Analisi statistica del personale INFN dipendente e associato

Studio di genere e generazionale basato

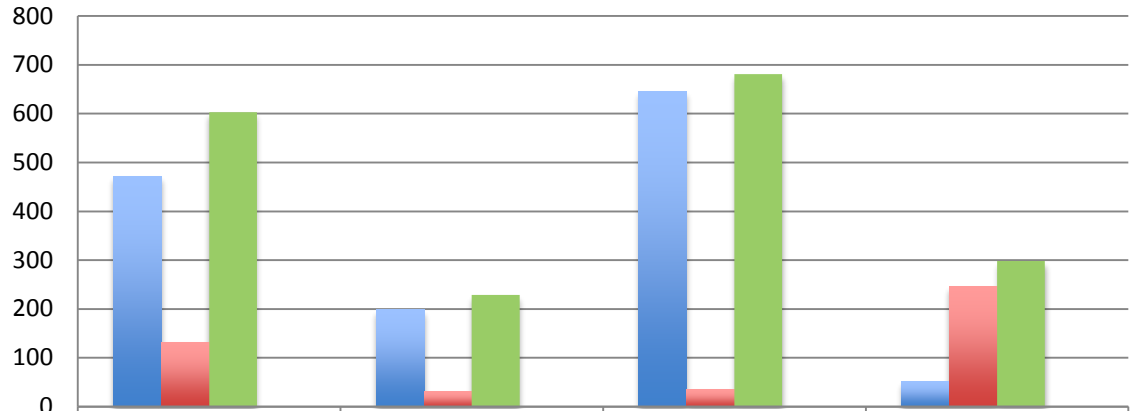
- sui dati del conto annuale al 31/12/2011
- e sulla banca dati degli associati

Analisi a cura del gruppo statistiche del CUG.
Grafici a cura di Angela Gargano

Personale dipendente

- Al 31/12/2011 ci sono 1811 dipendenti: le donne sono 443, gli uomini 1368, con un rapporto uomini/donne di 3 a 1
- Il personale si distribuisce nei profili di ricercatore (33% del personale), tecnologo (12.6%), tecnico (37.6%) e amministrativo (16.4%); con un rapporto uomini/donne pari a 3.6 per i ricercatori, 6.3 per i tecnologi, 18.6 per i tecnici. Il rapporto donne/uomini è 4.7 per gli amministrativi.

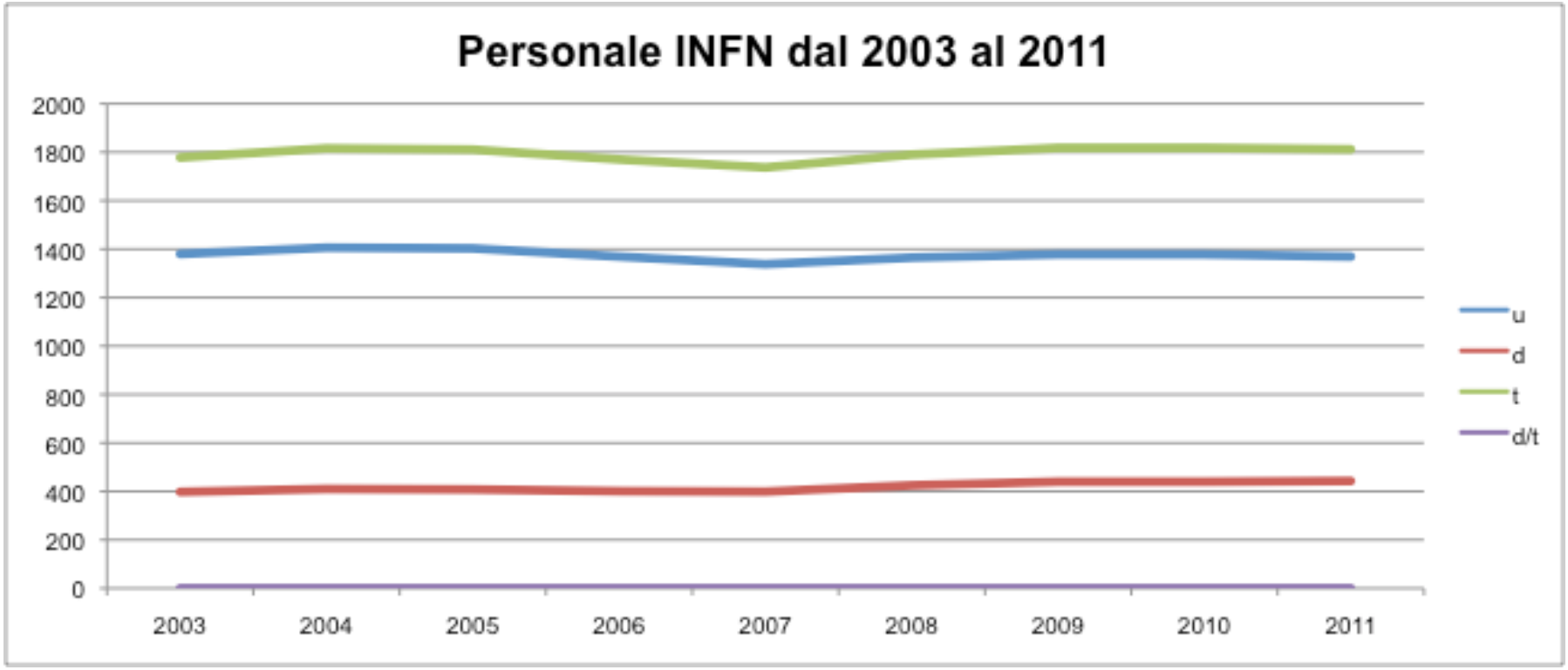
Distribuzione del personale INFN per profili 2011



	Ricercatori	Tecnologi	Tecnici	Amministrativi
uomini	472	198	646	52
donne	131	31	35	246
totale	603	229	681	298
donne/totale	0.22	0.14	0.05	0.83

Personale INFN 2011	
Totale	1811
Uomini	1368
Donne	443
Donne/Totale	0,24

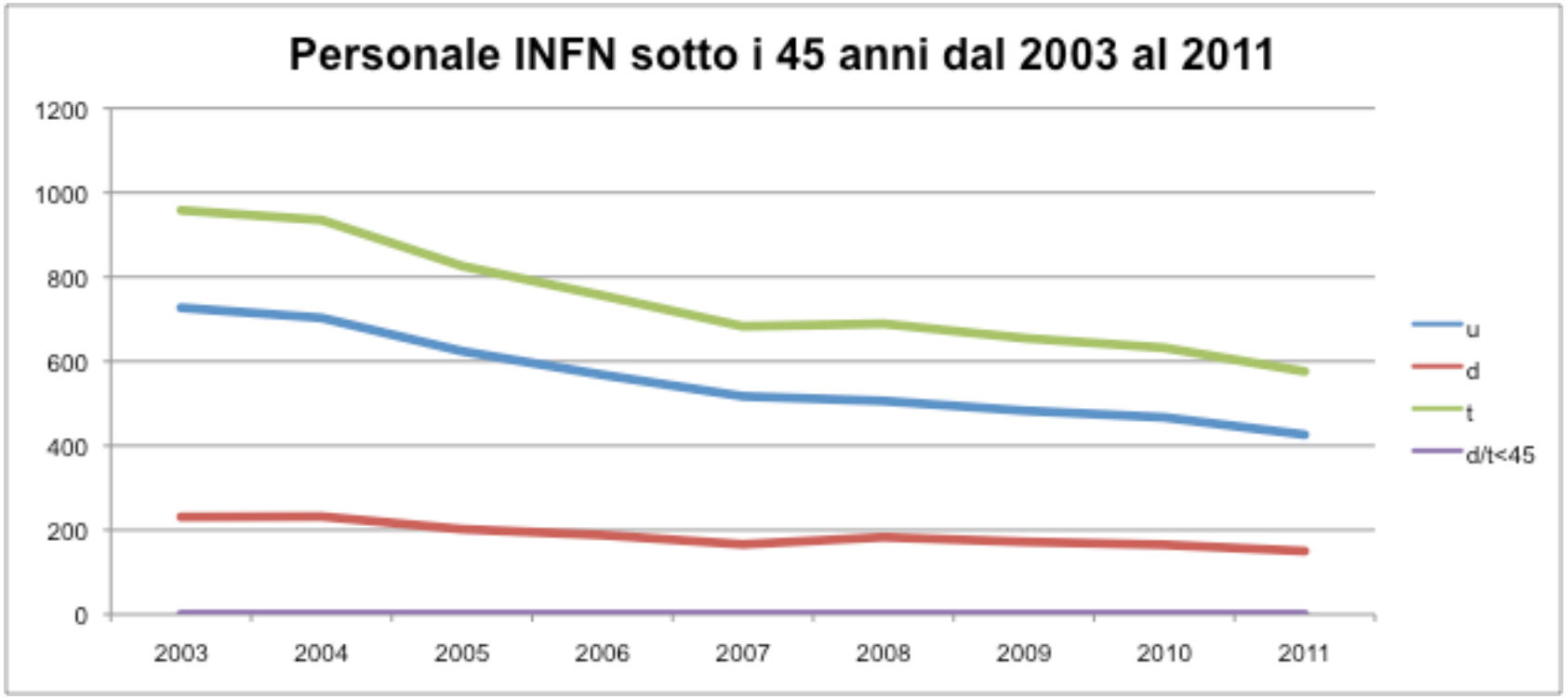
Variazione del personale dipendente dal 2003 al 2011



- A dicembre 2011, i dipendenti sono 1811, numero sostanzialmente stabile almeno dal 2003.
- Questa apparente stabilità nasconde la forte diminuzione dei “giovani” dipendenti all’interno dell’ente.

Personale dipendente sotto i 45 anni di età

Rispetto al 2003, il personale sotto i 45 anni è sceso da 958 a 576 dipendenti, con un **calo di 382 unità**, **pari a - 40%**

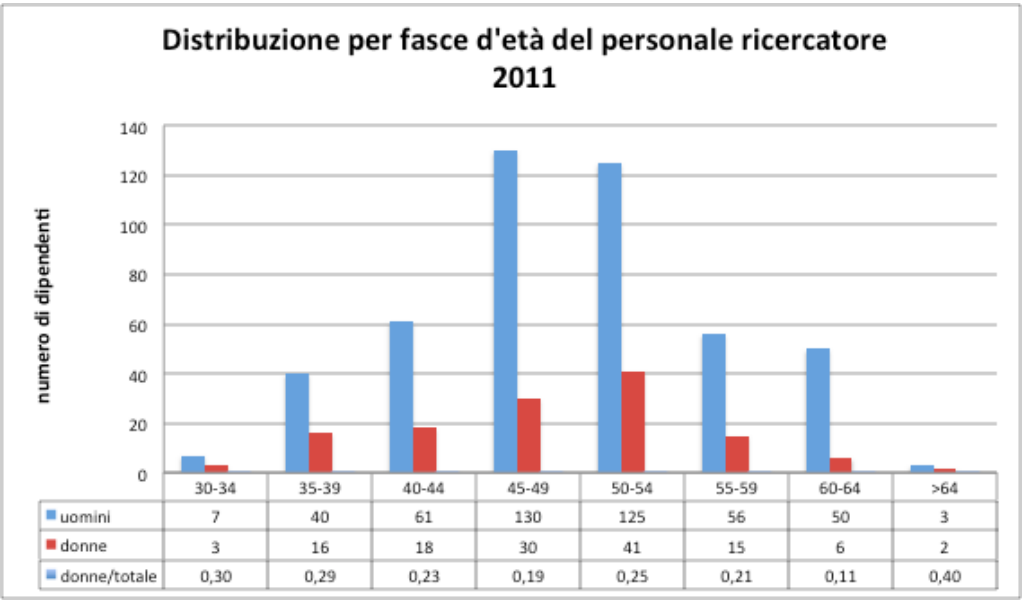


Diminuzione del personale dipendente sotto i 45 anni di età dal 2003 al 2011

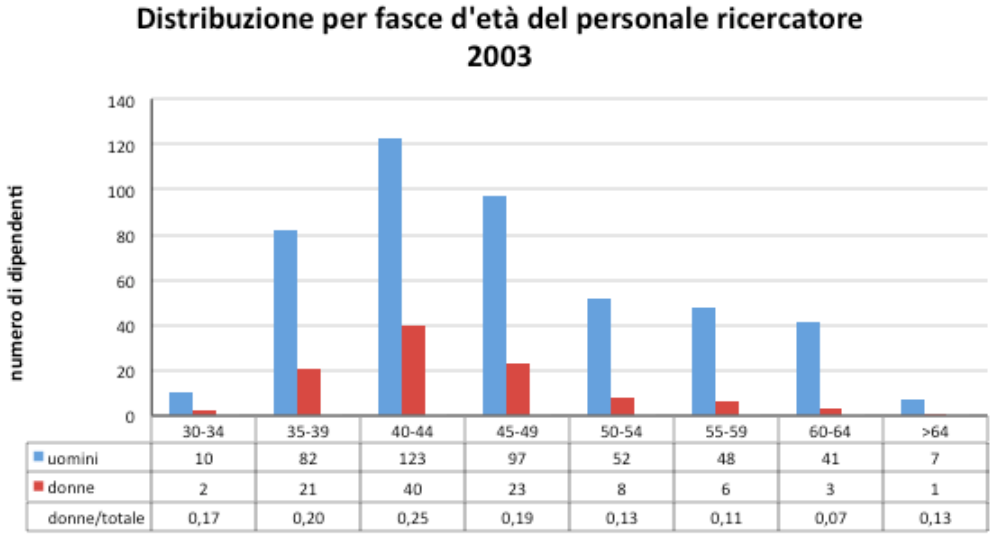
	2003	2011	Calo in %
ricercatori	278	145	- 48%
tecnologi	123	72	- 41%
amministrativi	152	107	- 29%
tecnici	405	252	- 38%
totale	958	576	- 40%

forte calo di "giovani" in tutti profili

Personale ricercatore per età
confronto 2003 -2011



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	7	40	61	130	125	56	50	3
donne	3	16	18	30	41	15	6	2
donne/totale	0,30	0,29	0,23	0,19	0,25	0,21	0,11	0,40



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	10	82	123	97	52	48	41	7
donne	2	21	40	23	8	6	3	1
donne/totale	0,17	0,20	0,25	0,19	0,13	0,11	0,07	0,13

- La distribuzione nel 2011 è piccata intorno a 45-50 anni, mentre nel 2003 aveva un massimo a 40-44 anni.
- La decrescita nella parte superiore di entrambe le distribuzioni , legata al passaggio, in passato, dall'INFN all'Università, penalizza le assunzioni legate ai pensionamenti.

Personale ricercatore per genere

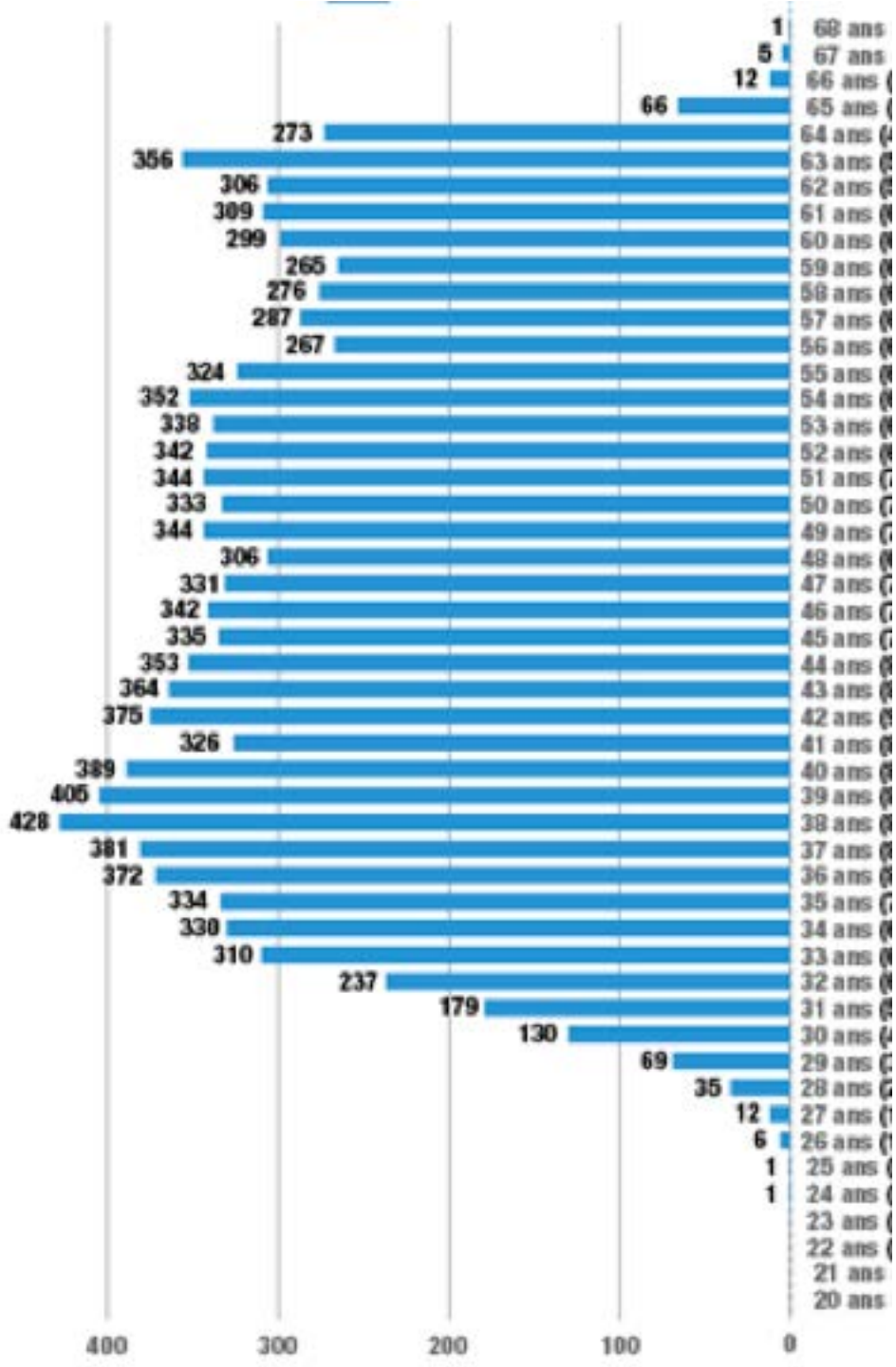
	sotto i 45 anni 2003	sotto i 45 anni 2011	Calo in %
ricercatori	278	145	- 48%
donne	63	37	- 41%
uomini	215	108	- 50%
uomini/donne	3.4	2.9	

- **calo dal 2003 al 2011 leggermente più contenuto per le donne,**

ma il divario tra donne e uomini non cambia

	sotto i 50 anni 2011	sopra i 50 anni 2011
donne	67	64
uomini	238	234
uomini/donne	3.5	3.6

- **il numero di ricercatrici e ricercatori sotto e sopra i 50 anni di età rimane pressoché inalterato**



CNRS francese

- Per i ricercatori del CNRS la distribuzione per età è piatta
- I ricercatori sono assunti tra i 30 e 35 anni e vanno in pensione a 64 anni

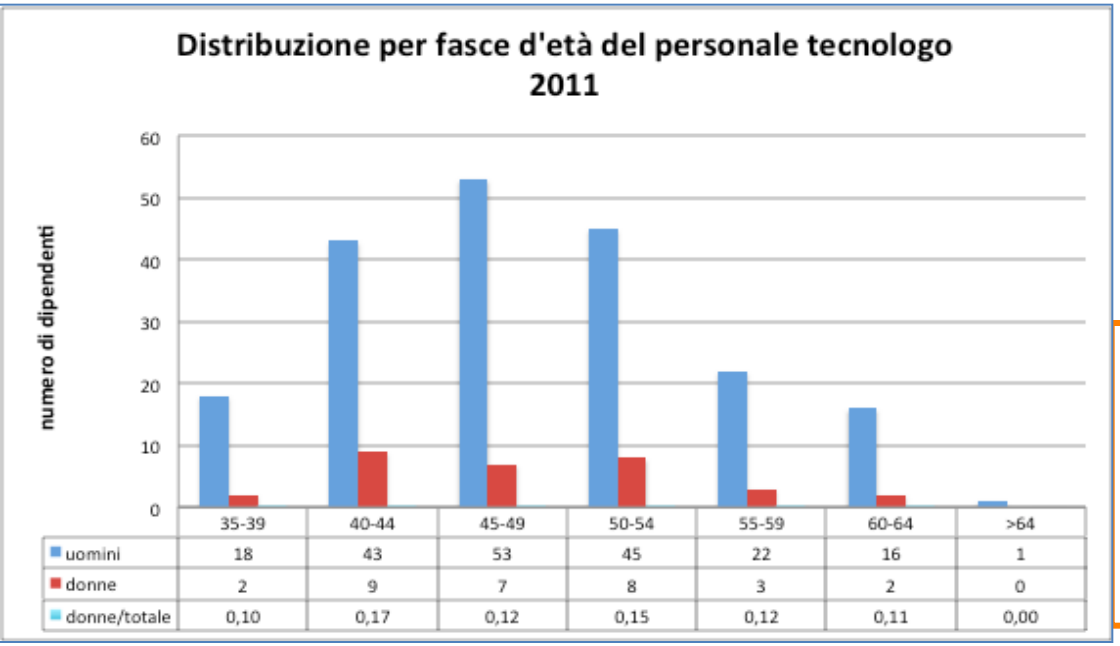
Progressione di carriera per ricercatrici e ricercatori

	2003		2011	
	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti di ricerca	8/104=7.6%	107/460=23%	14/131=10.6%	103/472=21.8%
Dirigenti o primi ricercatori	45/104=43%	253/460=55%	70/131=60.3	305/472=64%

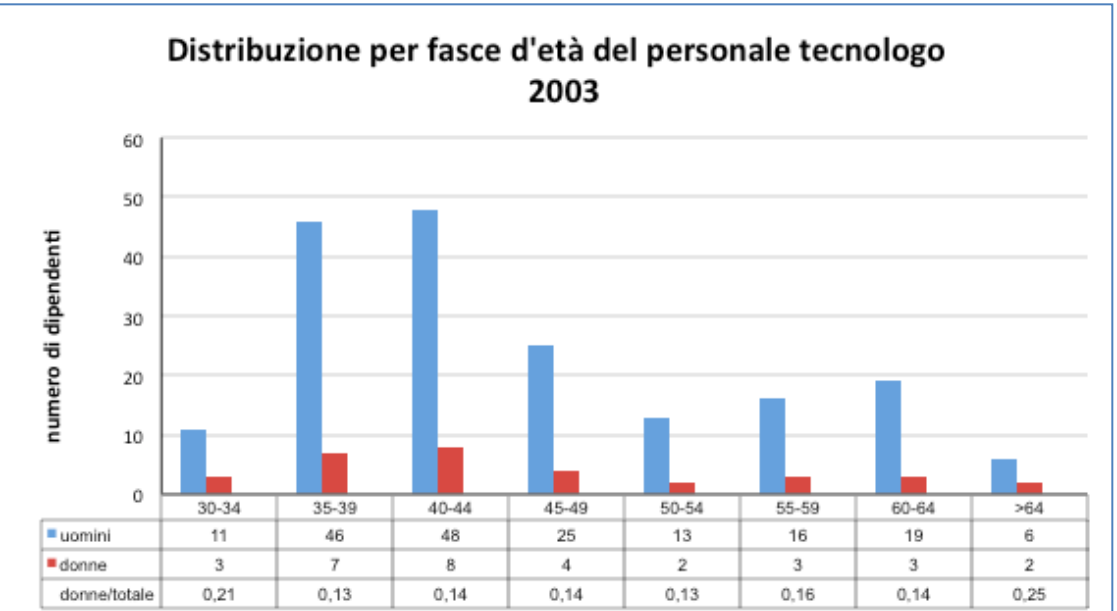
% per donne e uomini riferita alla popolazione femminile e maschile, rispettivamente

- Nel 2011, fra le donne solo il 10.6% è dirigente, mentre per gli uomini questa percentuale sale al 21, ovvero la **probabilità per una donna di diventare dirigente è la metà di quella di un uomo**
- **La probabilità di essere dirigente o primo ricercatore è invece simile per uomini e donne**
- Altri dati indicano che **il passaggio di livello avviene con un ritardo di circa 5 anni per le donne**. Questo studio è ancora incompleto perché non si ha accesso ai dati delle carriere.

Personale tecnologo per età
confronto 2003 -2011



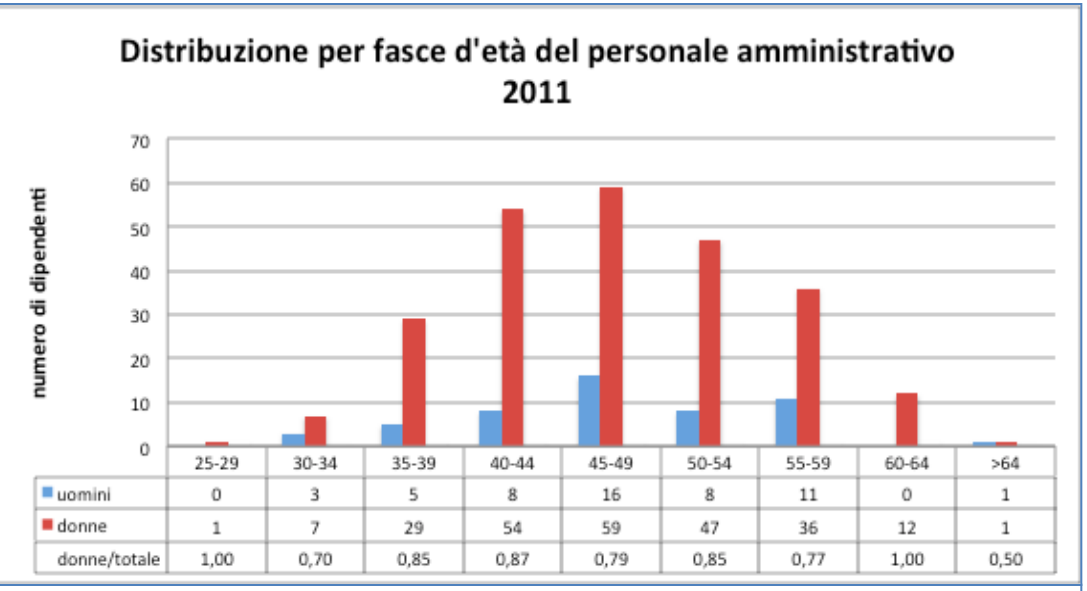
	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	18	43	53	45	22	16	1
donne	2	9	7	8	3	2	0
donne/totale	0,10	0,17	0,12	0,15	0,12	0,11	0,00



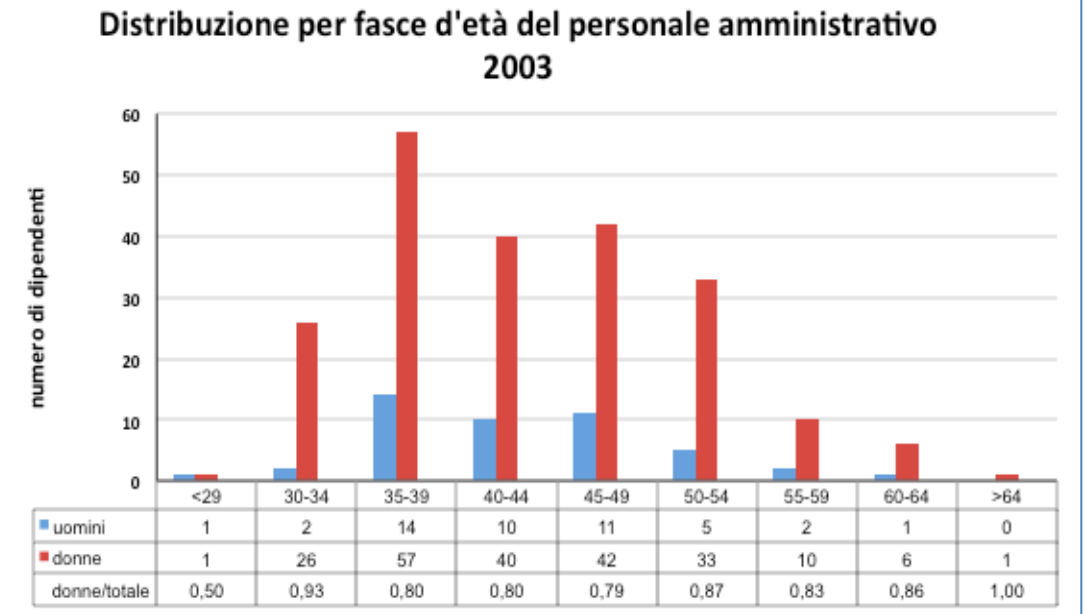
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	11	46	48	25	13	16	19	6
donne	3	7	8	4	2	3	3	2
donne/totale	0,21	0,13	0,14	0,14	0,13	0,16	0,14	0,25

- Drastica riduzione dei tecnologi sotto i 40 anni che da 67 nel 2003, passano a 20 nel 2011

Personale amministrativo per età
confronto 2003 -2011



	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	0	3	5	8	16	8	11	0	1
donne	1	7	29	54	59	47	36	12	1
donne/totale	1,00	0,70	0,85	0,87	0,79	0,85	0,77	1,00	0,50

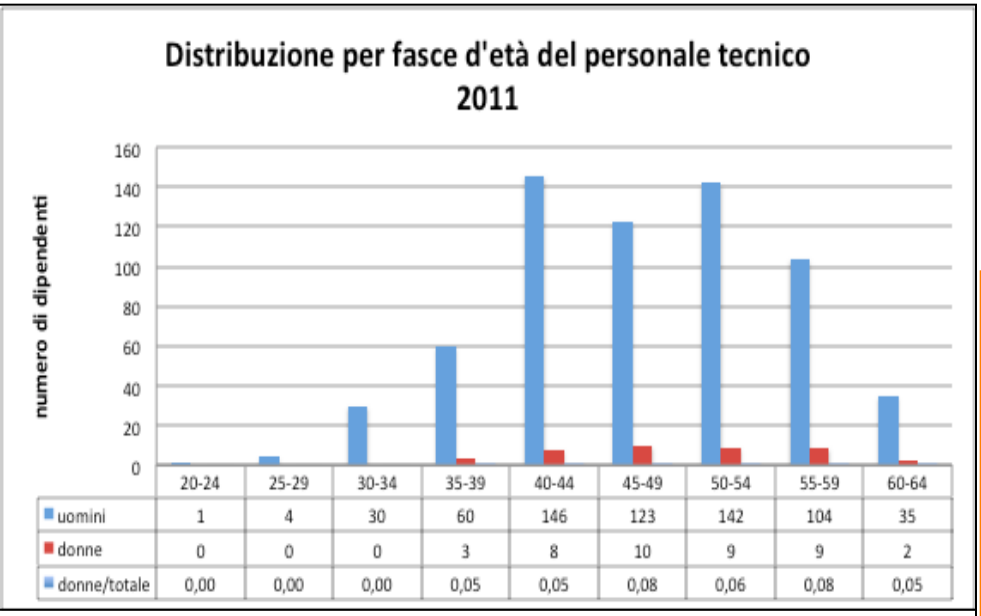


	<29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	1	2	14	10	11	5	2	1	0
donne	1	26	57	40	42	33	10	6	1
donne/totale	0,50	0,93	0,80	0,80	0,79	0,87	0,83	0,86	1,00

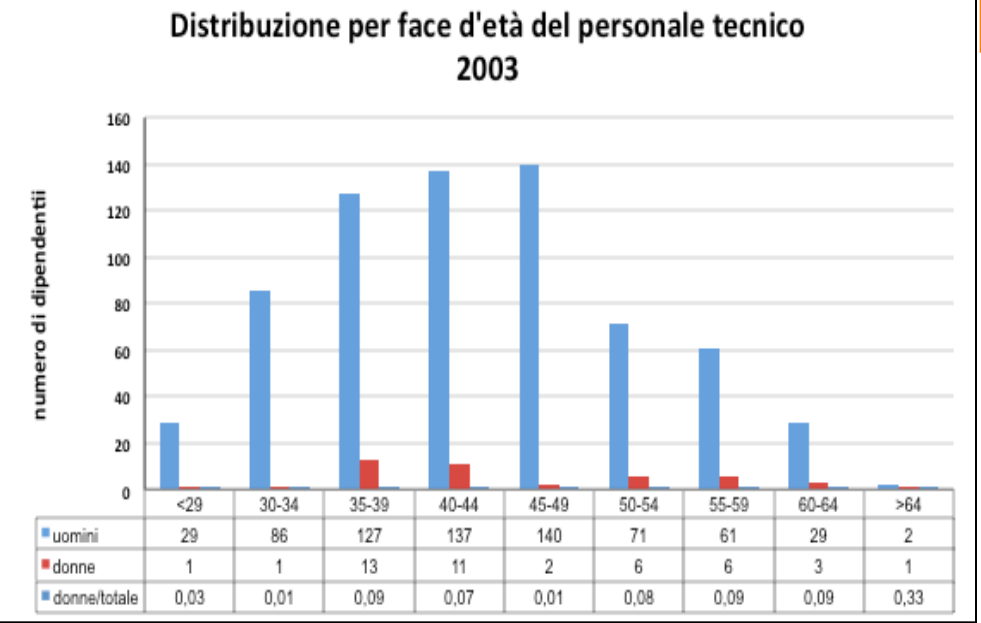
- Nel 2003, l'assunzione del personale amministrativo avveniva a 30 anni, ora dopo i 34.

Personale tecnico per età

confronto 2003 -2011



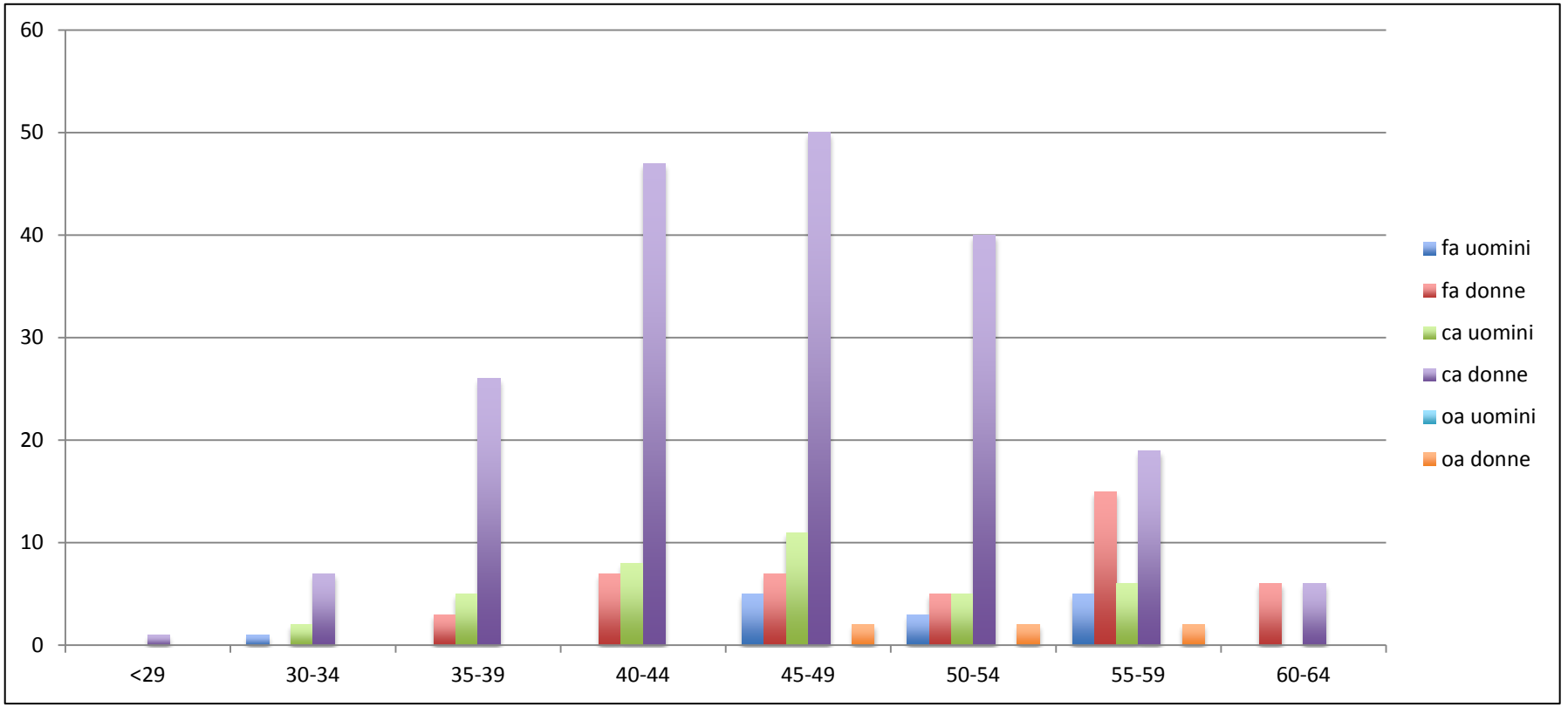
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
uomini	1	4	30	60	146	123	142	104	35
donne	0	0	0	3	8	10	9	9	2
donne/totale	0,00	0,00	0,00	0,05	0,05	0,08	0,06	0,08	0,05



	<29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	29	86	127	137	140	71	61	29	2
donne	1	1	13	11	2	6	6	3	1
donne/totale	0,03	0,01	0,09	0,07	0,01	0,08	0,09	0,09	0,33

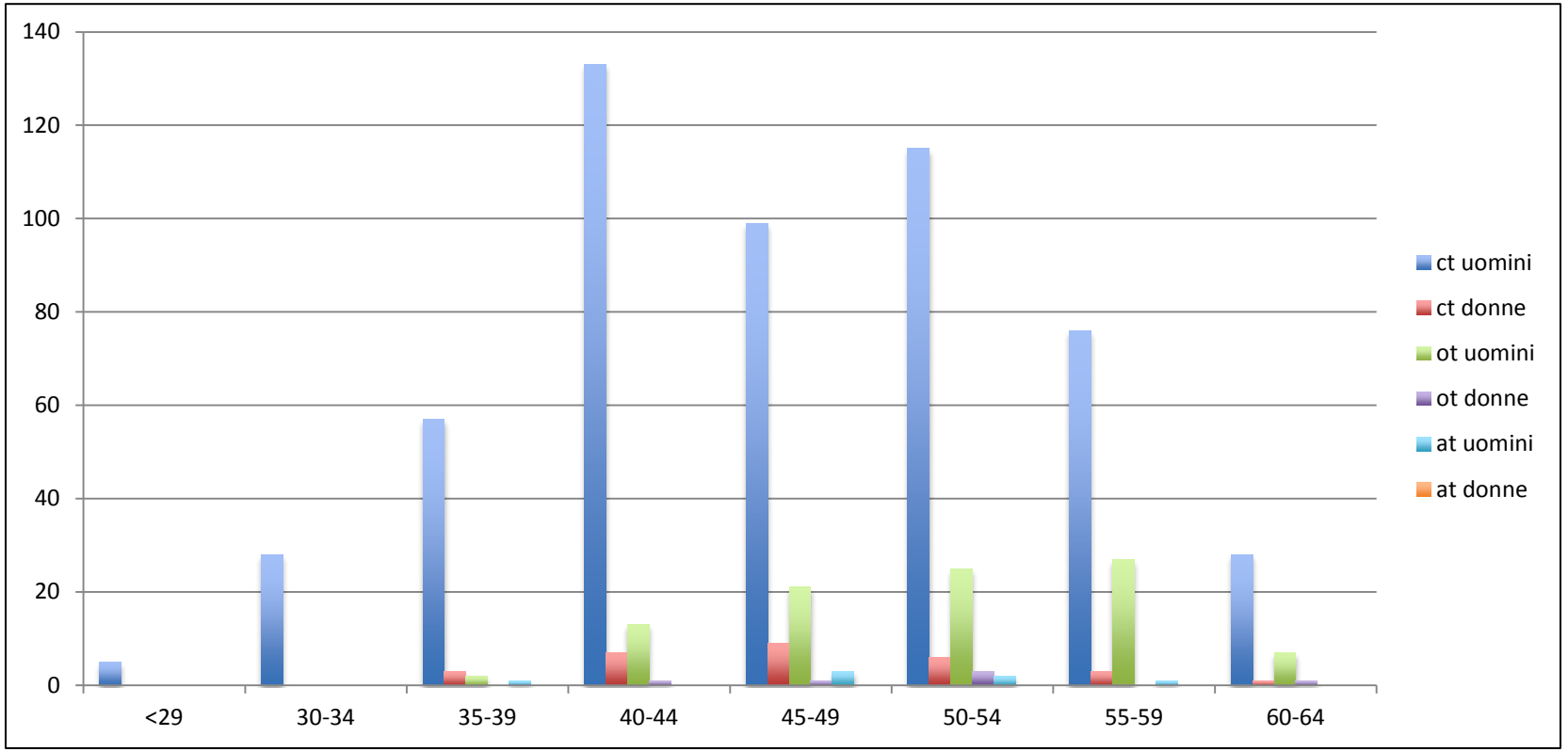
- La distribuzione del personale tecnico è mutata notevolmente rispetto al 2003. Il personale sotto i 40 anni, nel 2011, è una frazione bassa del totale

Personale amministrativo per qualifica e fasce di età 2011



fa – funzionario amministrativo (liv. IV, V)
ca – collaboratore amministrativo (liv V, VI, VII)
oa – operatore amministrativo (liv VII, VIII)

Personale tecnico per qualifica e fasce di età 2011



ct - collaboratore tecnico (liv. IV, V, VI)
ot - operatore tecnico (liv VI, VII, VIII)
at - ausiliare tecnico (liv VIII)

Differenziale retributivo a parità di titolo di studio fra tecnici (a prevalenza maschile) e amministrativi (a prevalenza femminile)

- Per accedere ai livelli base dei profili professionali tecnici e amministrativi occorre lo stesso titolo di studio (es. diploma di maturità per accedere alla qualifica di collaboratore tecnico o amministrativo)

- **A parità di titolo di studio, i tecnici entrano con un livello di partenza superiore agli amministrativi**, ad es. VI livello invece che VII; il gap retributivo iniziale si ripercuote su tutta la carriera senza considerare i fini pensionistici.

- Mentre un tecnico con il diploma di maturità può raggiungere il IV livello, questa possibilità è preclusa all'amministrativo in quanto il livello massimo è il V e occorre la laurea per accedere al IV livello.

- Ne consegue che **un amministrativo del IV livello (laureato) ha uno stipendio equivalente a un tecnico IV livello (non laureato**).

- **Il differenziale retributivo a parità di titolo di studio penalizza maggiormente le donne che costituiscono gran parte del personale amministrativo**.

Differenziale retributivo fra ricercatrici e ricercatori

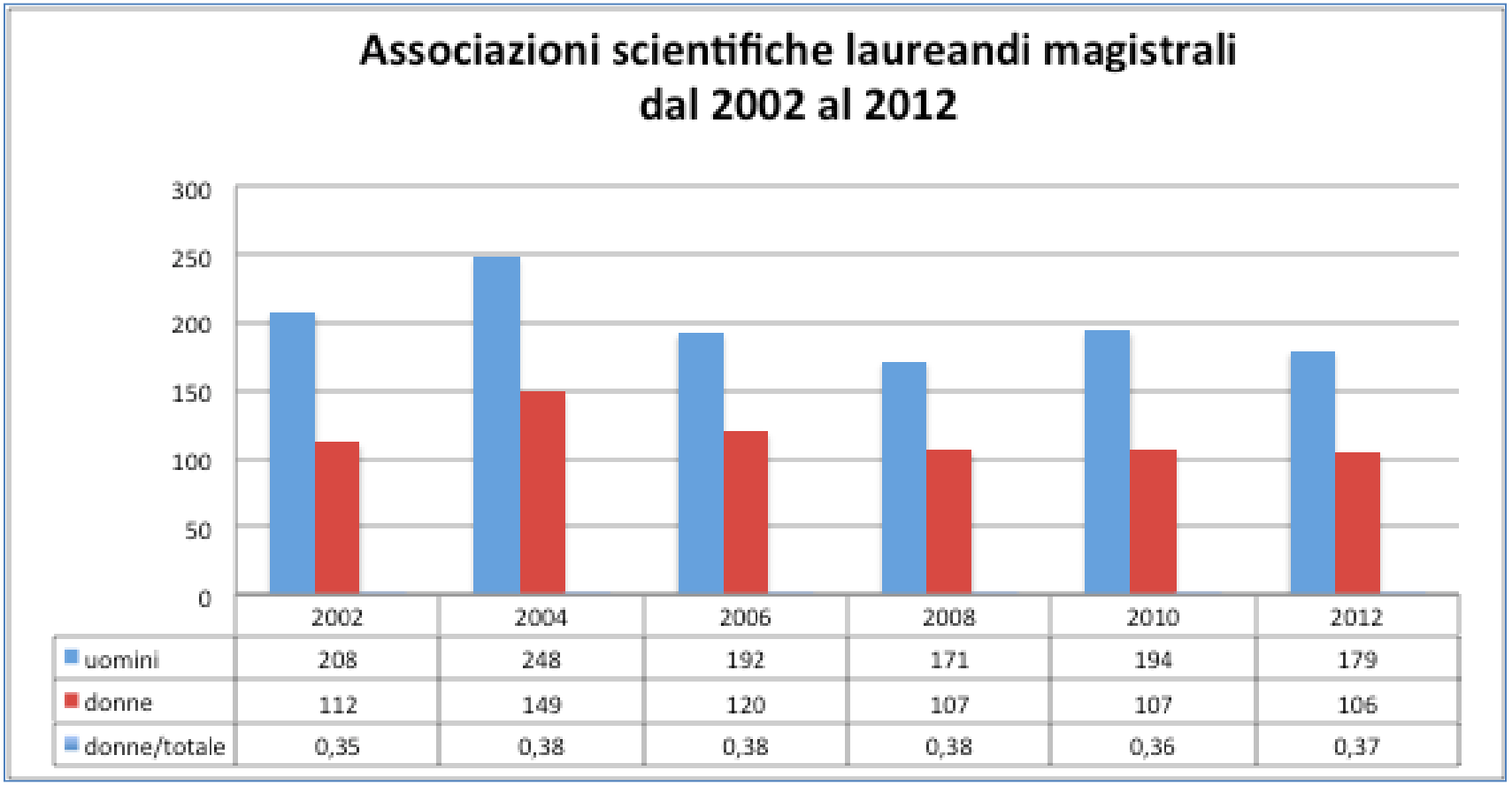
- All'interno dell'ente **non esistono meccanismi di discriminazione diretta di carattere retributivo per le donne**. I congedi di maternità e parentali sono conteggiati ai fini degli scatti di anzianità.

- I dati in nostro possesso indicano però **che la carriera per le donne ricercatrici è ritardata di qualche anno.**

- **La probabilità per una donna di diventare dirigente di ricerca è la metà di quella di un uomo**.

- Differenze nell'accesso all'ente, nella promozione della carriera e nell'accesso a trattamenti accessori potrebbero risultare in un differenziale retributivo di genere che va valutato.

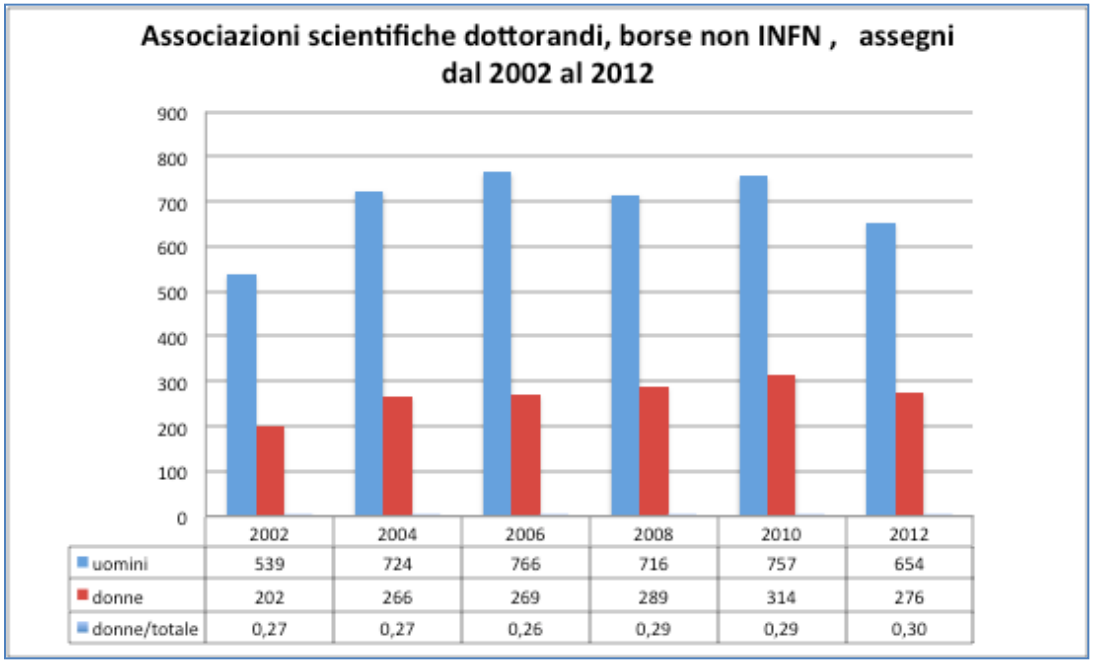
Associazioni scientifiche laureandi magistrali



	2002	2004	2006	2008	2010	2012
uomini	208	248	192	171	194	179
donne	112	149	120	107	107	106
donne/totale	0,35	0,38	0,38	0,38	0,36	0,37

- Ogni anno si associano all'INFN circa 300 laureandi magistrali. Questo numero è stabile almeno dal 2003.
- **La frazione di donne è del 35-38%, tra le più alte in Europa**

Associazioni di dottorandi, borsisti, assegnisti



	2002	2004	2006	2008	2010	2012
uomini	539	724	766	716	757	654
donne	202	266	269	289	314	276
donne/totale	0,27	0,27	0,26	0,29	0,29	0,30

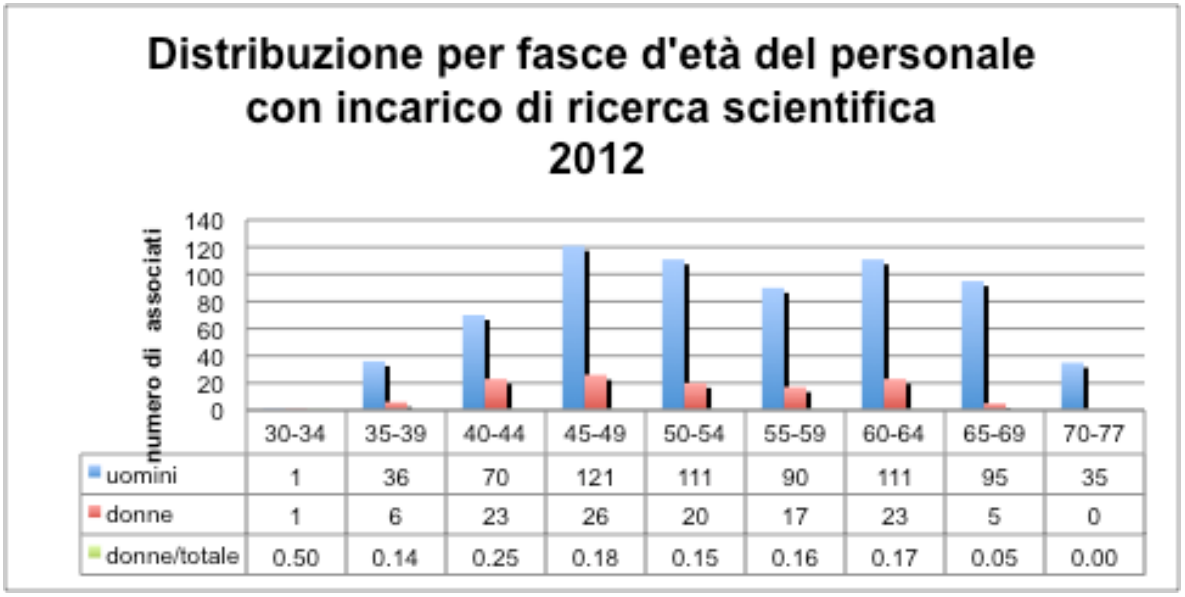
i dati si riferiscono al primo trimestre di ogni anno

- Ogni anno, circa 1000 ricercatori sono associati come borsisti o assegnisti.

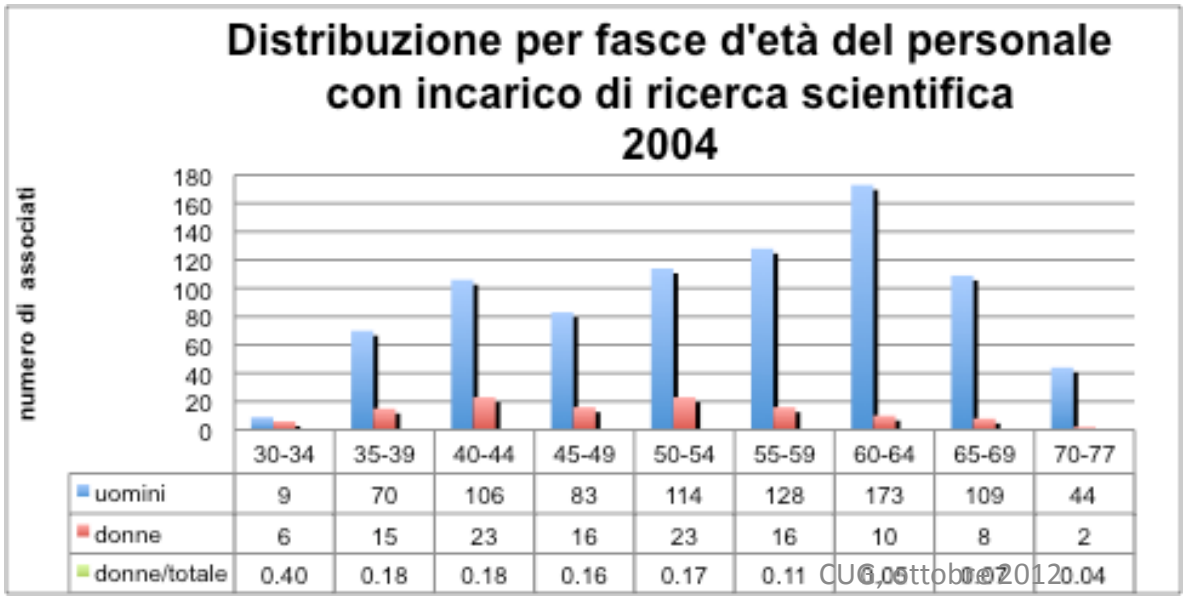
Le donne, che erano il 35-38% dei laureandi magistrali nel 2002, scendono nel 2012 al 26-29%. Il calo è del 25%, si perde una donna su 4. Ma sono ancora tante, una donna ogni due uomini. Le donne assunte diminuiscono invece a circa il 20%, frazione che non cresce nel tempo.

- La perdita di donne al procedere della carriera è chiamata *la condotta che perde*. Spesso si dà la responsabilità di questo alle donne che abbandonano. **Occorre ribaltare la prospettiva e chiedersi: cosa scoraggia le donne a continuare? Cosa fa il mondo della ricerca per rendere attraente a una donna il restare nella ricerca?**

Associazioni scientifiche a tempo indeterminato



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-77
uomini	1	36	70	121	111	90	111	95	35
donne	1	6	23	26	20	17	23	5	0
donne/totale	0.50	0.14	0.25	0.18	0.15	0.16	0.17	0.05	0.00



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-77
uomini	9	70	106	83	114	128	173	109	44
donne	6	15	23	16	23	16	10	8	2
donne/totale	0.40	0.18	0.18	0.16	0.17	0.11	0.06	0.07	0.04

- Le associazioni di ricerca scientifiche sono 791, erano 955 nel 2004 con un calo del 17%
- Le donne sono 121, il 15% del totale. Nel 2004 erano 119, il 12%. L'aumento percentuale è dovuto ai pensionamenti
- Gli staff con meno di 45 anni sono 137; erano 229 nel 2004. La perdita è di 92 unità, pari a - 40%.
- Le donne sotto i 45 anni erano il 19.2%, attualmente sono il 21.9%.

Consuntivi scientifici 2011, % donne
(dati al 17/10/2012)

	CNS1	CNS2	CNS3	CNS4	CNS5
Responsabili nazionali	16%	23%	31%	6%	11%
Responsabili locali	25%	16%	22%	11%	21%
Coordinatori	31%	25%	41%	18%	10%
FTE INFN	17%	16%	19%	12%	14%
FTE associati	18%	22%	24%	14%	28%
presentazioni a conferenze	26%	27%	32%	13%	23%
Tesi PHD	30%	31%	33%	11%	43%
Tesi magistrali	30%	42%	38%	8%	50%

La presenza delle donne non è uniforme nelle diverse commissioni.
Spesso le donne ricoprono ruoli di responsabilità scientifica in misura maggiore della loro presenza nelle commissioni.

Riflessioni

- Il forte calo dei giovani mette a rischio il funzionamento dell'ente.
- Il passaggio di competenze fra generazioni è critico
- Le donne non stanno aumentando di fatto fra i dipendenti a tempo indeterminato, infn o universitari
- La disparità della presenza femminile nelle diverse commissioni scientifiche indica problematiche su cui le commissioni devono interrogarsi