche attraverso il coinvolgimento della Consigliera di Fiducia e dei referenti/persona di contatto del Comitato, con l'obiettivo di migliorare la circolazione delle informazioni e la collaborazione sui temi di competenza. In questo quadro si colloca anche la ricognizione sulle barriere architettoniche nelle Sedi, avviata tramite un questionario dedicato e proseguita con il coinvolgimento di RSPP, RLS e CNPISA, fino alla costituzione di un gruppo di lavoro INFN dedicato all'approfondimento della tematica e all'individuazione di possibili soluzioni operative.

Sul piano della comunicazione, il CUG ha collaborato con l'Ufficio Comunicazione dell'INFN per la realizzazione e l'aggiornamento della playlist CUG sul canale YouTube INFN e per l'aggiornamento del sito web del Comitato. In tale ambito rientrano anche il video "Women in Science" diffuso in occasione dell'11 febbraio 2025 e il video di sintesi dell'iniziativa del 25 novembre 2024 dedicata alla "Panchina Rossa e simboli rossi contro la violenza sulle donne".

Particolare rilievo ha avuto anche l'organizzazione e la promozione di eventi di sensibilizzazione e formazione. Il CUG ha collaborato all'iniziativa dell'11 febbraio 2025, Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, organizzata a ENEA-Frascati con la partecipazione dell'INFN e della rete dei CUG, nonché all'evento INFN presso i LNF. Ha inoltre promosso, in occasione del 25 novembre 2025, il *webinar* "Responsabilità e consapevolezza: riconoscere e contrastare la violenza di genere" e ha collaborato all'evento del 3 dicembre 2025 dedicato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella ricerca scientifica, organizzato presso ASI con la partecipazione dell'INFN e della rete dei CUG. Nel corso del 2025 è stata inoltre avviata la preparazione dell'evento dell'11 febbraio 2026 ai LNF e del

corso "Il problema di genere nella didattica delle discipline STEM", rivolto ai docenti della scuola secondaria e riconosciuto come formazione per il personale docente.

Nel campo della formazione, il CUG ha proposto e organizzato il corso nazionale INFN "Inclusione e trasformazione: dall'etica dell'IA alle politiche di genere", svolto in modalità ibrida il 20-21 febbraio 2025 presso il Dipartimento di Fisica della Sapienza Università di Roma e ha inoltre progettato il corso nazionale INFN "Approccio genere-specifico in medicina, dalla ricerca clinica alla prevenzione, verso la medicina personalizzata", poi realizzato nel marzo 2026.

Tra le attività propositive rientra infine la predisposizione e diffusione di materiali informativi, tra cui i vademecum e le infografiche su genitorialità e missioni del personale con disabilità, in attuazione degli obiettivi già previsti nel PIAO 2025–2027.

Tutte queste attività hanno contribuito a consolidare il ruolo del CUG INFN come interlocutore attivo e propositivo sia all'interno dell'Ente sia nella rete nazionale dei CUG.

Nel 2025 il CUG ha inoltre presentato le proprie attività e iniziative in diversi contesti interni ed esterni all'Ente, tra cui l'Assemblea nazionale dei rappresentanti del personale ricercatore e tecnologo e gli incontri con il personale delle Strutture di Torino e Lecce:

- *"Inclusione, pari opportunità e benessere: l'impegno del CUG nell'INFN"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione all'Assemblea Nazionale dei Rappresentanti del personale ricercatore/tecnologo ai LNS, Catania, 8/4/2025.
- *"Inclusione, pari opportunità e benessere: l'impegno del CUG nell'INFN"*, A. Incicchitti e responsabili GdL del CUG, presentazione all'incontro del CUG con il personale della Sezione di Torino, 20/5/2025.
- *"Inclusione, pari opportunità e benessere: l'impegno del CUG nell'INFN"*, A. Incicchitti e responsabili GdL del CUG, presentazione all'incontro del CUG con il personale della Sezione di Lecce, 7/10/2025.

### 12.3 Attività consultiva

Nel corso del 2025 il CUG ha fornito una attività consultiva a supporto dei principali documenti di programmazione e valutazione dell'Ente, fornendo contributi e osservazioni su temi di propria competenza. In particolare. Il CUG ha contribuito:

- All'aggiornamento del PIAO 2025-2027 e 2026-2028, nonché alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del PIAO 2024-2026 e del PIAO 2005-2027.
- Al Piano Triennale INFN 2025-2027 e 2026-2028, per gli aspetti di pari opportunità, benessere e inclusione.
- All'elaborazione e all'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028.
- Alla predisposizione di una relazione richiesta dal Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) dell'INFN nell'ottobre 2025.

Nell'ambito di questa attività consultiva e di raccordo istituzionale, il CUG ha inoltre presentato le proprie analisi e proposte in diversi contesti dell'Ente, tra cui CNPISA, OIV, Giunta Esecutiva, CVI e nella riunione di pre-Consiglio Direttivo dedicata al PTAP 2026–2028.

Nel dettaglio:

- *"Comitato Unico di Garanzia"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione a CNPISA, Presidenza INFN, Roma, 8/1/2025.
- *"Comitato Unico di Garanzia"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione all'OIV, INFN Roma, il 26/2/2025.

- *"Aggiornamento operativo 2024-2025 e azioni 2025-2026 (sintesi)"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione alla Giunta Esecutiva, Presidenza INFN, 30/9/2025.
- *"Initiatives enhancing the work-life balance (inclusion, well being and equal opportunities)"*, A. Incicchitti presentazione al Comitato di Valutazione Internazionale dell'INFN, Tecnopolo, Bologna, 13/10/2025.
- *"Questionario INFN su Sicurezza, Inclusione e Barriere Architettoniche"*, Elisabetta Lilli per il CUG, presentazione a CNPISA, Presidenza INFN, Roma, 18 novembre 2025.
- *"Inclusione, pari opportunità e benessere: l'impegno del CUG nell'INFN"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione di aggiornamento operativo delle attività del CUG all'OIV, 9/11/2025.
- *"Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028"*, A. Incicchitti per il CUG, presentazione alla riunione di pre-Consiglio Direttivo INFN, Dipartimento di Scienza della Formazione dell'Università di Roma Tre, Roma, 27 novembre 2025.

#### 12.4 Attività di verifica

Nel corso del 2025 il CUG ha svolto attività di verifica e monitoraggio su temi rientranti nelle proprie competenze, con particolare attenzione alla situazione del personale in ottica di genere e generazionale e allo stato di attuazione delle misure previste dall'Ente in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni.

In particolare, il CUG ha proseguito il monitoraggio della situazione del personale con un approccio di genere e generazionale, anche in raccordo con la Consiglieria di Fiducia, al fine di individuare eventuali criticità e formulare proposte di miglioramento. Ha inoltre seguito lo stato di attuazione del VII PTAP 2023-2025, anche in vista della predisposizione del nuovo VIII PTAP 2026-2028.

In linea con quanto previsto dall'art. 5 del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone in INFN* e in coerenza con i compiti di verifica affidati ai CUG dalla Direttiva PA-DPO 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Consiglieria di Fiducia ha condiviso in via riservata una sintesi delle attività svolte, fornendo al CUG suggerimenti ed elementi utili per orientare future azioni di sensibilizzazione e formazione. Tale collaborazione, condotta nel pieno rispetto della riservatezza e dell'autonomia del ruolo, rappresenta un importante riferimento per il monitoraggio delle situazioni di disagio e per la promozione di un ambiente lavorativo rispettoso e attento alle persone.

### 13 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi dei dati relativi al personale INFN al 31 dicembre 2025 restituisce un quadro articolato, nel quale si osservano alcuni segnali di avanzamento, ma anche criticità che permangono con continuità nel tempo e che richiedono attenzione costante. Nel complesso, la presenza femminile mostra lievi miglioramenti in alcuni ambiti, ma resta contenuta in diversi profili e soprattutto nei ruoli di maggiore responsabilità.

Questa tendenza emerge con particolare evidenza nei percorsi di carriera del personale di ricerca e tecnologo, dove la presenza femminile, pur più consistente nelle fasi iniziali e nelle componenti più giovani, tende a ridursi nei livelli più alti e nelle posizioni di coordinamento. Il fenomeno è confermato anche dall'analisi delle Commissioni Scientifiche Nazionali e degli organismi scientifici di nomina dirigenziale, nei quali si registrano differenze ancora marcate tra aree e ambiti disciplinari. In alcuni casi il riequilibrio procede, in altri resta invece molto lento. Ciò suggerisce che l'evoluzione

della composizione del personale, da sola, non sia sufficiente a produrre in tempi brevi un cambiamento stabile nella distribuzione delle responsabilità.

Anche nei ruoli di governo dell'Ente e negli organi decisionali la presenza femminile, pur in crescita rispetto al passato, rimane limitata. Il dato complessivo sugli organismi di vertice e su quelli scientifici è vicino agli obiettivi di equilibrio richiamati a livello europeo, ma non ancora pienamente allineato. In questo quadro, assume rilievo il fatto che il nuovo PTAP 2026–2028 abbia confermato alcuni obiettivi specifici già presenti nel precedente Piano, rafforzando il nesso tra monitoraggio dei dati, programmazione e responsabilità di governance.

L'analisi delle procedure concorsuali mostra un quadro nel complesso più strutturato rispetto agli anni precedenti. La presenza femminile nelle commissioni è ormai sistematicamente rilevata e si colloca almeno attorno alla soglia di un terzo dei componenti. Rimangono tuttavia differenze significative nella presidenza delle commissioni, dove la presenza delle donne continua a essere minoritaria e molto variabile a seconda del profilo e della tipologia di procedura. Anche su questo terreno, il monitoraggio sistematico si conferma uno strumento essenziale per verificare nel tempo l'effettiva neutralità dei processi di selezione.

Sul piano organizzativo, i dati relativi alla conciliazione tra vita privata e lavoro confermano che le misure disponibili continuano a essere utilizzate più frequentemente dalle donne, in particolare per quanto riguarda part-time, telelavoro, lavoro agile e congedi parentali. Si osservano tuttavia alcuni segnali di maggiore condivisione nell'uso di determinati istituti, che meritano di essere seguiti nel tempo. Resta inoltre centrale il tema del benessere lavorativo, con particolare riferimento al carico burocratico, alla pressione organizzativa e alla condizione del personale in posizione più fragile o meno stabile.

Nel 2025 il CUG ha consolidato la propria operatività, rafforzando sia la capacità di proposta sia quella di interlocuzione con i diversi settori dell'Ente. Il lavoro svolto sul monitoraggio dei dati, sulla rete dei referenti locali, sulle attività formative e informative, sui materiali di supporto e sul raccordo con DRU, DSI, Consigliera di Fiducia e altri attori istituzionali rappresenta un elemento importante per dare continuità alle azioni intraprese e per rendere più efficace il collegamento tra analisi, proposte e strumenti di programmazione.

Nel complesso, si conferma l'utilità di proseguire lungo alcune direttrici ormai ben individuate: rendere più solido il monitoraggio dei dati; seguire con continuità l'accesso ai ruoli di responsabilità e coordinamento; accompagnare i percorsi di crescita professionale; migliorare gli strumenti di supporto al benessere lavorativo; consolidare formazione e comunicazione sui temi di competenza del CUG. Più in generale, emerge l'esigenza di mantenere un'attenzione costante alla qualità dei processi organizzativi e decisionali, affinché i progressi osservati in questi anni possano tradursi in cambiamenti più stabili e diffusi nell'intera vita dell'Ente.

## **RINGRAZIAMENTI**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN desidera esprimere un ringraziamento a tutte le persone e le Strutture che, con il loro impegno e la loro collaborazione, hanno contribuito alle attività del CUG nel corso del 2025.

Un particolare ringraziamento va ai referenti ed alle persone di contatto CUG nelle Strutture INFN, che con il loro supporto hanno facilitato la comunicazione e il coordinamento delle iniziative sul territorio.

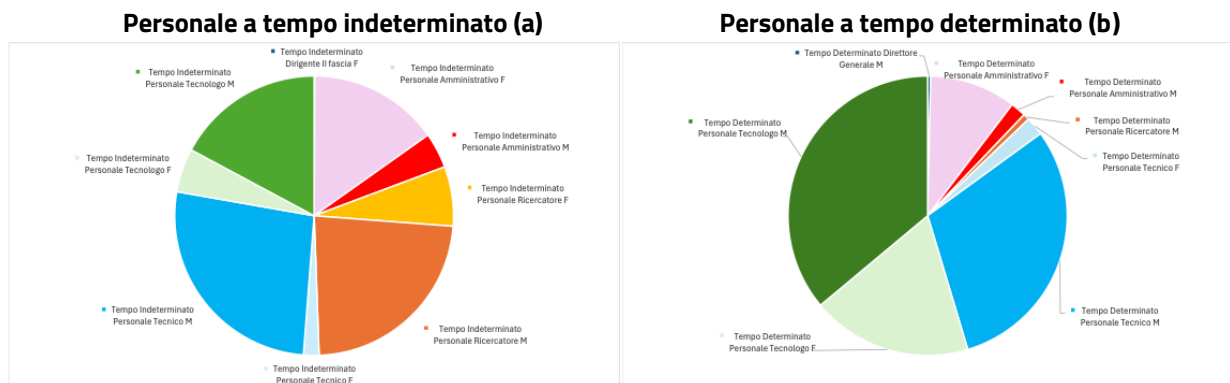
Si ringraziano inoltre la Consigliera di Fiducia, i Referenti in Giunta Esecutiva, i Direttori di Struttura, i Responsabili Nazionali e Locali del Personale, la Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente (CNPISA), i Responsabili RSPP e RLS e tutte le persone che, a vario titolo, hanno collaborato con il CUG offrendo il proprio contributo nelle attività di monitoraggio, formazione, sensibilizzazione e supporto alle azioni promosse dal Comitato.

Un ringraziamento particolare è rivolto alla DRU, per la collaborazione e il supporto nella raccolta e nell'analisi dei dati relativi al personale, alla DSI, per il lavoro congiunto finalizzato allo sviluppo di banche dati e strumenti di monitoraggio utili anche al bilancio di genere, all'Ufficio Formazione per la collaborazione nell'organizzazione delle iniziative formative e all'Ufficio Comunicazione della Presidenza, per il costante supporto alle attività del Comitato.

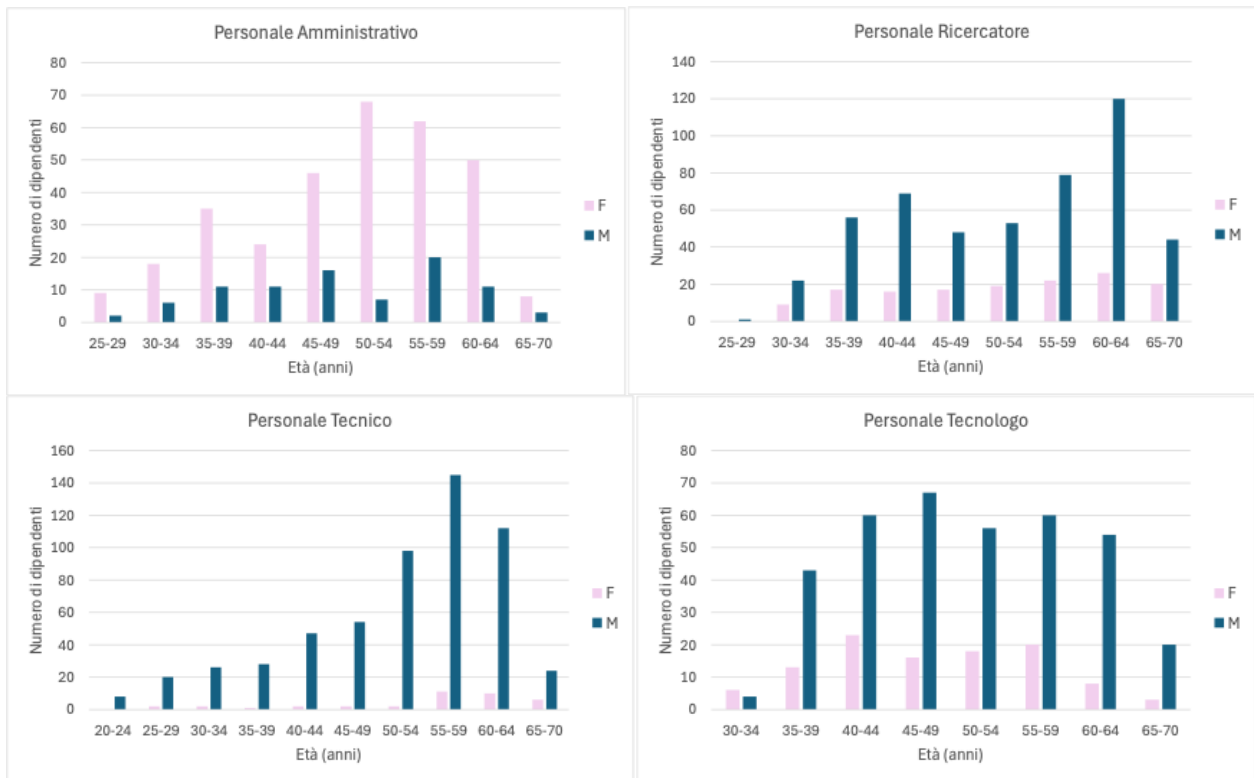
Si desidera infine riconoscere l'impegno delle componenti e dei componenti del CUG, che hanno svolto le attività del Comitato con continuità e spirito di servizio, mettendo a disposizione tempo, competenze e lavoro aggiuntivo rispetto ai propri compiti istituzionali. Un ringraziamento speciale al Gruppo di Lavoro Statistiche del CUG, per la dedizione e l'impegno con cui ha curato l'analisi e l'elaborazione dei dati per questa relazione, offrendo un contributo fondamentale alla lettura della realtà dell'Ente e alla definizione di azioni sempre più efficaci.

## APPENDICE - FIGURE RELATIVE ALL'ANALISI STATISTICA

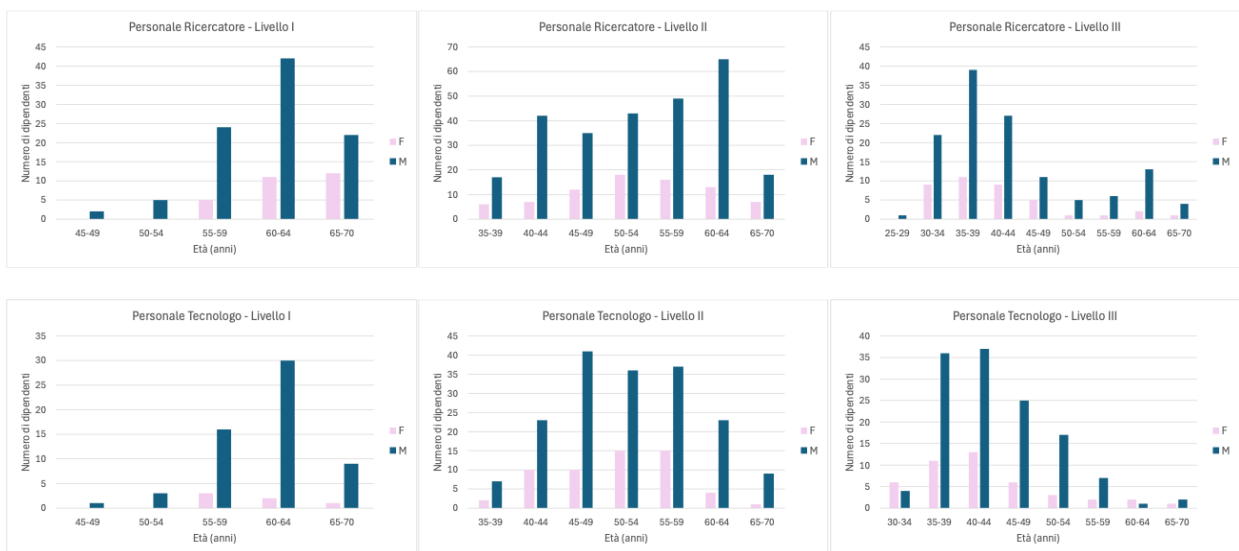
In questa appendice sono raccolte tutte le figure citate nei precedenti paragrafi.



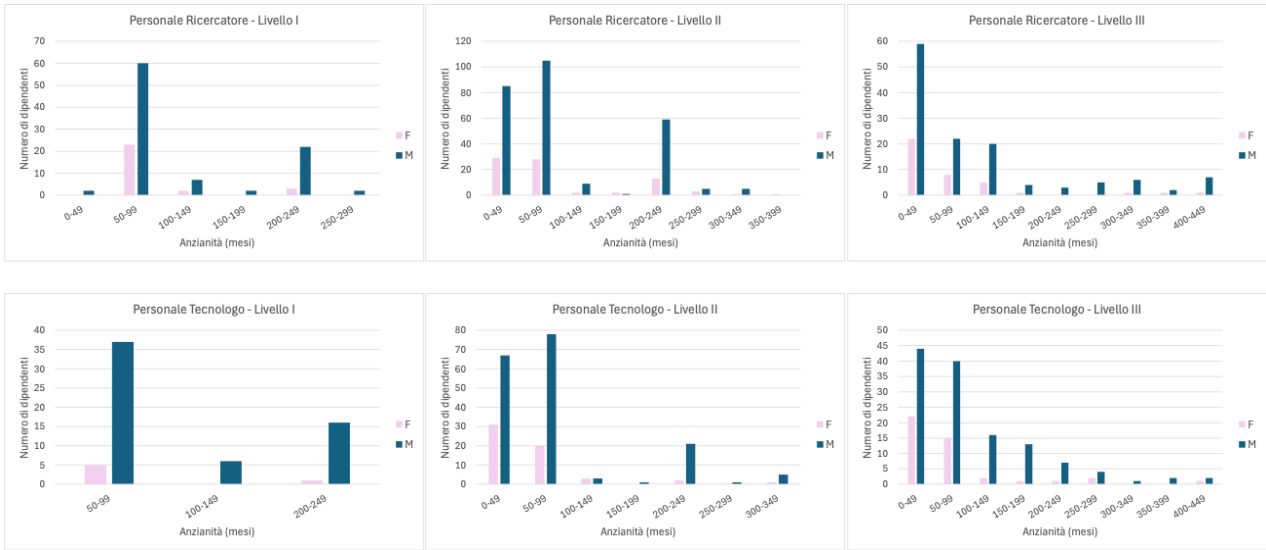
**Fig. 1** Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per genere al 31-12-2025.



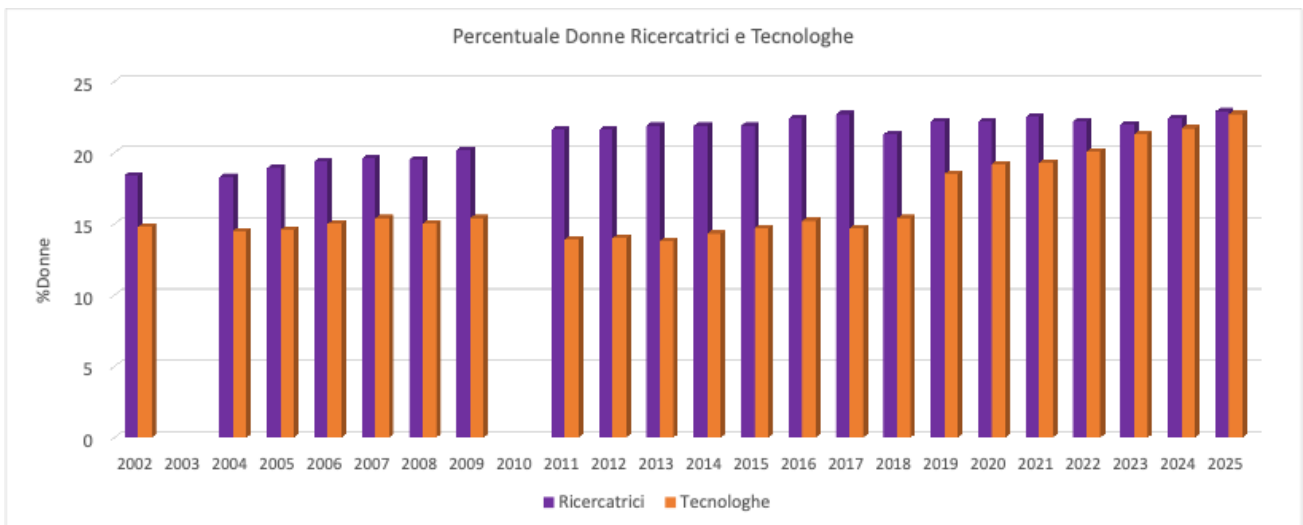
**Fig. 2** Distribuzione di età per genere, del personale amministrativo, ricercatore, tecnico e tecnologo a tempo indeterminato nel 2025.



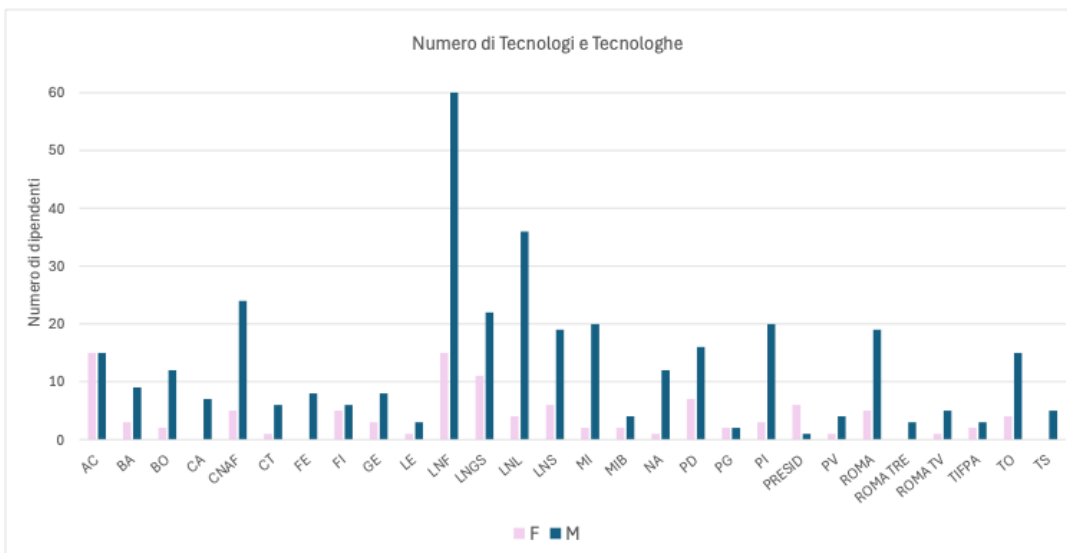
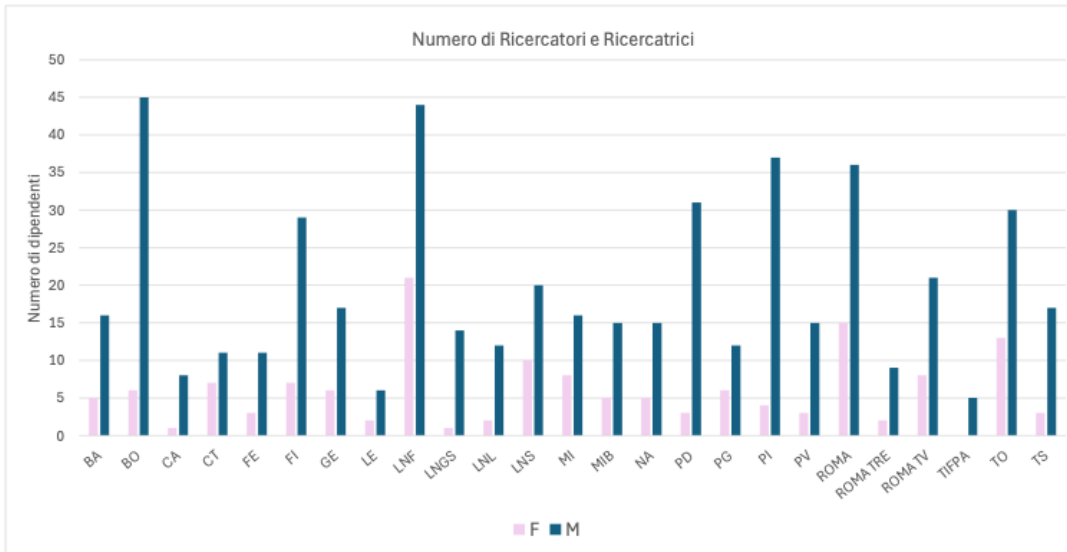
**Fig. 3** Distribuzione di età del personale ricercatore livelli I-III (panel superiore) e personale tecnologo livelli I-III (panel inferiore) al 31-12-2025.



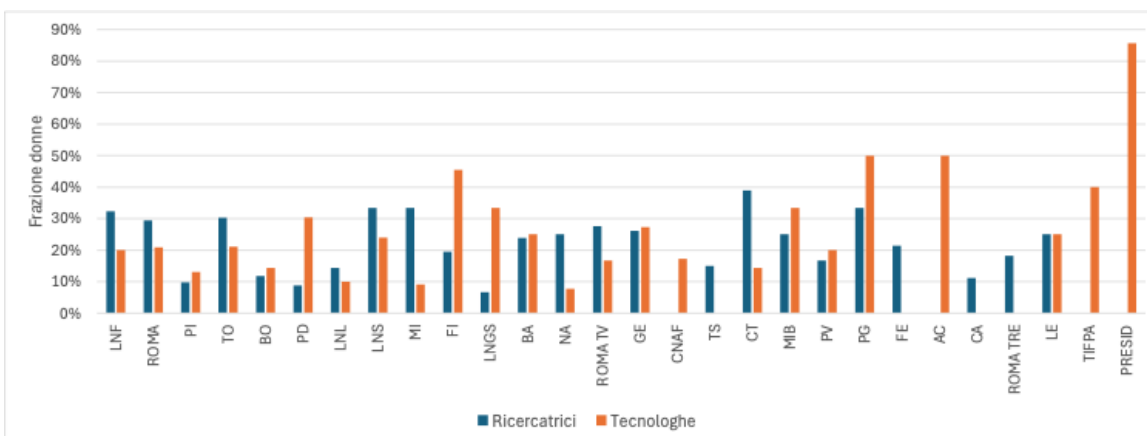
**Fig. 4** Distribuzione di anzianità nel livello del personale ricercatore livelli I-III (panel superiore) e personale tecnologo livelli I-III (panel inferiore) al 31-12-2025.



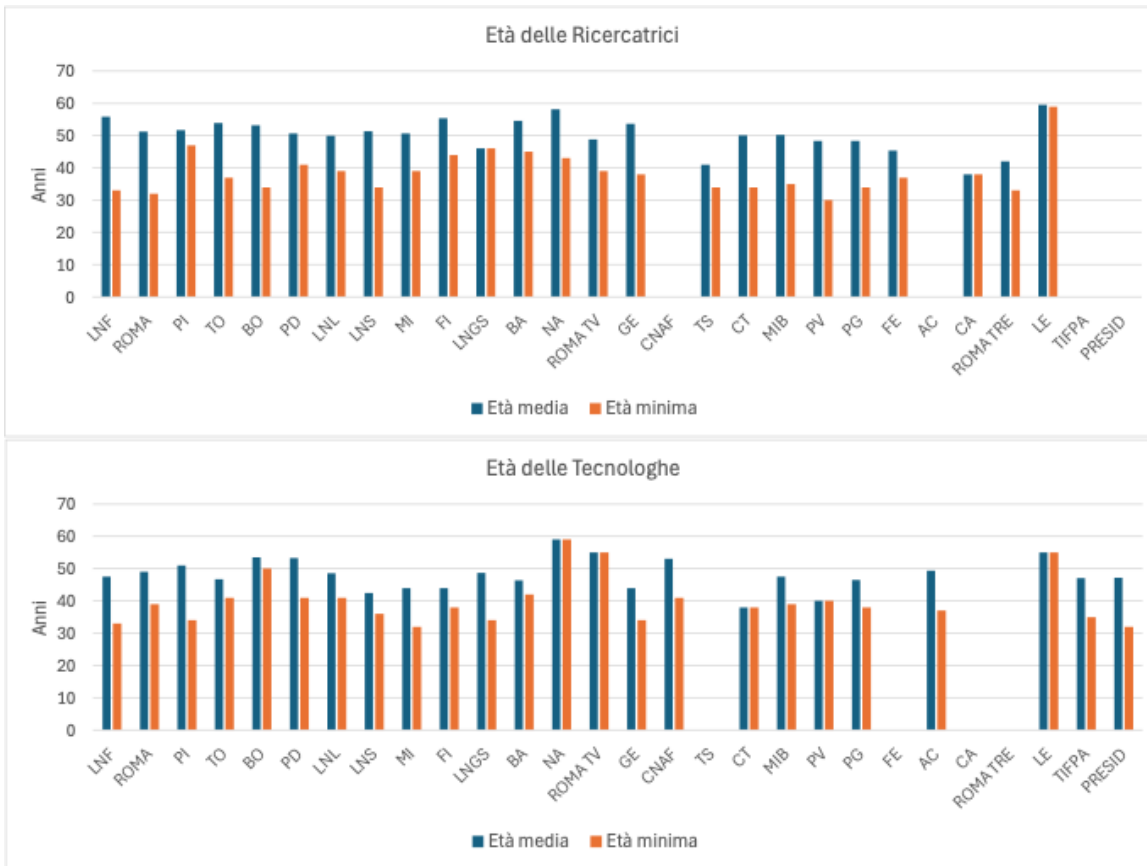
**Fig. 5** Frazione di ricercatrici e tecnoghe negli anni 2002-2025.



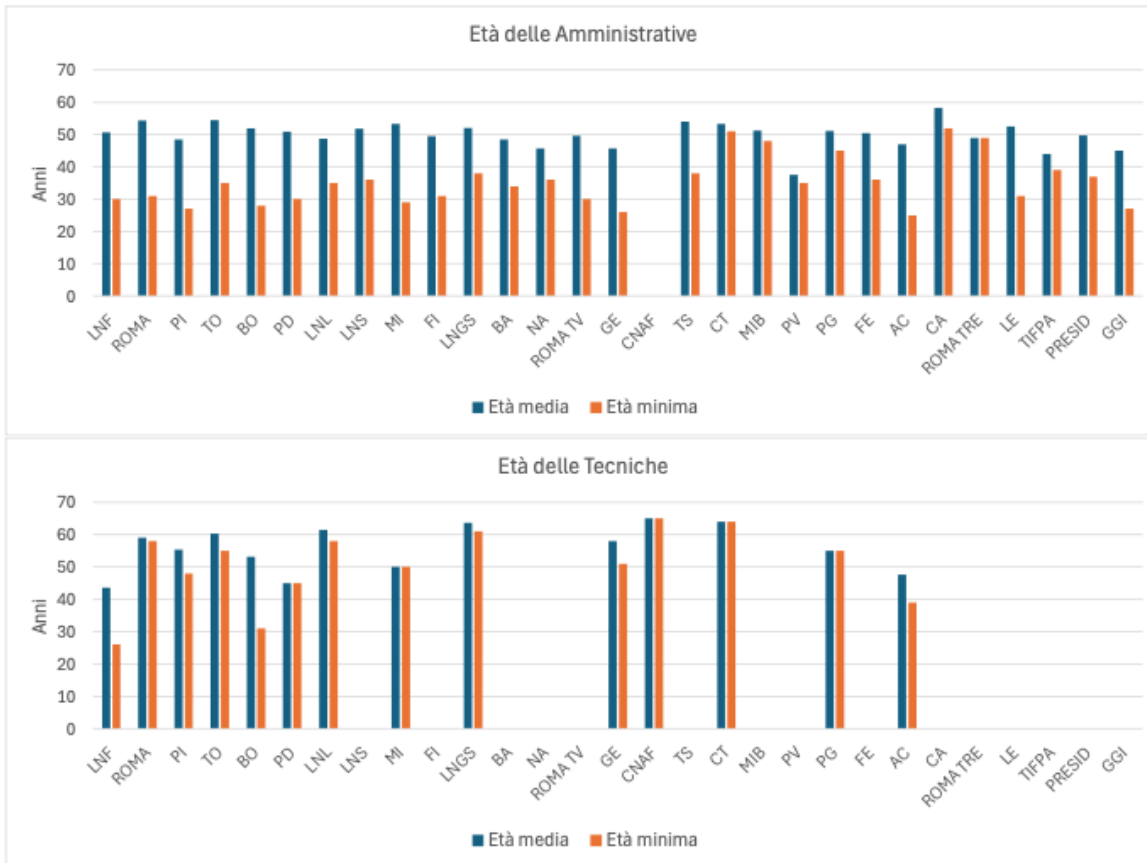
**Fig. 6** Distribuzione del personale ricercatore (panel superiore) e tecnologo (panel inferiore), separatamente per genere, nelle Strutture INFN al 31-12-2025. Le Sedi sono elencate in ordine alfabetico.



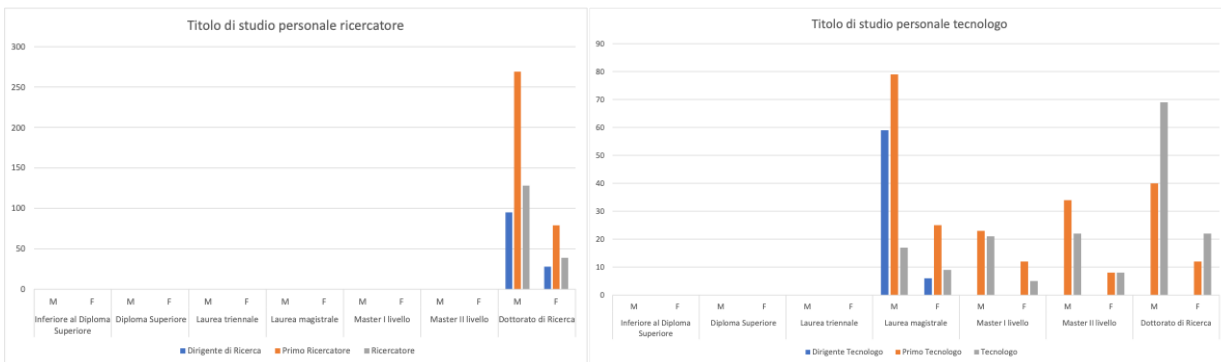
**Fig. 7** Distribuzione percentuale ricercatrici e tecnologhe nelle Strutture INFN al 31-12-2025. Le Sedi sono elencate in ordine di numerosità del personale.



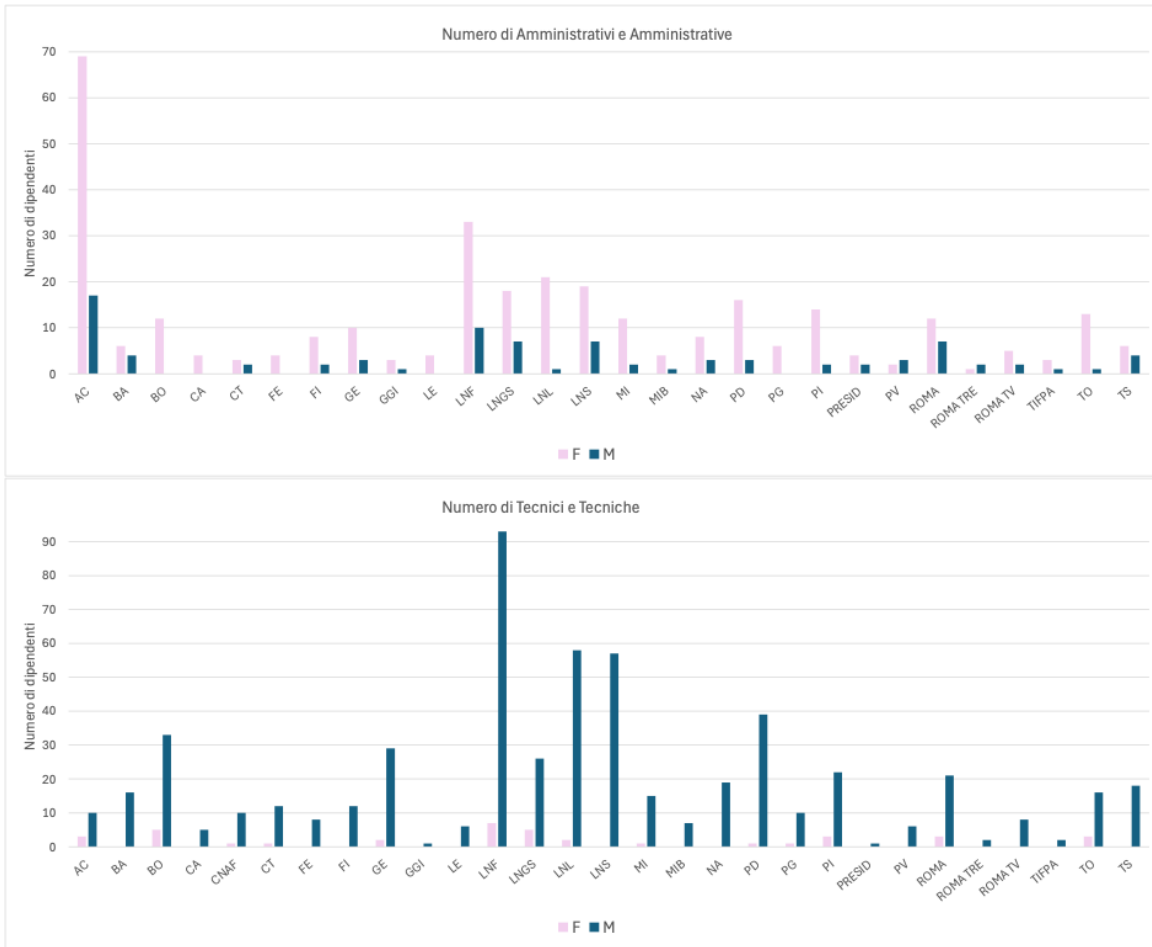
**Fig. 8** Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici (panel superiore) e delle tecnoghe (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31-12-2025. Le Sedi sono elencate in ordine di numerosità del personale.



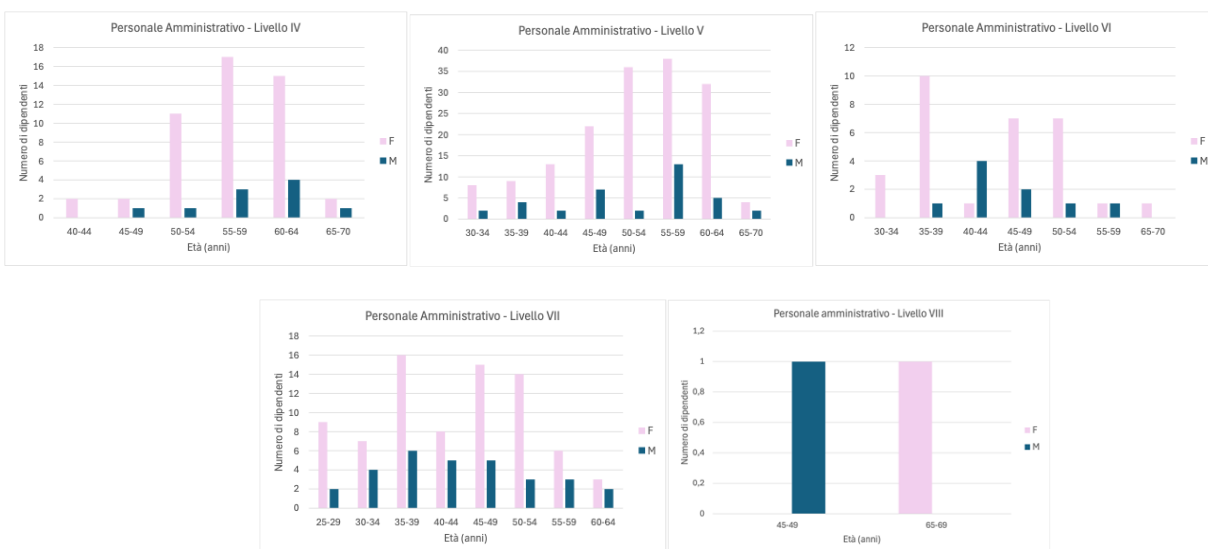
**Fig. 8bis** Distribuzione di età media e minima delle amministrative (panel superiore) e delle tecniche (panel inferiore) nelle Strutture INFN al 31-12-2025. Le Sedi sono elencate in ordine di numerosità del personale.



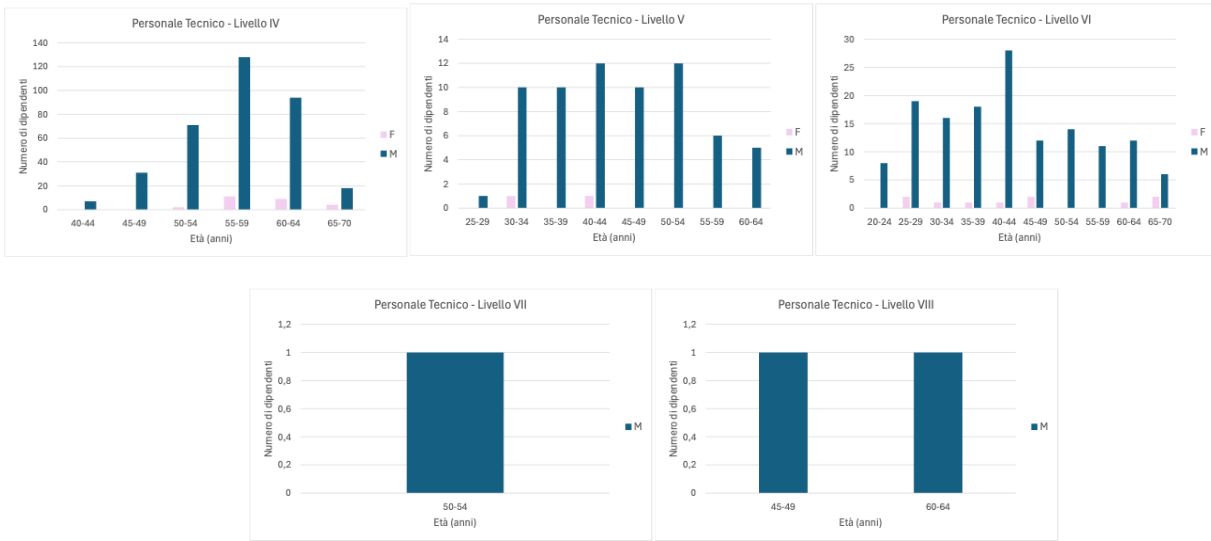
**Fig. 9** Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo al 2025 (informazione fornita su base volontaria).



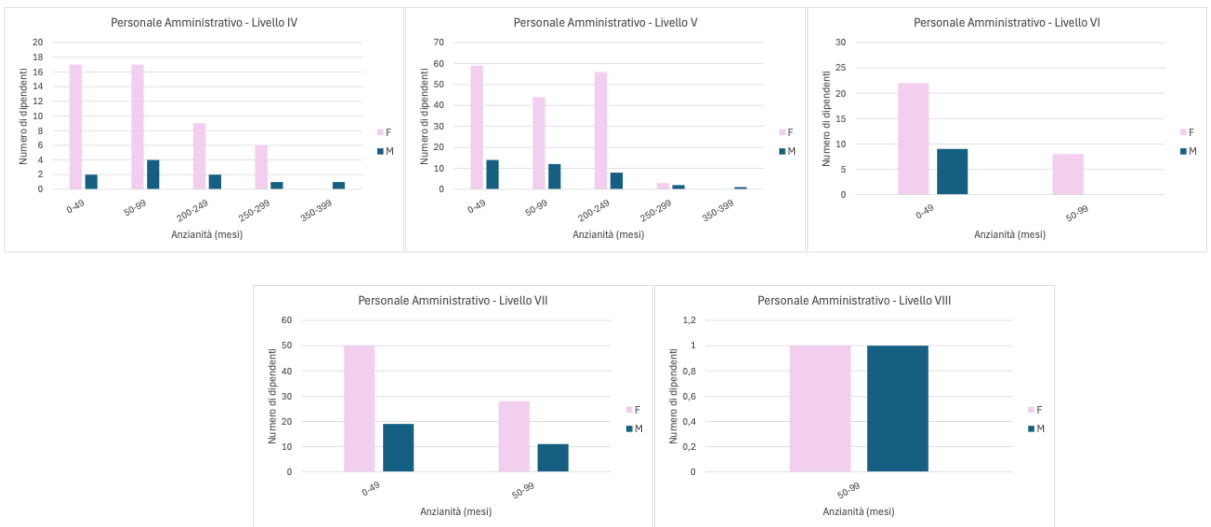
**Fig. 10** Distribuzione del personale amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore), separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12- 2025. Le Sedi sono elencate in ordine alfabetico.



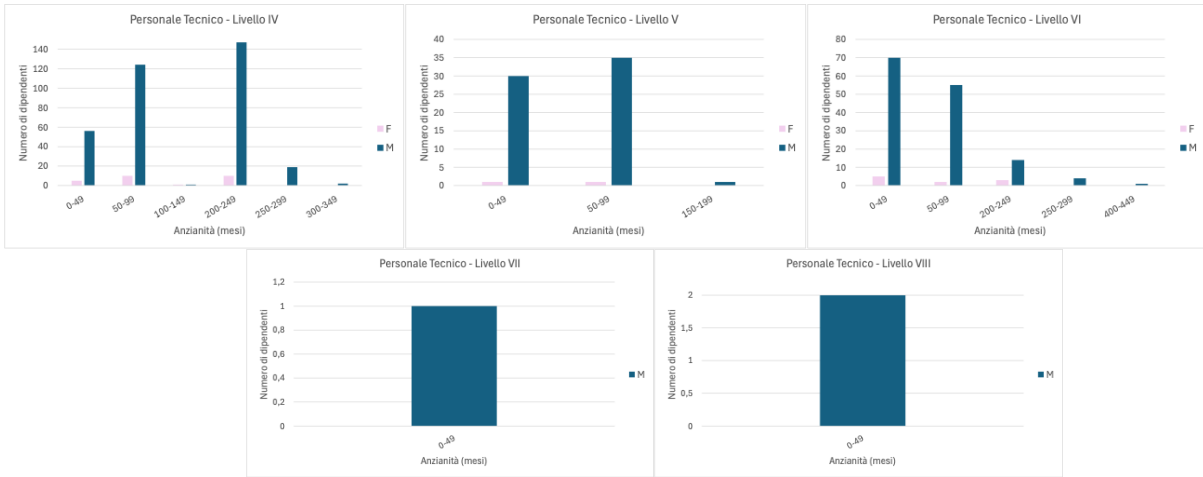
**Fig. 11** Distribuzione di età del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2025.



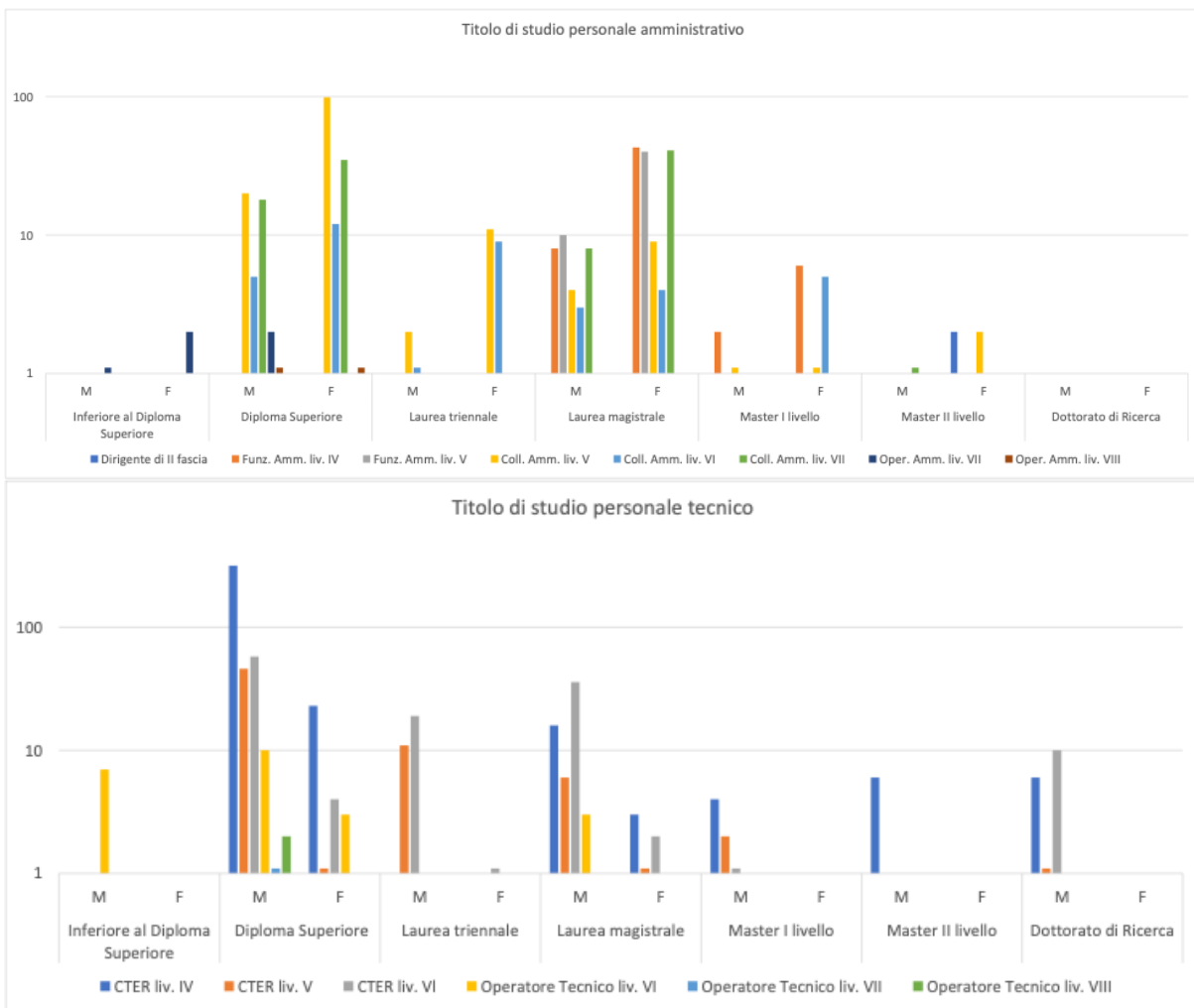
**Fig. 12** Distribuzione di età del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2025.



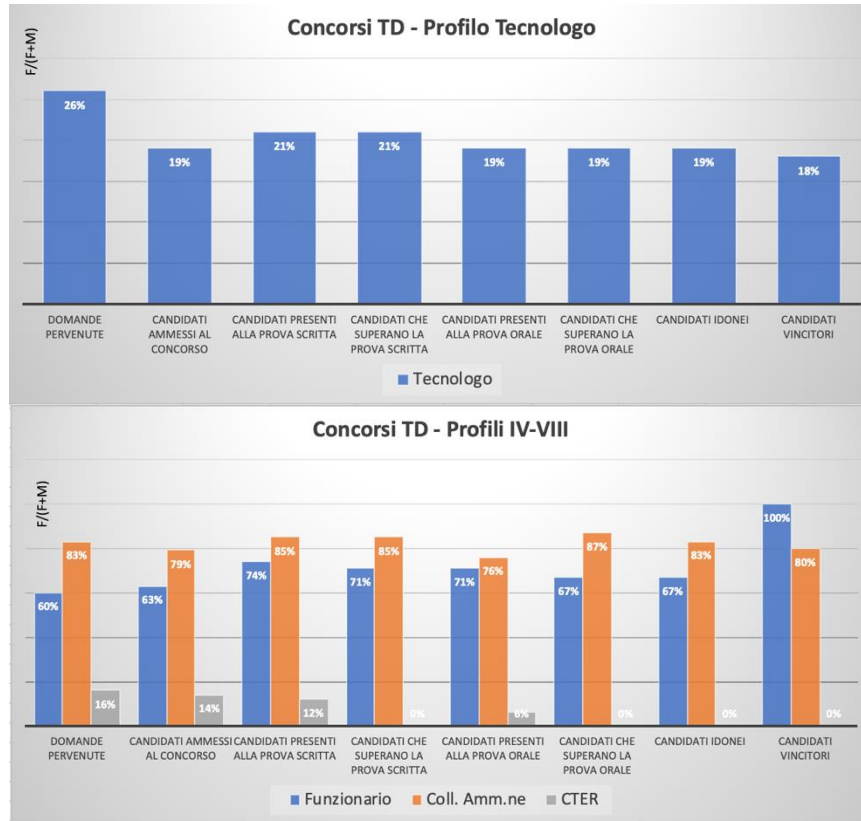
**Fig. 13** Distribuzione di anzianità nel livello del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2025.



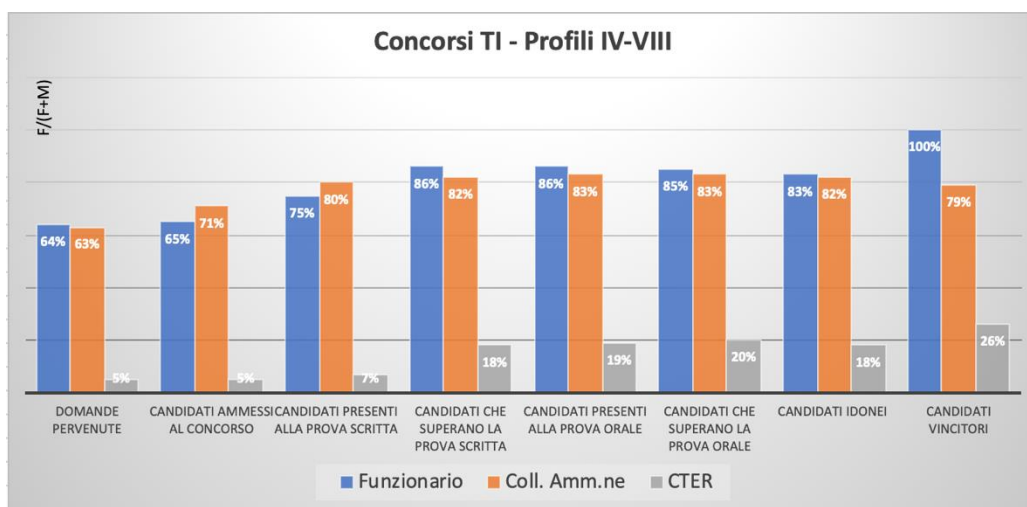
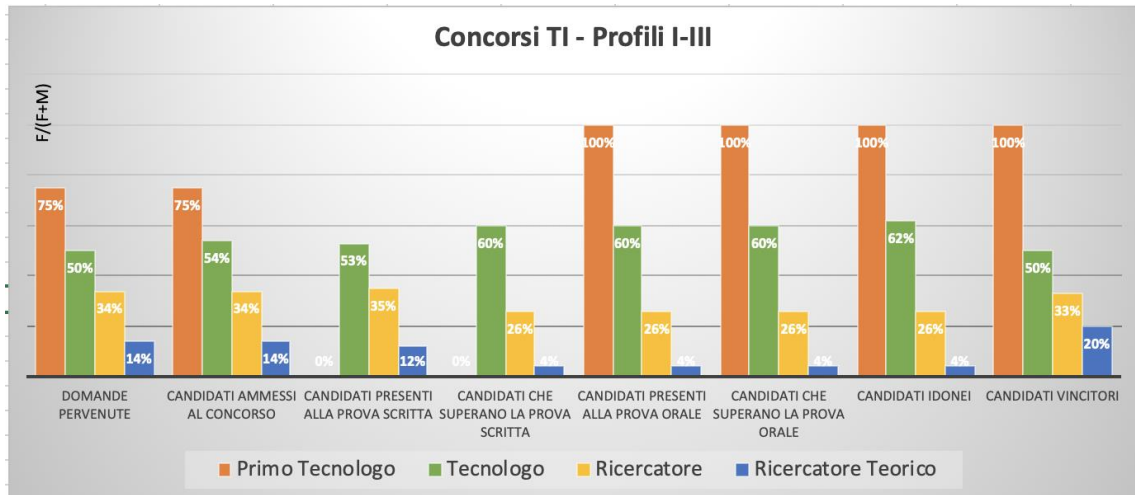
**Fig. 14** Distribuzione di anzianità nel livello del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2025.



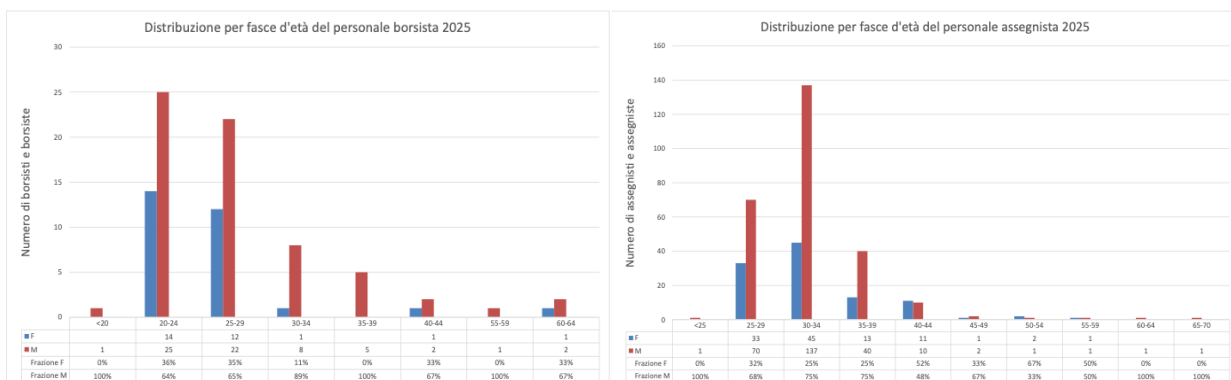
**Fig. 15** Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale amministrativo (panel superiore) e tecnico (panel inferiore) al 2025. Per rendere visibile l'unità su scala logaritmica i valori pari a 1 sono stati cambiati in 1.1.



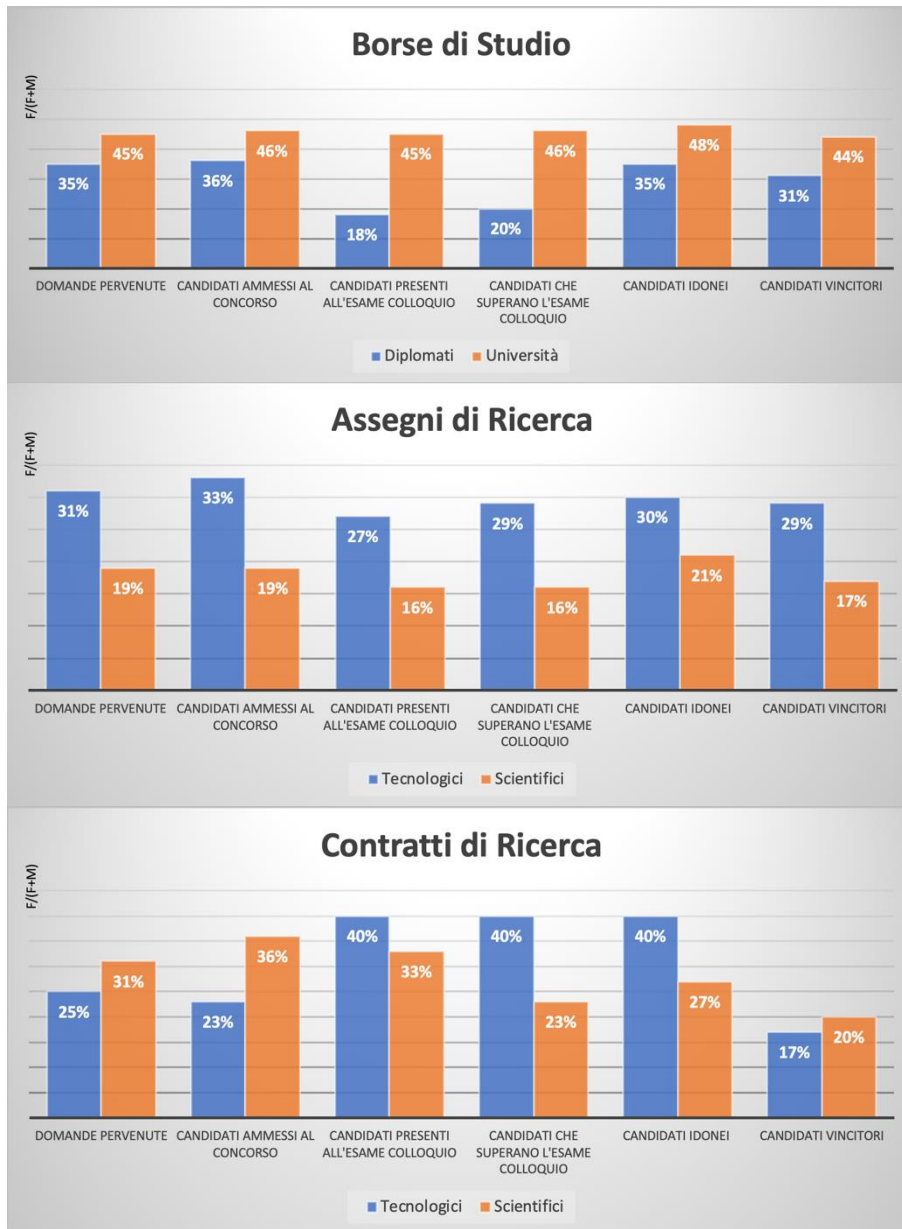
**Fig. 16** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2025, con contratto a tempo determinato, nel ruolo di tecnologo di III livello (panel superiore) e per la selezione nel ruolo di funzionario, coll. amministrazione, CTER (panel inferiore).



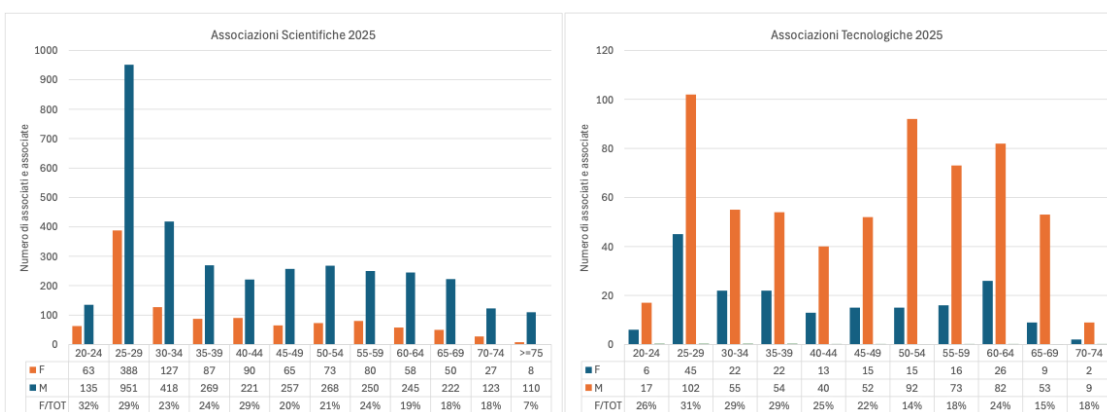
**Fig. 16bis** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2025 con contratto a tempo indeterminato, per la selezione nel ruolo di primo tecnologo, tecnologo, ricercatore sperimentale, ricercatore teorico (panel superiore) e per la selezione nel ruolo di funzionario, coll. amministrazione e CTER e (panel inferiore).



**Fig. 17** Distribuzione di età per genere del personale borsista e assegnista INFN al 31 dicembre 2025.



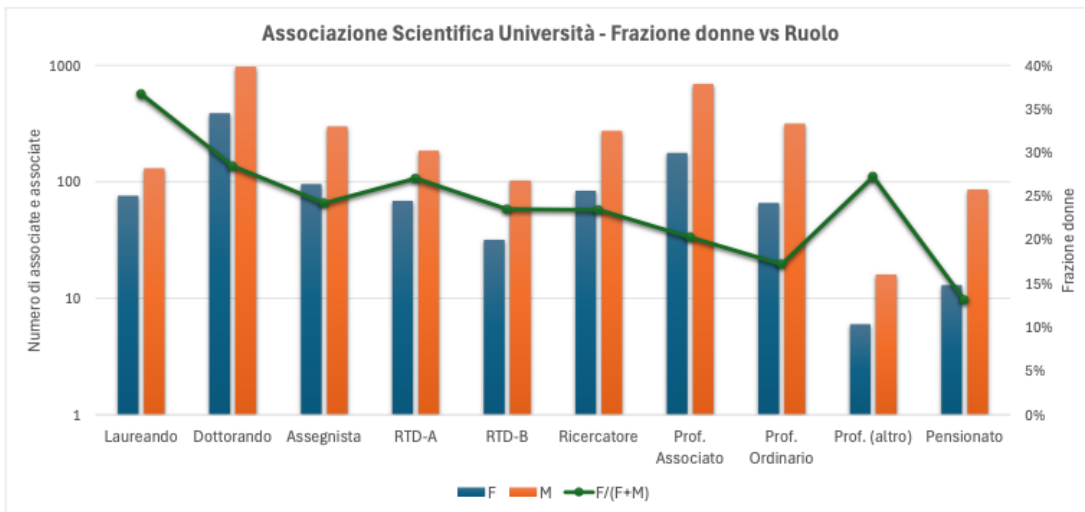
**Fig. 17bis** Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2025 per borse di studio (panel superiore), assegni di ricerca (panel centrale), contratti di ricerca (panel inferiore).



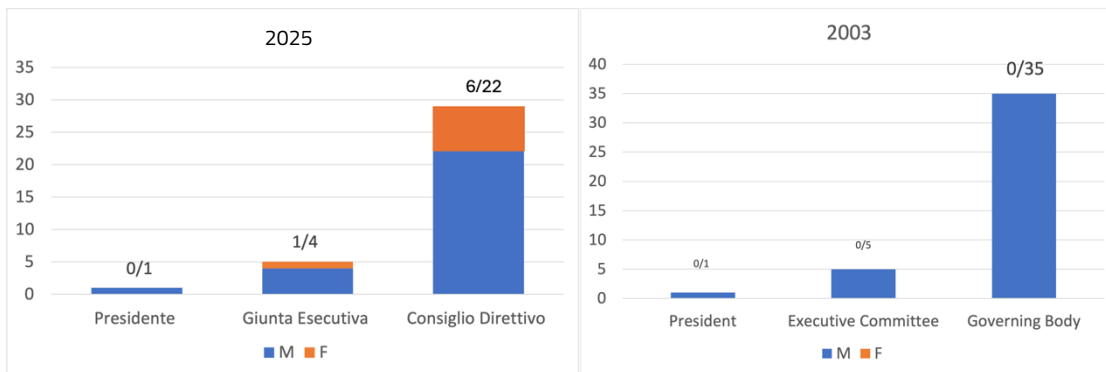
**Fig. 18** Distribuzione di età per genere del personale con associazione scientifica (panel sinistra) e tecnologica (panel destra) INFN al 31 dicembre 2025.



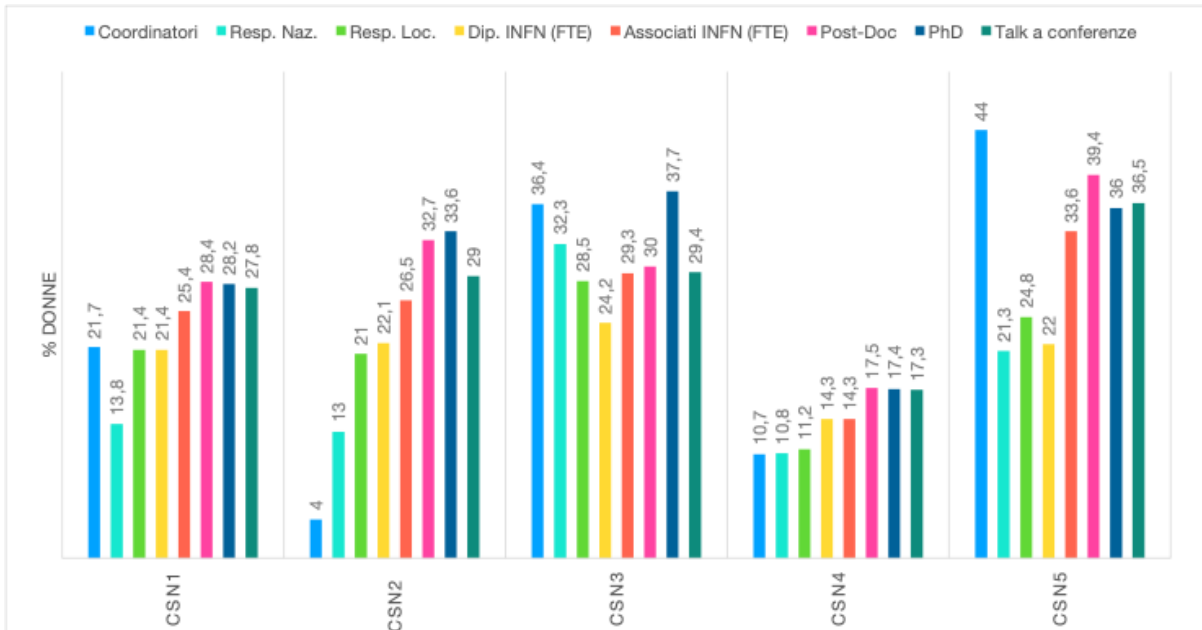
**Fig. 19** Distribuzione per genere e per ruolo del personale con associazione scientifica (panel superiore) e associazione tecnologica (panel inferiore) al 31-12-2025. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea verde si riferisce alla percentuale 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. I picchi visibili nella linea verde sono dovuti a numeri esigui.



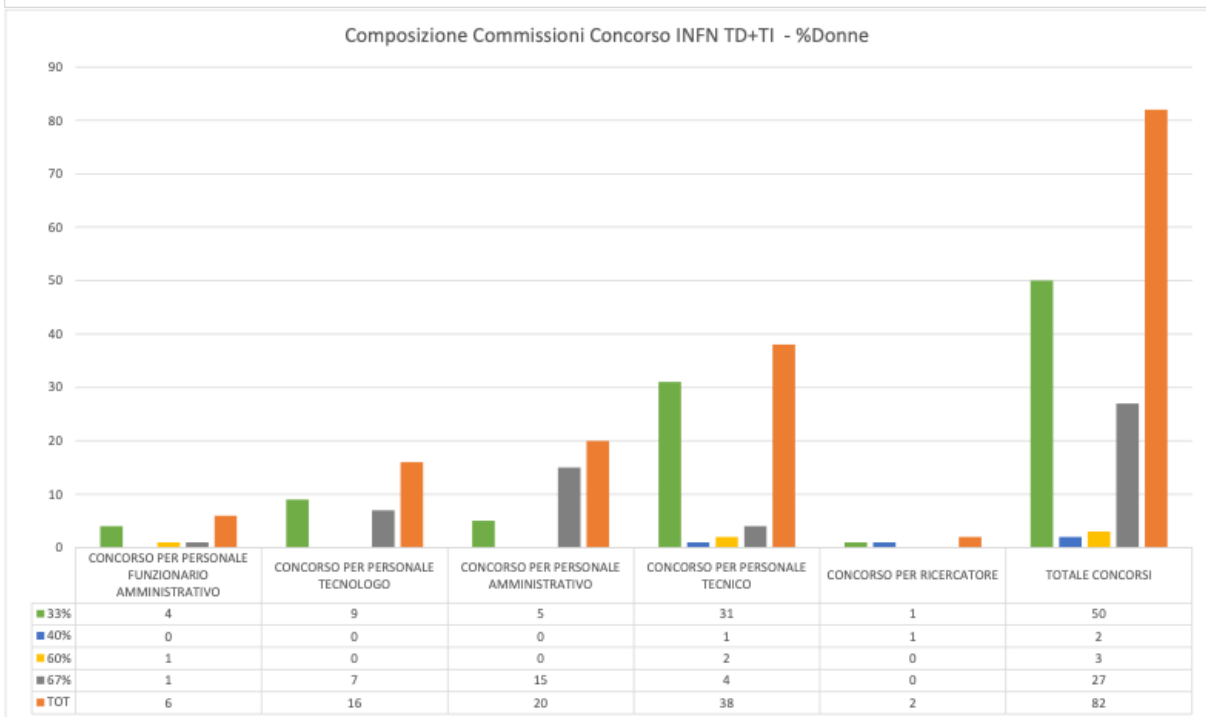
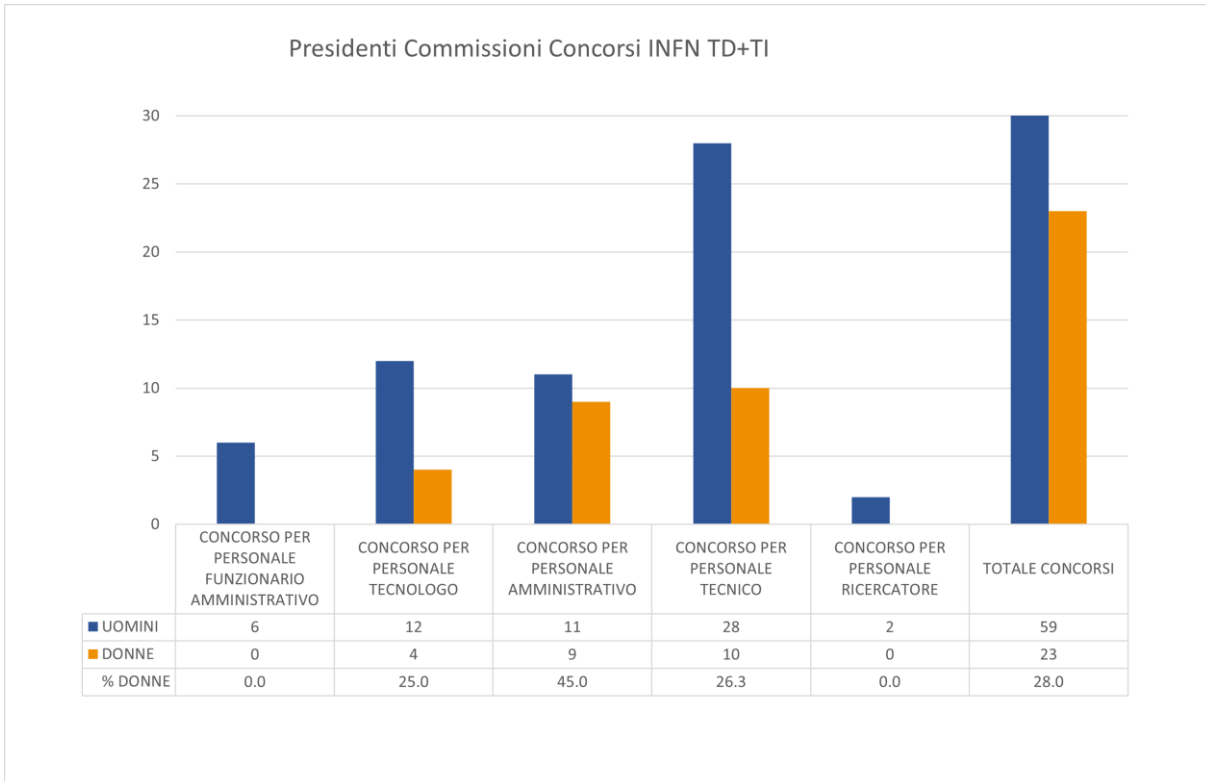
**Fig. 20** Distribuzione per genere e per ruolo del personale dei dipartimenti di Fisica con associazione scientifica al 31-12-2025. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea verde si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra.



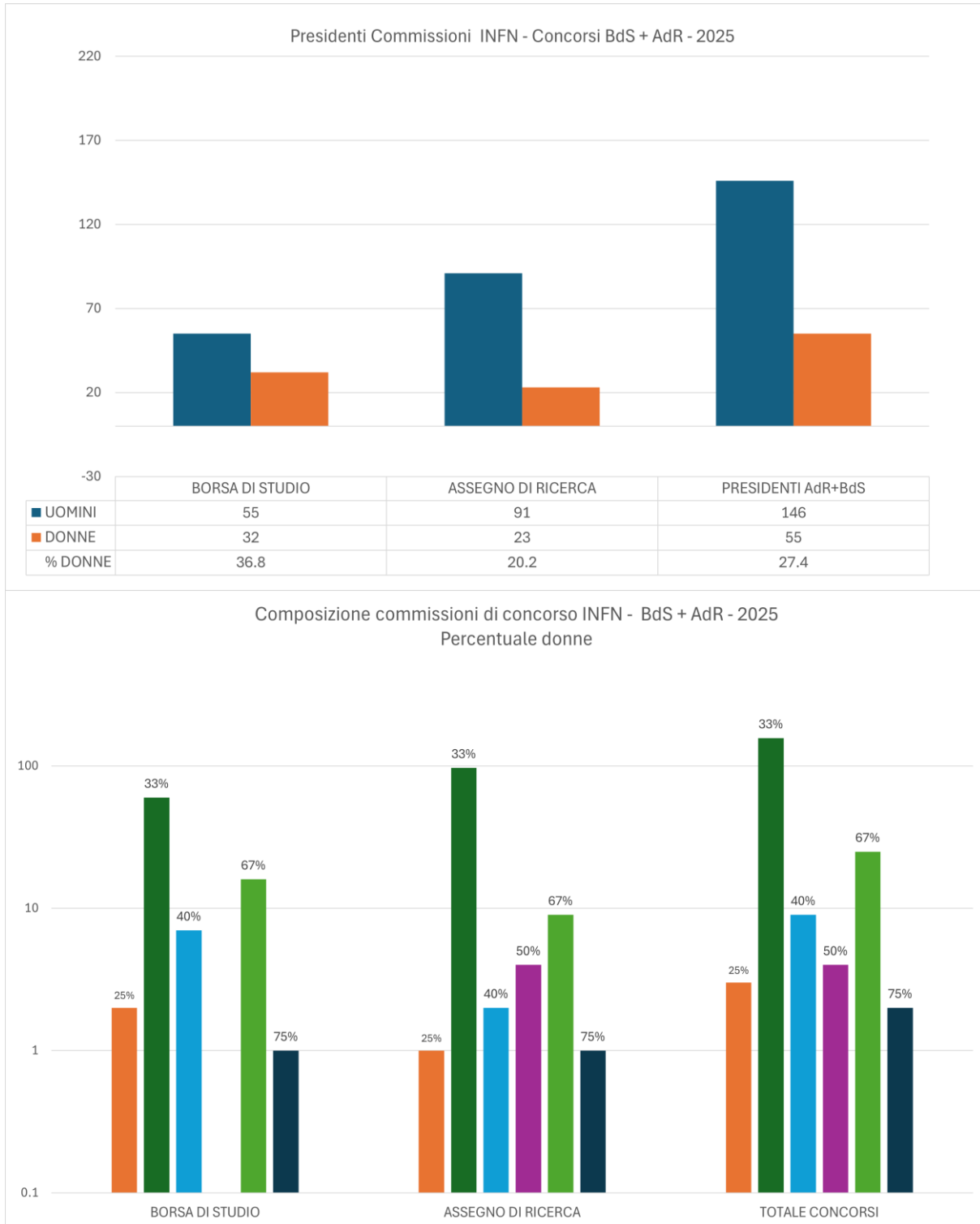
**Fig. 21** Distribuzione per genere di Presidente, Giunta Esecutiva e Direttivo nel 2025. Per evitare un doppio conteggio, la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte. Per confronto è riportata la stessa distribuzione nel 2003.



**Fig. 22** Frazione di donne sul totale afferenti nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2025. Dati forniti dal GLV.



**Fig. 23** Panel in alto: distribuzione di uomini e donne fra i presidenti di commissione dei concorsi a TI e TD espletati nel 2025 per assunzione di personale ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico. Panel in basso: numero di concorsi a Tempo Indeterminato e Determinato espletati nel 2025 per personale ricercatore, tecnologo, amministrativo, tecnico suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (33%, 40%, 60%, 67%, totale).



**Fig. 24** Concorsi INFN per Borse di Studio e Assegni di Ricerca (qui sono presenti anche quelli per contratti di ricerca) che si sono svolti nel 2025 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso. Nel panel superiore è riportata la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi e nel panel inferiore il numero di concorsi espletati suddivisi in base alla frazione di donne in commissione (0%, 25%, 33%, 40%, 50%, 67%, 75%, 100%).