Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Presidente dell'INFN Prof. Antonio Zoccoli
Ai/alle componenti della Giunta Esecutiva INFN, Dr.ssa Chiara Meroni, Dr. Diego Bettoni, Dr. Marco Ciuchini, Prof. Marco Pallavicini, Dr. Pierluigi Campana
Al Direttore Generale dell'INFN Dott. Nando Minnella

All'OIV dell'INFN Dott. Massimo De Angelis

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

RELAZIONE DEL CUG-INFN SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE INFN

a cura del Comitato Unico di Garanzia INFN

La presente relazione ha l'obiettivo di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Contiene, relativamente al 2022, un'analisi dei dati del personale, la descrizione delle attività dell'Ente indirizzate a parità di genere e benessere lavorativo e una breve sintesi delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

La relazione sulle condizioni del personale è un adempimento del CUG previsto dalla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Essa è stata redatta seguendo le linee guida della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019 e introducendo anche delle tabelle e dei grafici aggiuntivi che permettono di caratterizzare meglio l'ente.

I dati relativi al personale seguendo le tabelle della direttiva 2-19 sono stati forniti dalla Amministrazione INFN e si riferiscono al 31-12-2022. I dati relativi ai concorsi sono stati forniti dall'Amministrazione o ricavati dalle delibere dei vari concorsi. Altri dati presenti nella relazione sono stati reperiti dal CUG da delibere o siti web dell'Ente. Le distribuzioni del personale nelle Commissioni Scientifiche dell'ente sono state fornite dal "Gruppo di Lavoro sulla Valutazione". Contributo all'analisi è stato inoltre fornito dal Gruppo di lavoro "Bilancio Sociale". Quando possibile, i dati sono stati confrontati con quelli di anni precedenti riportati in relazioni del CPO o del CUG INFN.

Quest'anno l'Amministrazione ha fornito sostanzialmente tutti i dati previsti dalle tabelle previste dalla direttiva 2-19. Non sono stati ancora forniti i dati relativi alla retribuzione del personale che dovrebbero permettere di verificare la presenza di un divario economico di genere.

Analisi dei dati del personale a dicembre 2022

Il monitoraggio anno per anno della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali è fondamentale per valutare quanto, nel tempo, le condizioni di criticità si risolvano o persistano. Analisi del personale sono state realizzate fin dal 2002 dal CPO e successivamente dal CUG.

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

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato. Al 31 dicembre 2022, l'Ente contava 2106 dipendenti a tempo indeterminato e 126 a tempo determinato a cui vanno aggiunte 374 persone titolari di

assegno di ricerca e 102 di borsa di studio. La **Tab. 1** riporta i numeri e le frazioni nei diversi ruoli del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato nel 2022.

La frazione del personale INFN a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi profili e separatamente per sesso è riportata anche in **Fig.1**. Le donne sono fortemente sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre gli uomini sono fortemente sottorappresentati nei profili amministrativi. Fra il personale con contratto a tempo indeterminato le donne sono sottorappresentate in tutti i profili eccetto quello amministrativo. Nel 2022, il 33% dei dipendenti a tempo indeterminato è nel profilo di ricercatore e il 29% in quello di tecnico; i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 21% e dal 17% del personale. Continua a crescere la frazione di personale tecnologo e a diminuire quella del personale tecnico. La distribuzione del personale nei diversi profili è considerevolmente diversa tra tempo indeterminato e determinato. Circa il 70% del personale con contratto a tempo determinato opera nel profilo di tecnico (~40%) o amministrativo (~32%).

Profilo	Totale	Uomini T.I.	Donne T.I.	D/TOT T.I. (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.	D/TOT T.D. (%)
Ricercatore	699	544	155	22.2	12	-	-
Tecnologo	447	357	90	20.1	11	13	54.2
Tecnico	606	571	35	5.8	42	8	16.0
Amministrativo	352	78	274	77.8	5	34	87.2
Dirig. Amm.	2	-	2	100.0	1		
TOTALE	2106	1550	556	26.4	71	55	44.4

Tabella 1 Numeri e frazioni nei diversi ruoli del personale INFN a tempo determinato (T.I.) e indeterminato (T.D.) nel 2022. Per ogni profilo è riportato il numero di uomini e di donne e la frazione di donne rispetto al totale dei dipendenti nel profilo, sia per tempo indeterminato che determinato. A questi vanno aggiunte due donne nel profilo di Dirigente Amministrativo con contratto a tempo indeterminato.

Per il personale con contratto a tempo indeterminato le ricercatrici e le tecnologhe sono circa il 21% e la percentuale di donne fra il personale tecnico ha raggiunto il suo minimo valore storico (5.8%). Globalmente, il 26.4% del personale con contratto a tempo indeterminato è di sesso femminile; questa frazione scende al 16% se si esclude il personale amministrativo, con alta presenza femminile. Nel caso del personale con contratto a tempo determinato si nota che nel personale tecnologo, per la prima volta, le donne e gli uomini sono pari in numero. Questo dato, di per sé positivo, va analizzato con maggiore attenzione per verificare se le competenze di queste figure siano principalmente nel campo scientifico o nel campo della comunicazione e/o amministrativo. Si constata che, analogamente al 2021, non vi sono ricercatrici a tempo determinato, a fronte di 12 ricercatori.

L'INFN è fortemente invecchiato. Ringiovanisce solo il personale tecnologo. L'età media del personale a tempo indeterminato, riportata in **Tab.2** separatamente per sesso e profilo, è superiore (o uguale) a 50 anni. Solo il personale tecnologo ha una età media inferiore a 50 anni. Questo processo di 'ringiovanimento' non è presente per il personale tecnico, in particolare per quello femminile che risulta essere il più anziano (55 anni). Dalla **Fig. 2** si osserva che il personale sotto i 40 anni è diminuito rispetto

a 20 anni fa. Nel personale ricercatore la frazione di donne di età inferiore a 40 anni è il 17% (26/155), mentre la stessa frazione per gli uomini è pari al 20% (108/544). Queste frazioni riflettono la difficoltà ad assumere ricercatrici osservata nei concorsi nazionali degli ultimi 10 anni e riportata nelle relazioni CUG degli anni precedenti e anche in questa relazione nel paragrafo su "Concorsi per assunzione e passaggio livello personale ricercatore e tecnologo". Per il personale tecnologo la frazione di donne under 40 è circa il 25.5% (23/90), contro il 18.8% (65/357) degli uomini. Questa differenza 'positiva' riflette la leggera crescita nella frazione di tecnologhe dell'ente (descritta nel paragrafo "Personale ricercatore e tecnologo") osservata in questi ultimi anni e principalmente legata alle recenti stabilizzazioni.

Personale	Età media M (anni)	Età media F (anni)
Amministrativo	50	51
Ricercatore	52	52
Tecnico	52	55
Tecnologo	49	47

Tabella 2 Età media in anni del personale a tempo indeterminato separatamente per sesso e profilo al 31-12-2022.

Personale ricercatore e tecnologo

Distribuzione nei livelli del personale ricercatore e tecnologo. La distribuzione per livello del personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato e determinato è riportata rispettivamente in **Tab. 3 e Tab. 4**. ***Fra i ricercatori e tecnologi, le donne sono il 21.4% del personale a tempo indeterminato. Tra il personale a tempo determinato tecnologo, esse sono il 60% mentre non c'è nessuna ricercatrice a tempo determinato.*** Il personale ricercatore a tempo determinato è tutto personale selezionato tramite call europee destinate a ricercatori/ricercatrici di nazionalità straniera o operanti dall'estero da lungo tempo. È opportuno studiare queste selezioni per capire se la discriminazione di genere sia più a livello di selezione o a livello di partecipazione. Inoltre, le frazioni di uomini e donne sul totale del profilo mostrano che tra i ricercatori e tecnologi la probabilità per un uomo di raggiungere il più alto livello professionale è maggiore di quella che ha una donna. Grazie all'ultimo concorso del 2022 le dirigenti di ricerca sono 39 (32 ricercatrici e 7 tecnologhe) pari al 15.9% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. Mentre fra il personale ricercatore la differenza di carriera fra uomini e donne è diminuita nel tempo (nel 2022 il 23.2% dei ricercatori è ai vertici della carriera, per le ricercatrici questa percentuale è del 20.6%), **la situazione continua ad essere molto difficile per le tecnologhe. Nel 2021 solo 2 donne, pari al 2.6%, era al primo livello. Nel 2022 ci sono 7 dirigenti tecnologhe, pari al 7.8% delle tecnologhe. Quindi fra il personale tecnologo, mentre un uomo su 5 diventa dirigente, solo una donna su 13 raggiunge lo stesso livello.**

Livello	Personale Ricercatore T.I.	Uomini T.I.	Livello/Tot. Uomini (%)	Donne T.I.	Livello/Tot. Donne (%)	D/(D+U) (%)	Uomini T.D.	Donne T.D.
I	158	126	23.2	32	20.6	20.3	-	-
II	278	219	40.3	59	38.1	21.2	-	-
III	263	199	36.5	64	41.3	24.3	12	-
TOTALE	699	544	-	155	-	22.2	12	-

Tabella 3 Personale ricercatore INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2022. 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	72	65	18.2	7	7.8	9.7	1	-
II	139	113	31.7	26	28.9	18.7	1	-
III	236	179	50.1	57	63.3	24.2	9	13
TOTALE	447	357	-	90	-	20.1	11	13

Tabella 4 Personale tecnologo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli I-III al 31 dicembre 2022. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Distribuzione di età nei tre livelli per Ricercatori e per Tecnologi. Dalla distribuzione di età e di anzianità nel livello del personale ricercatore e tecnologo nei tre livelli, riportate in **Fig. 3 e 4**, si osserva che le donne dirigenti di ricerca hanno una età più alta rispetto agli uomini e una minore anzianità nel livello. Le donne, dunque, se promosse ai livelli apicali, vengono in media promosse dopo i loro colleghi di sesso maschile. Le nuove 5 dirigenti tecnologhe assunte con l'ultimo concorso hanno 'riequilibrato' l'età media di questa categoria (nel 2021 c'erano solo 2 tecnologhe al primo livello). In questo caso l'età media è indipendente dal sesso, ma ovviamente l'anzianità delle dirigenti tecnologhe è molto inferiore a quello dei colleghi uomini. Le donne al terzo livello sono in media più anziane e con una permanenza nel livello maggiore, dimostrando una difficoltà di carriera sin dal livello iniziale.

L'evoluzione nel tempo della frazione di donne nel personale ricercatore e tecnologo. Se si considera l'evoluzione nel tempo della frazione di donne tra il personale ricercatore e tecnologo (**Fig. 5**) non si registra alcun progresso negli ultimi 10 anni per le ricercatrici, eppure, le giovani donne ci sarebbero: negli ultimi 10 anni la frazione di donne nel personale assegnista è stata sempre superiore al 30%. È invece presente un recente progresso per le tecnologhe legato principalmente a procedure di stabilizzazione. Ad esempio, nel recente concorso (n. 23489/2021) per quaranta posti per il profilo di Tecnologo di III livello professionale riservato a persone con contratti pluriennali entro l'ente ("comma 2") la frazione di donne vincitrici è stata del 32.5%, a fronte di una frazione di donne ammesse al concorso del 34%.

Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nelle Strutture INFN. In **Fig. 6** è riportato, per le varie strutture INFN, il numero di ricercatori e ricercatrici (pannello superiore), il numero di tecnologi e tecnologhe (pannello mediano) e la frazione di ricercatrici e tecnologhe (pannello inferiore). Si osserva che in alcune sedi, anche medio-grandi, la frazione di ricercatori di sesso maschile sfiora il 90%, mentre alcune sedi medie hanno una presenza maggiore o uguale al 30% di donne. Per le tecnologhe si registra una presenza maggiore del 50% solo in Presidenza, dove il personale assunto lavora principalmente nel settore della comunicazione; è invece inferiore al 50% in Amministrazione Centrale dove le tecnologhe lavorano principalmente nel settore dell'amministrazione. In una sola struttura la frazione di tecnologhe sfiora il 40%. La distribuzione dell'età media ed età minima delle ricercatrici e tecnologhe e dei ricercatori e tecnologi sono riportate in **Fig. 7 e 8**. Per le ricercatrici notiamo come sia stata risolta la criticità individuata nella relazione 2022, relativa ai dati al 31-12-2021. Si era osservato, per alcune strutture medio-grandi, che l'età minima era circa uguale a quella media, con questa superiore all'età media registrata per l'Ente. Nel caso di personale di sesso maschile, a differenza di quello femminile, in quasi tutte le strutture l'età minima è inferiore ai 38 anni. Solo in due casi l'età minima è molto alta, ma corrisponde a ruoli messi in esaurimento in quella particolare struttura o a una struttura con poco personale.

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

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

Titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo. In **Fig. 9** è riportata per una considerevole frazione del personale ricercatore e tecnologo la distribuzione per genere e livello del titolo di studio. Questa informazione è fornita a discrezione dagli interessati. Si osserva che tutto il personale ricercatore possiede un dottorato di ricerca. Nel caso di personale tecnologo si osserva che tutto il personale di I livello ha una laurea magistrale. Il 42% del personale tecnologo di III livello possiede un dottorato di ricerca, con una differenza fra uomini e donne (44% U e 33% D). Questa frazione cresce ancor di più se si considerano le persone con Master di II livello raggiungendo il valore del 57% (59% degli uomini e 51% delle donne).

Monitoraggio della neutralità per sesso nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN. Come riportato nella relazione CUG 2022 e precedenti, nel caso di selezioni per fisici teorici, in 10 anni solo 2 donne (6.4%) sono risultate vincitrici rispetto a 29 uomini benché nello stesso periodo le donne fossero più del 20% del totale dei dottorandi afferenti alla CSN4 (Commissione Scientifica Nazionale dedicata

alla Fisica Teorica). Nei concorsi di reclutamento per personale ricercatore sperimentale del 2016 e 2019 solo il 16% dei vincitori è donna; eppure, la frazione femminile tra i post-doc oscilla nelle varie commissioni scientifiche tra il 30 ed il 40%. Forti differenze esistono anche per la carriera: al 31-12-2021 solo 1 su 8 delle ricercatrici è nel livello apicale mentre lo è 1 su 5 dei ricercatori. La situazione è drammatica per il personale tecnologo, per il quale la probabilità di arrivare al livello apicale risulta di 1 su 38 per il personale di sesso femminile (solo 2 donne sono nel livello apicale) a fronte di 1 su 7 per quello maschile. Per migliorare la consapevolezza di questo fenomeno dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della frazione per sesso nelle varie fasi concorsuali. Questo ha permesso, per la prima volta, di monitorare il *success rate* per uomini e donne nei recenti concorsi.

Concorsi per assunzione e passaggio livello personale ricercatore e tecnologo. In **Tab. 5** sono riportati il numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi dei **concorsi art. 15 del 2021 (**n. 22641/2020, 22642/2020 e 22643/2020 - delibere 16136_cd, 16013_cd, 16070_cd) **per il passaggio dal III al II livello professionale del profilo di ricercatore (sperimentale e teorico) e del profilo tecnologo**. Si osserva che solo nel caso del profilo di ricercatore è stata registrato un *success rate* per le donne (15%) maggiore di quello per gli uomini (14%) mentre è risultato inferiore per le donne (17%) rispetto agli uomini (19%) per il profilo di tecnologo. La situazione è particolarmente drammatica nel caso delle teoriche, in quanto già a livello della domanda di partecipazione al concorso per ricercatore teorico c'erano solo 2 candidate a fronte di 28 candidati e i 5 vincitori sono tutti di sesso maschile. È fondamentale accrescere rapidamente la presenza di giovani teoriche nell'Ente o se ne **registrerà la scomparsa.**

In **Tab. 6** è riportato il numero di partecipanti per sesso e la frazione di donne nelle varie fasi dei **concorsi per il profilo di ricercatore III livello** che si sono svolti nel 2022, suddivisi nelle 5 commissioni scientifiche. La frazione di donne nelle varie fasi dei concorsi è anche riportata in **Fig.10.** Benché in qualche concorso il *success rate* di donne e uomini sia risultato pari, per i 5 concorsi considerati complessivamente il *success rate* delle donne (7.1%) è stato inferiore a quello degli uomini (8.5%). Sono risultate vincitrici 15 donne a fronte delle 21 attese nel caso di una probabilità di successo delle donne non inferiore a quello degli uomini. In due concorsi la probabilità di successo degli uomini è risultata più del doppio di quella delle donne. È importante che si continui a monitorare il *success rate* e che le commissioni di concorso siano consapevoli che procedure di concorso apparentemente neutre potrebbero svantaggiare determinate categorie di persone indipendentemente dalla qualità professionale dell'individuo. In particolare, prove concorsuali che richiedono velocità possono penalizzare persone che percepiscono sé stessi come *outsiders*.

Situazione positiva è stata invece registrata nel caso dei **concorsi del 2022 per 50 posti di dirigente di ricerca e per 25 posti di dirigente tecnologo** (**Tab. 7**). In ambedue i concorsi il *success rate* per le donne è risultato superiore a quello degli uomini. A seguito dei risultati positivi ottenuti dalle donne nelle recenti procedure di promozione, al 31-12-2022 si registra un netto miglioramento nella probabilità di carriera delle ricercatrici che è ormai confrontabile con quella degli uomini benché ancora inferiore (1/5F.vs.1/4M). Seppur di entità inferiore, anche per le tecnologhe c'è un miglioramento: sono attualmente

7 le tecnologhe al livello apicale e la probabilità di diventare dirigente tecnologo è di 1 su 13 per il personale di sesso femminile e di 1 su 5 per quello maschile.

	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
2022 III livello	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F	F	M	%F
Domande	53	125	29.8	64	104	38.1	42	65	39.3	32	206	13.4	21	31	40.4
Ammessi/e concorso	53	125	29.8	64	104	38.1	41	65	38.7	32	206	13.4	21	31	40.4
Presenti prova scritta	33	75	30.6	40	61	39.6	25	45	35.7	23	114	16.8	9	18	33.3
Ammessi/e prova orale	13	26	33.3	8	26	23.5	12	25	32.4	6	30	16.7	6	10	37.5
Presenti prova orale	12	25	32.4	8	25	24.2	12	22	35.3	6	28	17.6	6	10	37.5
Idonei (compresi vincitori/trici)	11	23	32.4	6	22	21.4	12	22	35.3	6	17	26.1	5	9	35.7
Vincitori/trici	7	11	38.9	3	12	20.0	2	9	18.2	2	10	16.7	1	3	25.0
Success rate	**0.13**	**0.09**		**0.05**	**0.12**		**0.05**	**0.14**		**0.06**	**0.05**		**0.05**	**0.1**	
Vincitori/presenti prova scritta	0.21	0.15		0.07	0.20		0.08	0.20		0.08	0.09		0.11	0.16	

Tabella 6 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi dei concorsi per il profilo di Ricercatore III livello (n.23521/2021 (ricerca sperimentale campo delle interazioni fondamentali con gli acceleratori di particelle - CSN1), n.23522/2021 (ricerca sperimentale nel campo della fisica astro-particellare, dei neutrini, delle onde gravitazionali e della fisica fondamentale senza acceleratori - CSN2), n.23523/2021 (ricerca sperimentale nel campo della fisica nucleare - CSN3), n.23524/2021 (ricerca sugli aspetti matematici, fenomenologici e computazionali della fisica teorica, subnucleare, nucleare, astro-particellare, della gravità e delle onde gravitazionali – CSN4), n. 23525/2021 (ricerca nel campo delle tecniche di accelerazione delle particelle – CSN5)). Il success rate per donne e uomini è calcolato quale rapporto fra numero di vincitrici (vincitori) e domande presentate da persone di sesso femminile (maschile).

	Dirigente Ricerca			Dirigente Tecnologo		
2022 I livello	F	M	%F	F	M	%F
Domande	44	125	26.0	8	57	12.3
Ammessi/e concorso	44	125	26.0	8	57	12.3
Idonei (compresi vincitori/trici)	41	122	25.2	8	45	15.1
Vincitori/trici	14	36	28.0	5	25	16.7
Success rate	**0.32**	**0.29**		**0.62**	**0.44**	

Tab. 7 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi dei concorsi n. 23375/2021 per il profilo di Dirigente di Ricerca I livello e n. 23376/2021per Dirigente Tecnologo I livello. Il success rate per donne e uomini è calcolato quale rapporto fra numero di vincitrici (vincitori) e domande presentate da persone di sesso femminile (maschile).

Inoltre, sono stati analizzati globalmente tutti i concorsi che si sono svolti nel 2022 per la selezione di personale tecnologo a livello iniziale, i cui risultati sono riportati in **Tab. 8.** Si osserva che il success rate delle donne (0.24) è leggermente superiore a quello degli uomini (0.22). Si nota però che se si considerano i numeri di uomini e donne che hanno realmente partecipato alla selezione e quindi presenti alla prova scritta la percentuale di successo delle donne (0.37) è inferiore a quella degli uomini (0.42).

2022	Tecnologo III livello		
	F	M	%F
Domande	25	98	20
Ammessi/e concorso	22	88	20
Presenti prova scritta	16	53	23
Ammessi/e prova orale	14	41	25
Presenti prova orale	14	40	26
Superano prova orale	14	40	26
Idonei (compresi vincitori/trici)	9	27	25
Vincitori/trici	6	22	21
Success rate	**0.24**	**0.22**	
Vincitori/trici/presenti prova scritta	0.37	0.42	

Tab. 8 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi concorsuali dei concorsi del 2022 per tecnologo III livello.

Personale nel profilo amministrativo e tecnico

La distribuzione per livello del personale tecnico e amministrativo con contratto a tempo determinato e indeterminato è riportata rispettivamente nelle **Tab. 9 e 10**. La frazione di donne nel profilo di tecnico ha raggiunto il suo minimo valore storico (5.8%). La maggioranza del personale tecnico si trova al IV livello professionale. Per le tecniche la probabilità di raggiungere il IV livello è maggiore di quella registrata per i tecnici, questo risultato 'positivo' è sostanzialmente legato al basso numero di tecniche assunte negli ultimi 20 anni. Si osserva che nel 2022, per il personale tecnico, sono presenti 8 donne con il contratto a tempo determinato. Sarebbe sicuramente positivo se queste persone avessero nel breve futuro la possibilità di un contratto a tempo indeterminato, in modo da far cessare la costante diminuzione delle donne in questo profilo. Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 22.2%, in aumento negli ultimi anni.

Tra le carriere del personale amministrativo e tecnico esiste una notevole differenza: solo l'11.9% degli amministrativi è al IV livello a fronte del 59.7% dei tecnici. Questa differenza è conseguenza del contratto nazionale: per raggiungere il IV livello agli amministrativi, ma non ai tecnici, è richiesta una laurea. Dato che la maggior parte degli amministrativi è donna, questa disparità si traduce in un divario retributivo strutturale di genere.

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

Livello	Personale 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	362	338	59.2	24	68.6	6.6	-	-
V	102	96	16.8	6	17.1	5.9	-	-
VI	105+31+2=138	103+28+2=133	23.3	2+3=5	14.3	3.6	40	6
VII	2	2	0.35	-	-	-	1	-
VIII	2	2	0.35	-	-	-	1	2
TOTALE	606	571	-	35	-	5.8	42	8

Tabella 9 Personale tecnico INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2022. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato. Nel caso del VI livello il primo numero si riferisce al ruolo di collaboratore tecnico, il secondo al ruolo di operatore tecnico, il terzo al ruolo di assistente tecnico (ad personam).

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	42	9	11.5	33	12.0	78.6	-	-
V	20+153=173	4+29=33	42.3	16+124=140	51.1	80.9	1	6
VI	49	8	10.3	41	15.0	83.7	-	-
VII	77+6=83	24+1=25	32.1	53+5=58	21.2	69.9	4	28
VIII	5	3	3.8	2	0.7	40.0	-	-
TOTALE	352	78	-	274	-	77.8	5	34

Tabella 10 Personale amministrativo INFN a tempo indeterminato (T.I.) e determinato (T.D.) nei livelli IV-VIII al 31 dicembre 2022. Per ogni livello è riportato: il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato, il numero totale di uomini e donne, la frazione di uomini e di donne sul totale del profilo, la frazione di donne nel livello. A questi numeri vanno aggiunte due donne dirigenti amministrative. Per il V livello i numeri riportati si riferiscono rispettivamente al numero di persone nel ruolo di funzionario/a e nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione. Per il VII livello i numeri riportati si riferiscono rispettivamente al numero di persone nel ruolo di collaboratore/collaboratrice di amministrazione e in quello di operatore/operatrice di amministrazione. Nelle ultime due colonne è riportato il numero di uomini e donne a tempo determinato.

Distribuzione età nei vari livelli IV-VIII per personale tecnico e amministrativo. Dalla distribuzione di età e di anzianità nel livello del personale amministrativo e tecnico nei livelli IV-VIII, riportate nelle **Fig. 12-13** (età) e **Fig. 14-15** (anzianità) si osserva che l'età media delle tecniche è maggiore di quella degli uomini in tutti i livelli. Nel VI livello (livello iniziale per i collaboratori tecnici), l'età media degli uomini è 45 anni mentre per le donne questa è 51 anni. A tal proposito si nota che fra il personale tecnico ci sono solo 2 donne con età inferiore ai 40 anni, gli uomini nello stesso range di età sono 74. Questo vuol dire che fra il personale con meno di 40 anni la frazione di donne è inferiore al 3% e che mentre il 13% dei tecnici ha meno di 40 anni, solo il 6% delle tecniche è nella stessa fascia di età. Si osserva inoltre che

il 30% del personale collaboratore amministrativo al VII livello (livello iniziale) è di sesso maschile e che l'età media degli amministrativi al VI livello è inferiore a quello delle amministrative (43 vs. 46 anni).

Titolo di studio personale amministrativo e tecnico. In **Fig. 16** è riportata la distribuzione per genere e livello dei titoli di studio della maggior parte del personale amministrativo e tecnico. Si osserva che solo 11 operatori tecnico di VI e VII livello e 4 operatori/trici amministrativi di VII e VIII livello hanno un titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado. Si ricorda che il titolo di studio richiesto per il profilo di operatore è il diploma di scuola secondaria di primo grado. Poche unità di CTER IV-VI livello posseggono un dottorato di ricerca. Fra il personale amministrativo nessuno ha il dottorato di ricerca ma 5 unità di cui due dirigenti amministrative hanno un master di II livello. Circa l'11% (65) dei tecnici ha una laurea magistrale o un master di primo livello, questa percentuale sale al 42% nel caso del personale amministrativo.

Concorsi per assunzione di personale amministrativo e tecnico. Sono stati analizzati globalmente tutti i concorsi che si sono svolti nel 2022 per la selezione di personale amministrativo e tecnico i cui risultati sono riportati in **Tab. 11.** Si osserva che il success rate delle donne è sempre superiore a quello degli uomini, anche nel caso del profilo tecnico.

	Operatore			**CTER**			**Coll. Amm.**			**Funzionario**		
2022	**F**	**M**	**%F**	**F**	**M**	**%F**	**F**	**M**	**%F**	**F**	**M**	**%F**
Domande	5	38	12	22	274	7	297	149	67	41	38	52
Ammessi/e concorso	2	30	6	17	216	7	221	97	69	34	33	51
Presenti prova scritta	2	22	8	10	135	7	109	32	77	15	16	48
Ammessi/e prova orale	1	7	13	7	78	8	56	14	80	10	6	63
Presenti prova orale	1	7	13	6	75	7	54	13	81	10	6	63
Superano prova orale	1	5	17	5	67	7	48	13	79	9	6	60
Idonei (compresi vincitori/trici)	1	5	17	5	48	9	41	11	79	4	3	57
Vincitori/trici	1	2	33	5	30	14	22	6	79	7	4	64
Success rate	**0.2**	**0.05**		**0.23**	**0.11**		**0.07**	**0.04**		**0.17**	**0.10**	
Vincitori/trici/presenti prova scritta	0.5	0.09		0.5	0.22		0.20	0.06		0.47	0.12	

Tab. 11 Numero di partecipanti per sesso e frazione di donne nelle varie fasi concorsuali dei concorsi del 2022 per Operatore, CTER, Collaboratore di amministrazione, Funzionario.

Assegnisti e Borsisti. Al 31 dicembre 2022, l'Ente conta 102 borsisti (36F + 66M) e 374 assegnisti (108F + 266M), la cui distribuzione di età è riportata in **Fig. 17.** Di questi 202 (139M+63F) usufruiscono di un assegno di ricerca scientifico, mentre 172 (127M+45F) di un assegno di ricerca tecnologico. La frazione di donne è il 29% e il 35% rispettivamente per assegnisti e borsisti. Preoccupa che per la prima volta da almeno 10 anni la frazione di donne post-doc sia scesa al di sotto del 30%. Si osserva che questa diminuzione è concentrata negli assegni di ricerca di tipo tecnologico ed inoltre che questa diminuzione

riguarda prevalentemente persone nella fascia alta di età (> = 35 anni). La distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie è riportata in **Tab. 12**: molte delle borse vanno a laureandi, giovani laureati o giovani diplomati mentre le borse post-doc stranieri e le borse delle commissioni CSN5 e CCR vanno a persone con il dottorato o con esperienza pari al dottorato.

Come raccomandato anche dalla Carta Europea dei Ricercatori, lo status di post-doc dovrebbe essere transitorio, allo scopo precipuo di offrire ulteriori possibilità di sviluppo professionale nell'ambito di prospettive di carriera a lungo termine. Inoltre, la Borsa di Studio è uno strumento pensato per giovani laureandi e neolaureati e non prevede l'iscrizione alla gestione separata INPS, di conseguenza non appare adeguata a persone con un dottorato di ricerca. Per risolvere queste problematiche ed offrire posizioni più consone ai post-doc l'Ente nel 2021 ha approvato un nuovo "Disciplinare per il conferimento degli assegni per la collaborazione all'attività di ricerca dell'INFN e per la partecipazione al finanziamento di assegni" (delibera 15792 del 26-02-2021). Come effetto del nuovo disciplinare si osserva, rispetto al 2021, una diminuzione del personale borsista e una crescita del personale assegnista. Comunque, ancora il 10% (24 M e 13F) degli assegnisti ha una età superiore a 40 anni, mentre diminuisce la frazione di borsisti di età superiore a 30 anni (38% nel 2022 contro 50% nel 2021). Tuttavia, tra i borsisti ci sono ancora 5 persone con oltre 40 anni.

Tipologia Borsa	Totale	Uomini	U/(D+U) %	Donne	D/(U+D) %
Borse post-doc stranieri	30	19	63	11	37
Borse diplomati	24	19	79	5	21
Borse laureati	8	3	38	5	63
Borse laureati CSN5	3	3	100	0	0
Borse laureandi	7	3	43	4	57
Borse laurea breve	16	9	56	7	44
Borse CSN2	2	1	50	1	50
Neolaureati	9	6	67	3	33
ITS	2	2	100	0	0
Studenti universitari NSF/LIGO	1	1	100	0	0
TOTALE	102	66	64	36	35

Tabella 12 Distribuzione del personale borsista INFN nelle diverse tipologie al 31 dicembre 2022.

Personale Associato

Molte persone, principalmente universitarie, sono associate alle attività dell'INFN. In totale al 31-12-2022 sono 4499 persone, 699 (541M+158 F) con associazione tecnologica e 3800 (2917M +883F) con associazione scientifica. La frazione di donne totale è il 23.1%, sostanzialmente uguale sia nel caso di associazione scientifica che tecnologica. La distribuzione di età di questo personale è riportata in **Fig. 18.** Le distribuzioni per sesso e per ruolo del personale con associazione scientifica e associazione tecnologica al 31-12-2022 sono riportate in **Fig. 19**. La distribuzione per sesso e per ruolo del personale dei Dipartimenti di Fisica con associazione scientifica è riportata in **Fig. 20**. Le frazioni di donne nei vari ruoli

sono riportate in **Tab. 13**. Si osserva che solo in un ruolo a tempo determinato la percentuale di donne è il 30%. Nei ruoli di RTDB e Ricercatore, fino al ruolo di professore Ordinario, la frazione di donne va dal 22% al 15%, dunque inferiore alla frazione presente in INFN. Sembra quindi che nel settore di fisica di interesse dell'INFN, l'università presenti una situazione di parità leggermente inferiore a quella dell'INFN.

Ruolo	M	F	%F
Dottorando	769	276	26.4
Assegnista	248	87	26.0
Borsista	38	7	15.6
RTDA	141	60	29.9
RTDB	116	33	22.1
Ricercatore Univ.	259	76	22.7
Prof. Associato	580	142	19.7
Prof. Ordinario	330	59	15.2

Tab. 13 Frazione di donne nei vari ruoli di personale associato.

Parità e Pari Opportunità

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

Presenza delle donne negli organi direttivi. La composizione per sesso negli organi direttivi dell'INFN nel 2022 è riportata in **Tab. 14**. Il confronto tra la situazione nel 2003 e nel 2022 è rappresentato 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 dello Sviluppo Economico, MSE
- un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo INFN
- un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo INFN

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

Tabella 14 Composizione degli organi direttivi dell'Ente nel 2022.

Mentre nel 2003 le donne erano assenti dagli organi direttivi dell'Ente, attualmente è donna il 20% dei componenti del Consiglio Direttivo. Solo una donna fa parte della Giunta Esecutiva dell'Ente (due donne in tutta la storia dell'Ente); nessuna donna è mai stata Presidente.

Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali. Dalla **Tab. 15** si osserva che la presenza di donne in organismi scientifici di nomina dirigenziale è aumentata negli ultimi quattro anni raggiungendo il valore di 33.3%. Viene esclusa dalla stima la Commissione Calcolo e Reti, in quanto non è un comitato di nomina presidenziale.

Organismi scientifici di nomina dirigenziale	**Uomini**	**Donne**
Consiglio Tecnico Scientifico	3	2
Comitato Scientifico LNF	5	2
Comitato Scientifico LNGS	7	4
Comitato Scientifico LNL	6	3
Comitato Scientifico LNS	4	3
Comitato Valutazione Internazionale	6	3
Comitato Scientifico GGI	8	3
Commissione Calcolo e Reti	**31**	**4**
Commissione Nazionale Trasferimento Tecnologico	6	4
Commissione Nazionale Formazione	6	3
Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente	5	1
Totale	87	32

Tabella 15 Composizione organismi scientifici di nomina dirigenziale e organismi scientifici di nomina elettiva a dicembre 2022. La Commissione Calcolo e Reti non è di nomina presidenziale e per questo è stata esclusa dalla stima per l'indicatore delle performance.

Segregazione orizzontale nelle differenti commissioni scientifiche. In **Tab. 16 e 17** sono riportate le distribuzioni per sesso dei coordinatori, responsabili nazionali e locali nelle 5 commissioni scientifiche nazionali nel 2021 e 2022. La frazione di donne afferenti alle diverse commissioni scientifiche nel 2021 è riportata in **Tab. 18**. Le donne non sono distribuite in modo uniforme nelle differenti Commissioni, come risulta dai dati in **Tab. 18** e da **Fig. 22** che riporta la frazione di donne sul totale afferenti alle cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CNS). Le donne sono ben rappresentate in CSN1, CSN2, CSN3 e CSN5 (Fisica Particellare, Fisica Astroparticellare, Fisica Nucleare e Applicazioni Tecnologiche, rispettivamente) ma non nella CSN4 (Fisica Teorica), che appare non sufficientemente in grado di trattenere le donne. Dai dati è evidente che le donne contribuiscono alla produzione scientifica dell'Ente e assumono responsabilità a pieno titolo. I Presidenti delle cinque Commissioni sono tutti uomini, benché

il numero di coordinatrici sia alto. Nelle diverse commissioni la frazione di donne che copre incarichi di responsabilità scientifica, in qualità di responsabili degli esperimenti, sia a livello locale che nazionale, è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni. È da segnalare nella CSN1 la presenza di una sola donna fra i coordinatori. La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di presentazioni a conferenze, è considerevole e superiore alla loro presenza nelle commissioni.

Da **Fig. 23**, che riporta la frazione di donne e nei ruoli di coordinatore, responsabile nazionale e locale negli anni dal 2016 al 2021 nelle varie Commissioni Nazionali, si osserva che: 1) La percentuale di donne nelle varie commissioni e fra i responsabili locali non è variato negli ultimi 5 anni, eccetto una crescita delle responsabili locali della CSN5; 2) sono presenti grosse variazioni nella frazione di donne responsabili nazionali nella CSN1 o nella frazione di coordinatrici nelle diverse commissioni negli ultimi anni. Queste variazioni sono probabilmente legate a fluttuazioni statistiche, comunque la frazione di donne coordinatrici di commissione 1 è inferiore alla frazione di donne presenti nella commissione e più che una fluttuazione sembra una tendenza decrescente.

Da **Fig. 24**, che riporta il numero totale di tesi, la frazione di tesi svolte da donne, la frazione di ruoli di responsabilità ricoperti da donne e la frazione di talk in conferenze internazionali tenuti da donne negli anni dal 2015 al 2021 nelle varie Commissioni Nazionali, si osserva che un gran numero di tesi viene svolto su tematiche di Fisica Teorica, ma solo il 15% è redatta da studentesse. Viceversa, la frazione di tesi redatte da donne oscilla fra il 25% e il 40% negli anni e nelle diverse commissioni. La frazione di donne che presenta alle conferenze è costante negli anni e proporzionale alla presenza delle donne nelle diverse commissioni. La frazione di donne che ricopre ruoli di responsabilità negli esperimenti è abbastanza costante negli anni intorno al 20%.

2021	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F
Coord.	21	1	5	28	6	21	20	10	50	26	3	12	24	9	37
Resp. Naz.	20	6	30	56	9	16	33	4	12	35	6	17	122	30	25
Resp. Loc.	161	38	24	220	43	20	118	30	25	171	21	12	134	36	27

Tabella 16 Distribuzione per sesso nelle diverse commissioni scientifiche di personale nel ruolo di coordinatore, responsabile nazionale e responsabile locale. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2021. Dati forniti da GLV.

2022	CSN1			CSN2			CSN3			CSN4			CSN5		
	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F	TOT	F	%F
Coord.	21	1	5	27	3	11	20	10	50	34	3	9	25	10	40
Resp. Naz.	23	4	17	57	9	16	30	4	13	36	5	14	133	35	26
Resp. Loc.	198	50	25	249	51	20	125	34	27	168	20	12	333	87	26

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

2021	CSN1(%)	CSN2 (%)	CSN3(%)	CSN4(%)	CSN5(%)
Dip. INFN	20	21	27	12	22
Associati INFN	21	22	26	15	26
Post-Doc	29	37	34	18	37
Talk a conferenze	29	37	35	17	33
Tesi PhD	26	35	52	15	42

Tabella 18 Frazione di donne/totale nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2021. Dati forniti da CVI. Post-doc: per gli associati: Assegnista, borsista post-doc, borsista UE, RTDA (non sono inclusi gli RTDB considerati come staff); per i dipendenti: Assegno di ricerca, borse UE, borse post-doc MIT, borse post-doc estero, borse post-doc stranieri. La frazione è calcolata sul numero di persone non sugli FTE.

Presenza di donne in commissioni concorso. In **Fig. 25** sono riportate per i concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato che si sono svolti nel 2022 - suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso (tecnico, amministrativo, tecnologo, ricercatore) - la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (pannello superiore) e la percentuale di donne fra i commissari + presidente (pannello inferiore). Circa 1/4 dei presidenti delle commissioni di concorso (sia per tempo determinato che indeterminato) è una donna. Questa frazione è diminuita rispetto al 2021. Circa il 65% dei concorsi vede solo 1/3 dei componenti della commissione di genere femminile. Dei 41 concorsi con più di una donna commissario, 22 (pari al 54%) riguardano l'assunzione di personale amministrativo. In **Fig. 26** sono riportate, per i concorsi INFN per l'assegnazione di Assegni di Ricerca e di Borse di Studio che si sono svolti nel 2022, la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti delle commissioni di concorso e la percentuale di donne fra i commissari + presidente. Il 34% dei presidenti degli AdR è donna, questa frazione scende all'11% nel caso delle Borse di Studio. Si osserva che 11/247 concorsi AdR, pari al 4.5%, hanno una frazione di presenza di donne in commissione inferiore al 33%. Nell' 80% dei casi la frazione di donne nella commissione è pari al 33%.

Sviluppo professionale e sociale

Formazione. La formazione è uno strumento indispensabile per la crescita professionale e umana delle persone in quanto parti della comunità sociale dell'Ente e per l'aggiornamento del personale in servizio.

Nelle **Tab. 19-22** e **19.1-22.1** sono riportati, suddivisi per tipologia, il numero di ore e il numero di partecipazioni a corsi di formazione, in funzione dell'età e del sesso delle persone formate, per i 4 profili del personale INFN: Amministrativi, Tecnici, Ricercatori e Tecnologi. Più dell'85% dei corsi seguiti dal personale amministrativo riguarda l'aggiornamento professionale. Circa il 50% dei corsi seguiti dal personale tecnico di sesso maschile e dal personale ricercatore di ambo i sessi sono relativi alla sicurezza, a cui tale personale dedica una frazione fra il 24 e il 29% del monte ore di formazione fruita. Il personale tecnico femminile è quello che dedica la frazione maggiore (circa 25%) del monte ore decidato alla formazione su competenze manageriali e/o relazionali. Nel 2022 non ci sono stati corsi dedicati a

tematiche CUG. Un sommario del numero medio di partecipazioni e di ore medie di formazione seguite è riportato in **Tab. 23**. Si osserva che nel 2022 è aumentato, rispetto al 2021, il numero di ore e di corsi seguiti dal personale amministrativo e tecnico. Il maggior numero di corsi di formazione è seguito dal personale amministrativo. Fra questo personale sono le donne a dedicare più tempo alla formazione con 3.8 corsi a persona, per un totale di 40.5 ore annue. Gli uomini seguono in media 3.1 corsi all'anno per un totale di 35.2 ore. Anche nel caso del personale tecnico in media le donne dedicano maggior tempo alla formazione (1.8 corsi per un totale di 23.8 ore) rispetto agli uomini nello stesso profilo (1.5 corsi annui per un totale di 19.2 ore). Non c'è differenza fra uomini e donne nel caso del profilo di tecnologo, seguono in media 1.1 corsi per un totale di circa 14.5 ore. Solo metà del personale ricercatore segue almeno un corso di formazione.

Personale amministrativo	**UOMINI**							**DONNE**						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	24	18	110	2	**154**	5.27	24	34	132	218	34	**442**	3.53
Aggiornamento professionale	27	859	553	815	192	**2446**	83.8	416	1686	3117	4884	950	**11053**	88.3
Competenze manageriali/ relazionali	0	24	28	96	24	**172**	5.89	86	4	95	462	116	**763**	6.10
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0.0	0	0	0	0	0	**0**	0.0
Altro	0	50	0	48	50	**148**	5.07	0	0	0	160	100	**260**	2.08
Totale	27	957	599	1069	268	**2920**		526	1724	3344	5724	1200	**12518**	

Tabella 19 Numero di ore in corsi formazione 2022 del personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale amministrativo	**UOMINI**							**DONNE**						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	3	3	15	1	**22**	8.5	4	5	15	29	4	**57**	4.9
Aggiornamento professionale	3	76	46	78	22	**225**	87	41	154	305	477	90	**1067**	91
Competenze manageriali/ relazionali	0	1	2	5	1	**9**	3.5	3	1	5	26	7	**42**	3.6
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	1	0	1	1	**3**	1.2	0	0	0	3	2	**5**	0.4
Totale	3	81	51	99	25	**259**		48	160	325	535	103	**1171**	

Tabella 19.1 Numero di partecipazioni in corsi di formazione fruite nel 2022 dal personale amministrativo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	490	326	541	1520	548	**3425**	29.2	0	0	20	67	18	**105**	10.3
Aggiornamento professionale	552	931	1906	2795	522	**6706**	57.1	0	77	168	273	144	**662**	64.6
Competenze manageriali/ relazionali	22	104	178	717	252	**1273**	10.8	0	0	0	253	4	**257**	25.1
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	0	0	338	0	**338**	2.9	0	0	0	0	0	**0**	0
Totale	1064	1361	2625	5370	1322	**11742**		0	77	188	593	166	**1024**	

Tabella 20 Numero di ore di formazione fruite nel 2022 dal personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnico	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	68	46	82	214	69	**479**	52.6	0	0	2	7	3	**12**	15.2
Aggiornamento professionale	24	48	96	160	33	**361**	39.7	0	8	11	27	11	**57**	72.2
Competenze manageriali/ Relazionali	2	5	8	35	14	**64**	7.0	0	0	0	9	1	**10**	12.7
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	0	0	6	0	**6**	0.7	0	0	0	0	0	**0**	0
Totale	94	99	186	415	116	**910**		0	8	13	43	15	**79**	

Tabella 20.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2022 del personale tecnico, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	217	203	335	209	**964**	24.2	0	51	61	48	24	**184**	26.4
Aggiornamento professionale	0	435	396	355	59	**1245**	31.3	0	52	160	54	41	**307**	44.1
Competenze manageriali/ relazionali	12	88	136	171	68	**475**	11.9	0	12	40	28	16	**96**	13.8
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	160	400	740	0	**1300**	32.6	0	0	50	60	0	**110**	15.8
Totale	12	900	1135	1601	336	**3984**		0	115	311	190	81	**697**	

Tabella 21 Numero di ore di formazione fruite nel 2022 dal personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale ricercatore	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	37	31	52	32	**152**	53.5	0	8	12	6	4	**30**	50.0
Aggiornamento professionale	0	22	22	23	9	**76**	26.8	0	3	6	4	6	**19**	31.7
Competenze manageriali/ relazionali	1	7	11	13	6	**38**	13.4	0	1	3	3	2	**9**	15.0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	2	6	10	0	**18**	6.3	0	0	1	1	0	**2**	3.3
Totale	1	68	70	98	47	**284**		0	12	22	14	12	**60**	

Tabella 21.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2022 del personale ricercatore, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	209	472	308	170	**1159**	21.3	0	46	90	87	0	**223**	15.0
Aggiornamento professionale	0	939	1456	841	269	**3505**	64.4	0	206	420	338	24	**988**	66.4
Competenze manageriali/ relazionali	0	177	173	172	204	**726**	13.4	12	75	77	112	0	**276**	18.6
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	0	0	0	50	**50**	0.9	0	0	0	0	0	**0**	0
Totale	0	1325	2101	1321	693	**5440**		12	327	587	537	24	**1487**	

Tabella 22 Numero di ore di formazione fruite nel 2022 dal personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Personale tecnologo	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Obbligatoria (sicurezza)	0	36	62	42	14	**154**	40.3	0	9	13	12	0	**34**	27.9
Aggiornamento professionale	0	45	76	43	16	**180**	47.1	0	17	26	23	1	**67**	54.9
Competenze manageriali/ relazionali	0	12	10	15	10	**47**	12.3	1	7	4	9	0	**21**	17.2
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	0
Altro	0	0	0	0	1	**1**	0.3	0	0	0	0	0	**0**	0
Totale	0	93	148	100	41	**382**		1	33	43	44	1	**122**	

Tabella 22.1 Numero di partecipazioni in corsi formazione 2022 del personale tecnologo, separatamente per sesso, in funzione dell'età delle persone, per tipologia di formazione.

Profilo	Amministrativo	Tecnico	Ricercatore	Tecnologo
Nm. medio corsi -U	3.1	1.5	0.5	1.0
Nm. medio corsi -D	3.8	1.8	0.4	1.2
Ore medie formazione- U	35.2	19.2	7.2	14.8
Ore medie formazione -D	40.5	23.8	4.5	14.4

Tab. 23 Numero medio di corsi di formazione e di ore di formazione seguiti dal personale nei diversi profili nel corso del 2022. Valori ottenuti dal numero totale di partecipazioni e di ore di formazione diviso il numero totale di personale (con contratto a tempo indeterminato e determinato) in un dato profilo.

Conciliazione vita/lavoro

In questa sezione vengono analizzati i dati che riguardano le varie tipologie di misure di conciliazione adottate nell'Ente. Il personale INFN, nei diversi profili, può utilizzare forme differenti di recupero delle ore di servizio. Si ha una suddivisione per profilo solo per i dati che riguardano il part time. Inoltre, nelle tabelle fornite dall'Amministrazione non è stato riportato il numero di dipendenti che fruisce di orario di lavoro flessibile in quanto tutti i dipendenti INFN fruiscono di un orario flessibile. Questa flessibilità è totale nel caso dei ricercatori e tecnologi, mentre è limitata a determinate fasce orarie per i livelli IV-VIII (tecnici e amministrativi). Dai dati di **Tab. 24** si osserva che sono le donne che utilizzano in misura più importante le misure conciliative. Il 2.1% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'1.0% del personale di sesso maschile. Lo stesso rapporto è osservato per il telelavoro fruito, rispettivamente, dal 2.7% e dal 6.2% del personale di sesso maschile e femminile. Una differenza minore è osservata nel caso del Lavoro Agile, utilizzato nel 2022 più come misura di limitazione del contagio, che come reale misura di conciliazione vita-lavoro.

	Uomini		Donne	
	Totale	%	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	17	1.0	13	2.1
Personale che fruisce di telelavoro	43	2.7	38	6.2
Personale che fruisce di Lavoro Agile	667	95.8	339	96.6
Totale	727	44.8	390	64.0

Tabella 24 Numero di uomini e donne che nel 2022 ha fruito di misure di conciliazione. Il Lavoro Agile si applica solo al personale nel IV-VIII livello (amministrativi e tecnici) la percentuale è di conseguenza calcolata tenendo conto solo di questa tipologia di personale.

Nella **Tab. 25** sono riportati per i vari profili la distribuzione di età, separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato che nel 2022 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto. Nella **Tab. 26** sono riportate le distribuzioni per età, per sesso e per profilo del personale che lavora a tempo pieno o in part-time. Il part time viene utilizzato da poche unità di personale per la maggior parte nel profilo amministrativo e tecnico. Si osserva che nell'INFN non viene utilizzata la modalità mista del part-time. Viene preferito il part time >50%. Si osserva che

mentre le donne preferiscono il part time orizzontale gli uomini optano prevalentemente per quello verticale. In generale la misura conciliativa del part time viene utilizzata principalmente dalle tecniche e dalle amministrative con percentuali del 5% e 3%.

Personale Amministrativo														
	UOMINI							DONNE						
Età / **Tipologia Part Time**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Orizzontale	-	-	-	-	-	**-**		-	-	4	4	-	**8**	
Verticale	-	-	-	-	-	**-**		-	-	1	1	-	**2**	
Misto	-	-	-	-	-	**-**		-	-	-	-	-	**-**	
Totale	-	-	-	-	-	**-**		-	-	5	5	-	**10**	3.2
Personale Tecnico														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	1	-	3	-	**4**		-	-	1	1	-	**2**	
Verticale	-	1	-	8	1	**10**		-	-	-	-	-	**-**	
Misto	-	-	-	-	-	**-**		-	-	-	-	-	**-**	
Totale	-	2	-	11	1	**14**	2.3	-	-	1	1	-	**2**	4.7
Personale Ricercatore														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	-	-	-	-	**-**		-	-	-	-	-	**-**	
Verticale	-	-	1	-	1	**2**		-	-	-	-	-	**-**	
Misto	-	-	-	-	-	**-**		-	-	-	-	-	**-**	
Totale	-	-	1	-	1	**2**	0.4	-	-	-	-	-	**-**	
Personale Tecnologo														
	UOMINI							DONNE						
Orizzontale	-	-	-	-	-	**-**		-	-	1	-	-	**1**	
Verticale	-	-	1	-	-	**1**		-	-	-	-	-	**-**	
Misto	-	-	-	-	-	**-**		-	-	-	-	-	**-**	
Totale	-	-	1	-	-	**1**	0.3	-	-	1	-	-	**1**	1.0

Tabella 25 Distribuzione in età per i diversi profili e separatamente per sesso, del personale dipendente a tempo indeterminato+determinato che nel 2022 ha usufruito del part time orizzontale, verticale, misto.

Personale Amministrativo	UOMINI							DONNE						
	<30	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**	**<30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	**>60**	**Tot**	**%**
Tipo Presenza														
Tempo Pieno						83	100						298	97
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	5	5	0	10	3
Part Time 50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	-
Totale						83							308	

Personale Tecnico	UOMINI							DONNE						
Tempo Pieno						599	98						41	95
Part Time >50%	0	2	0	8	0	10	2	0	0	1	1	0	2	5
Part Time 50%	0	0	0	1	1	2		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	2	0	2		0	0	0	0	0	0	
Totale						613							43	
Personale Ricercatore	UOMINI							DONNE						
Tempo Pieno						554	99.6						155	100
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time 50%	0	0	1	0	1	2	0.4	0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						556							155	

Personale Tecnologo	UOMINI							DONNE						
Tempo Pieno						367	99.7						102	99
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0	1	1
Part Time 50%	0	0	1	0	0	1	0.3	0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale						368							103	

Tabella 26 Distribuzione per età, per sesso e per profilo del personale nelle diverse forme di contratto (2022).

Nelle **Tab. 27** (personale amministrativo e tecnico) e **Tab. 28** (personale ricercatore e tecnologo) è riportato il numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, separatamente per uomini e donne e per i diversi profili. Si osserva che il maggior numero di permessi fruiti sono quelli giornalieri legati alla legge 104/92. Principalmente è il personale personale di sesso femminile nel profilo tecnico che usufruisce di questi tipi di permesso seguito dal personale di sesso maschile nel profilo amministrativo. Sfortunatamente il dato fornito è inclusivo e non è possibile sapere se la persona che fruisce della 104/92 è un familiare oppure il/la dipendente che richiede il permesso.

	Personale Amministrativo				Personale Tecnico			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	293	3.5	988	3.2	1378	2.2	190	4.4
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	85	1.0	393	1.3	602	0.98	71	1.7
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	38	0.46	444	1.4	186	0.30	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	26	0.31	2	0.006	7	0.01	0	0

Tabella 27 Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale amministrativo e tecnico, separatamente per uomini e donne nel 2022. Nelle colonne Unità/U e Unità/D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

	Personale Ricercatore				Personale Tecnologo			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Permessi	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D	Unità	Unità/U	Unità	Unità/D
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	201	0.36	95	0.61	98	0.26	80	0.78
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	86	0.15	34	0.22	36	0.10	36	0.35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	43	0.08	301	1.9	55	0.15	192	1.86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	21	0.04	0	0.0	0	0.0	10	0.10

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 2022. Nelle colonne Unità/U e Unità/D sono riportati il numero di permessi divisi il numero totale di uomini o donne in un determinato profilo.

Per i congedi parentali nel 2022, sono stati preferiti i permessi giornalieri a quelli orari. In generale sono le donne che usufruiscono principalmente di questo strumento. Le donne tecnico non usufruiscono di questi congedi, probabilmente perché hanno una età superiore ai 40 anni. Il numero medio di permessi giornalieri parentali fruiti varia fra 1.4 per le amministrative e 1.9 per ricercatrici e tecnologhe. Nel caso del personale maschile questo numero medio oscilla fra 0.08 per i ricercatori

a 0.46 per gli amministrativi. Si noti la differenza fra uomini e donne per il personale nel ruolo di ricercatore e/o tecnologo.

Dalla **Tab. 29** si osserva che il 6.5% delle donne che fruisce di assegni di ricerca e il 5.5 % delle donne che fruisce di una borsa di studio, ha usufruito del congedo maternità nel 2022. Dai dati forniti dall'Amministrazione si ricava che, delle assegniste che hanno usufruito nel 2022 del congedo di maternità, tutte quelle rientrate nei primi mesi del 2023 hanno chiesto l'indennità di maternità prevista dall'INFN in integrazione di quanto erogato dall'INPS. Nel 2022 si osservano i primi uomini che fruiscono del congedo di paternità. Nessun congedo di maternità viene richiesto dalle tecniche, probabilmente a causa del basso numero di donne in questo profilo con età inferiore a 40 anni. Si osserva che hanno usufruito del congedo maternità 9 assegniste e borsiste, oltre che 7 ricercatrici e tecnologhe.

Congedi Maternità/Paternità				
Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	2	11	9 T. I. + 4 T. D.	13
Tecnico	2	0	2 T.I	2
Ricercatore	2	4	6 T.I.	6
Tecnologo	8	3	9 T.I. + 2 T.D.	11
AR/ Borsa di studio	0	9	7 Assegno ricerca + 2 Borsa di studio	9

Tabella 29 Numero congedi per maternità e paternità nel 2022.

Posizioni di responsabilità per genere. Il numero di indennità di responsabilità percepite dai dipendenti è riportato in **Tab. 30**, separatamente per sesso. Si osserva che nessuna donna è RSPP benché molte siano le donne coinvolte nelle attività della sicurezza. Tra il personale nel primo livello, sono direttore di struttura il 10.3% delle donne (4/39) e l'5.8% (11/191) degli uomini. L'indennità di Direzione è percepita dal 15.3% (138/901) degli uomini e dal 10.6% (26/245) delle donne che sono nel ruolo di ricercatore o tecnologo. L'indennità di responsabilità è fruita, rispettivamente, dal 26.5% (82/309) delle donne e dal 20.8% (135/649) degli uomini del personale tecnico e amministrativo.

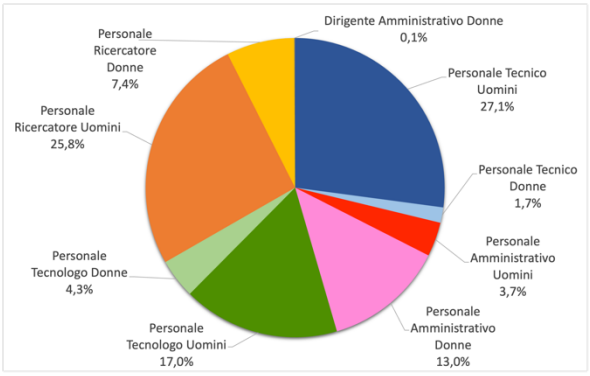
	Uomini		Donne		Totale	
Tipo Posizione di responsabilità	**Numero**	**%**	**Numero**	**%**	**Numero**	**%**
Indennità di Direzione ex art. 22 DPR 171/91	138	15.3	26	10.6	164	14.3
Indennità di Direzione 5%	30		11		41	
Indennità di Direzione 10%	107		15		122	
Indennità di Direzione 15%	1		-		1	
Indennità di Responsabilità	135	20.8	82	26.5	217	22.7
Responsabile del Servizio Amministrazione delle sedi accorpate	0		3		3	
Responsabile del Servizio di Direzione o del Servizio del personale delle sedi accorpate	0		1		1	
Responsabile del Servizio Amministrazione di Laboratorio Nazionale	1		2		3	
Responsabile del Servizio Amministrazione di Struttura di grandi o medie dimensioni, Responsabile del Servizio di Presidenza	4		9		13	
Responsabile del Servizio Amministrazione di Struttura di piccola dimensione, Collaboratore del dirigente di una Direzione della Amministrazione Centrale, che sia anche responsabile di un Ufficio	0		4		4	
Responsabile di Divisione e collaboratore del Direttore dell'Amministrazione Centrale	1		0		1	
Responsabile di Divisione dell'Amministrazione Centrale	0		0		0	
Responsabile di Servizio dell'Amministrazione Centrale	2		0		2	
Responsabile di Servizio, Ufficio con elevato numero di persone e/o elevate responsabilità nazionali Responsabile Ufficio dell'A.C.	19		20		39	
Responsabile del Servizio di Direzione o del Servizio del Personale	5		18		23	
Responsabile di Servizio, Ufficio con consistente numero di persone e/o medio livello di responsabilità e/o media rilevanza nazionale e/o di importanza strategica	36		3		39	
Responsabile di Reparto o Ufficio di Laboratorio Nazionale	67		22		89	
Indennità Dir. Struttura ex art. 9 CCNL	11	5.8	4	10.3	15	6.5
RSPP	15		0		15	
Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione delle Sezioni e Centri Nazionali	12		0		12	
Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione delle Sezioni e Centri Nazionali	3		0		3	
Indennità ex art. 10 CCNI	3		0		3	

Tabella 30 Numero delle posizioni di responsabilità ricoperte da uomini e donne nel 2022. La frazione di uomini e donne che recepiscono una indennità di responsabilità è calcolata tenendo conto che l'indennità di Direzione è per i livelli I-III, l'indennità di Responsabilità è per i livelli IV-VIII e l'indennità di Direzione Struttura è per il I livello.

Figure relative all'analisi statistica

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

Personale a tempo indeterminato (a)



Personale a tempo determinato (b)

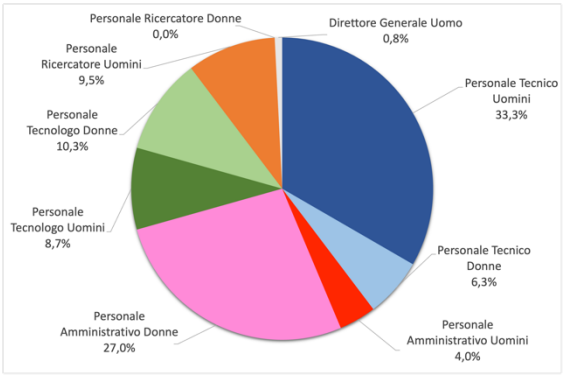


Fig. 1 Frazioni del personale a tempo indeterminato (a) e determinato (b) nei diversi ruoli e per genere al 31-12-2022.

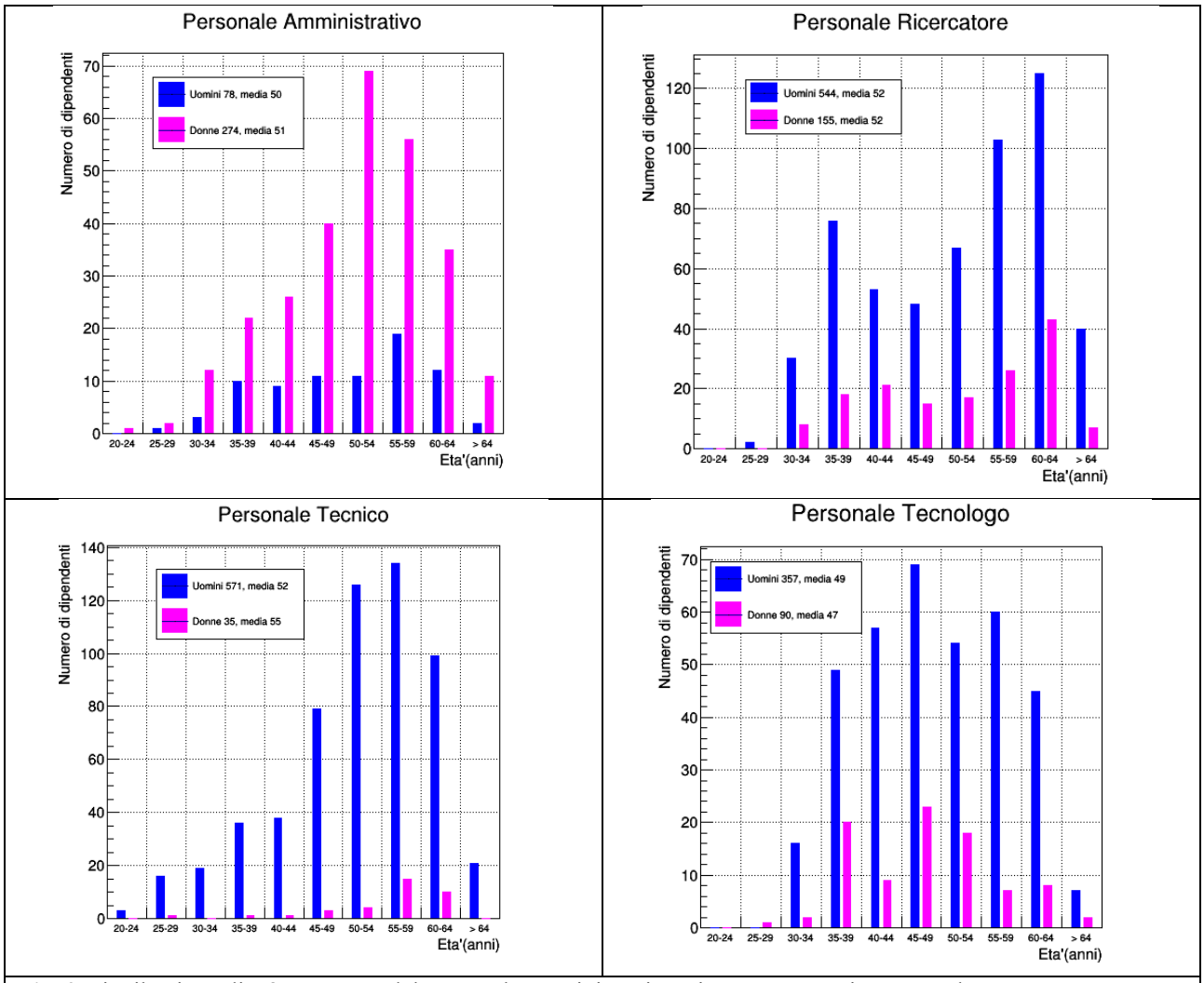


Fig. 2 Distribuzione di età per sesso, del personale amministrativo, ricercatore, tecnico e tecnologo a tempo indeterminato nel 2022.

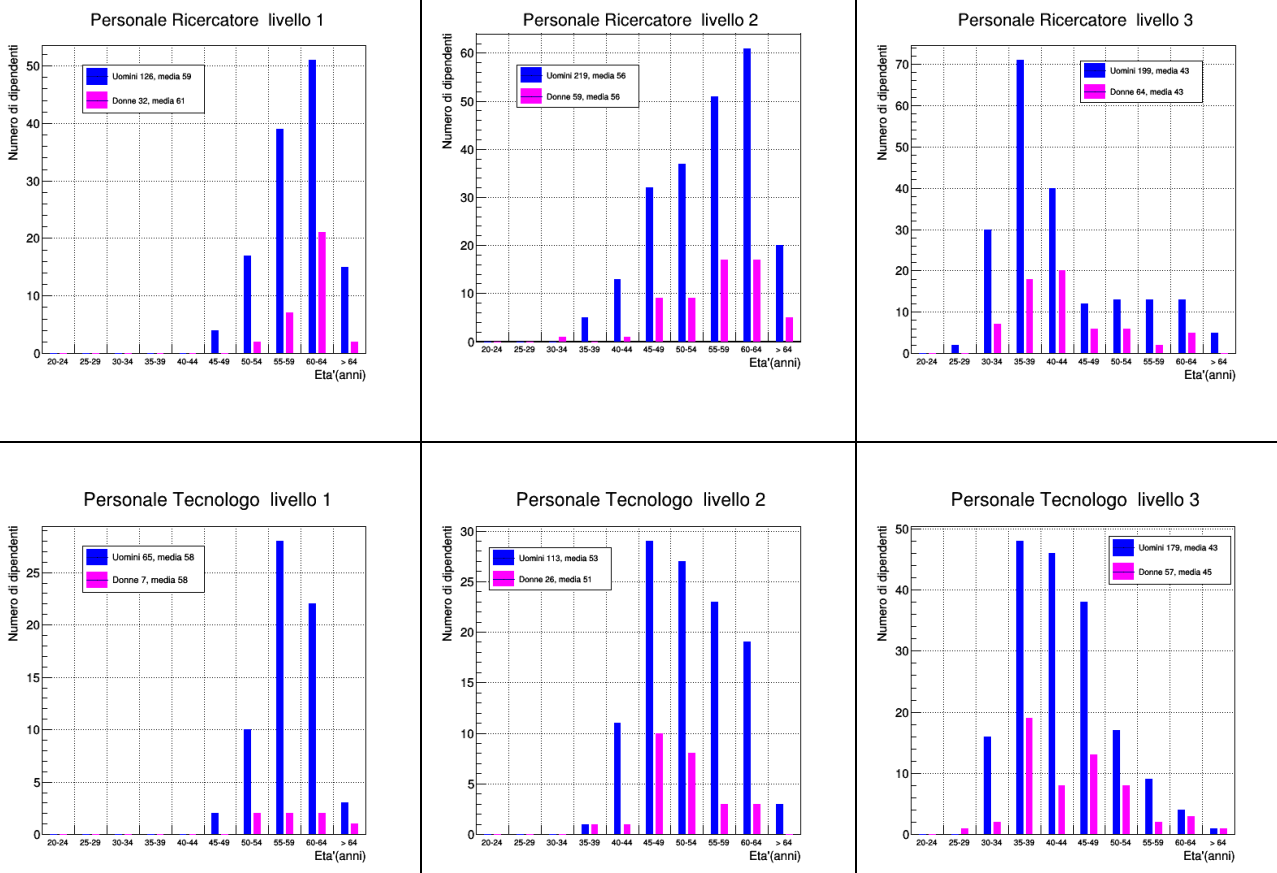


Fig. 3 Distribuzione età personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore) al 31-12-2022.

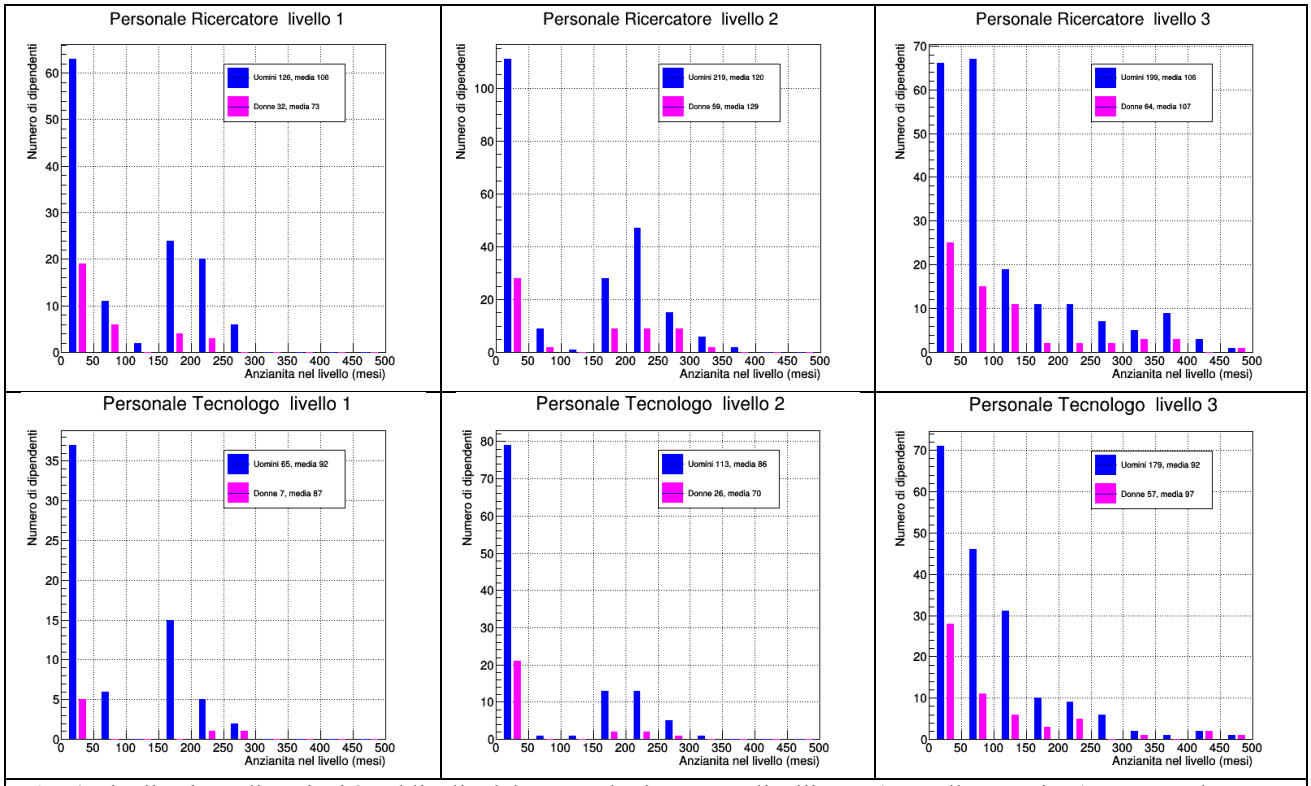


Fig. 4 Distribuzione di anzianità nel livello del personale ricercatore livelli I-III (pannello superiore) e personale tecnologo livelli I-III (pannello inferiore) al 31-12-2022.

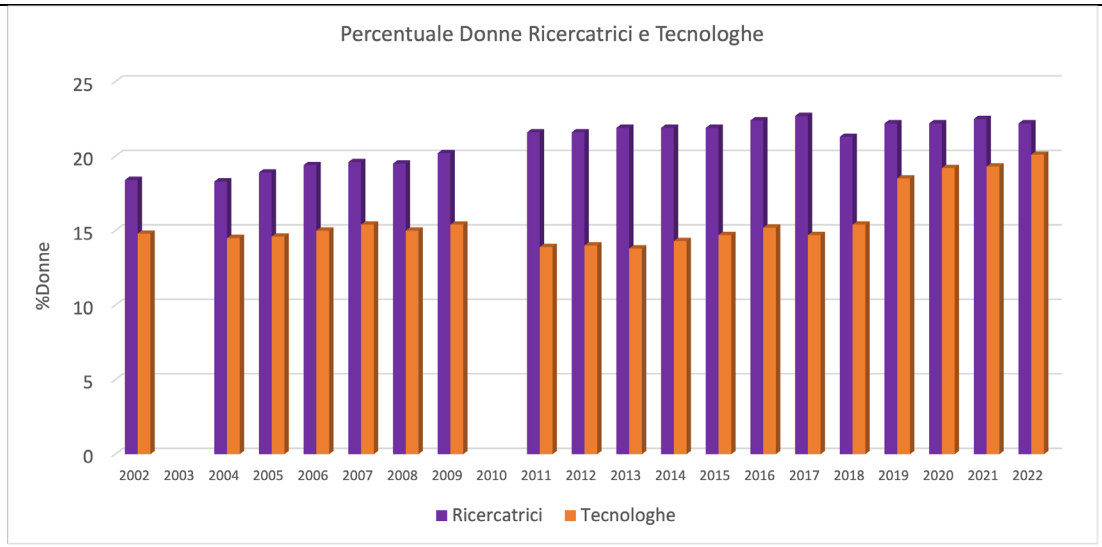


Figura 5 Frazione di ricercatrici e tecnologhe negli anni 2002-2022.

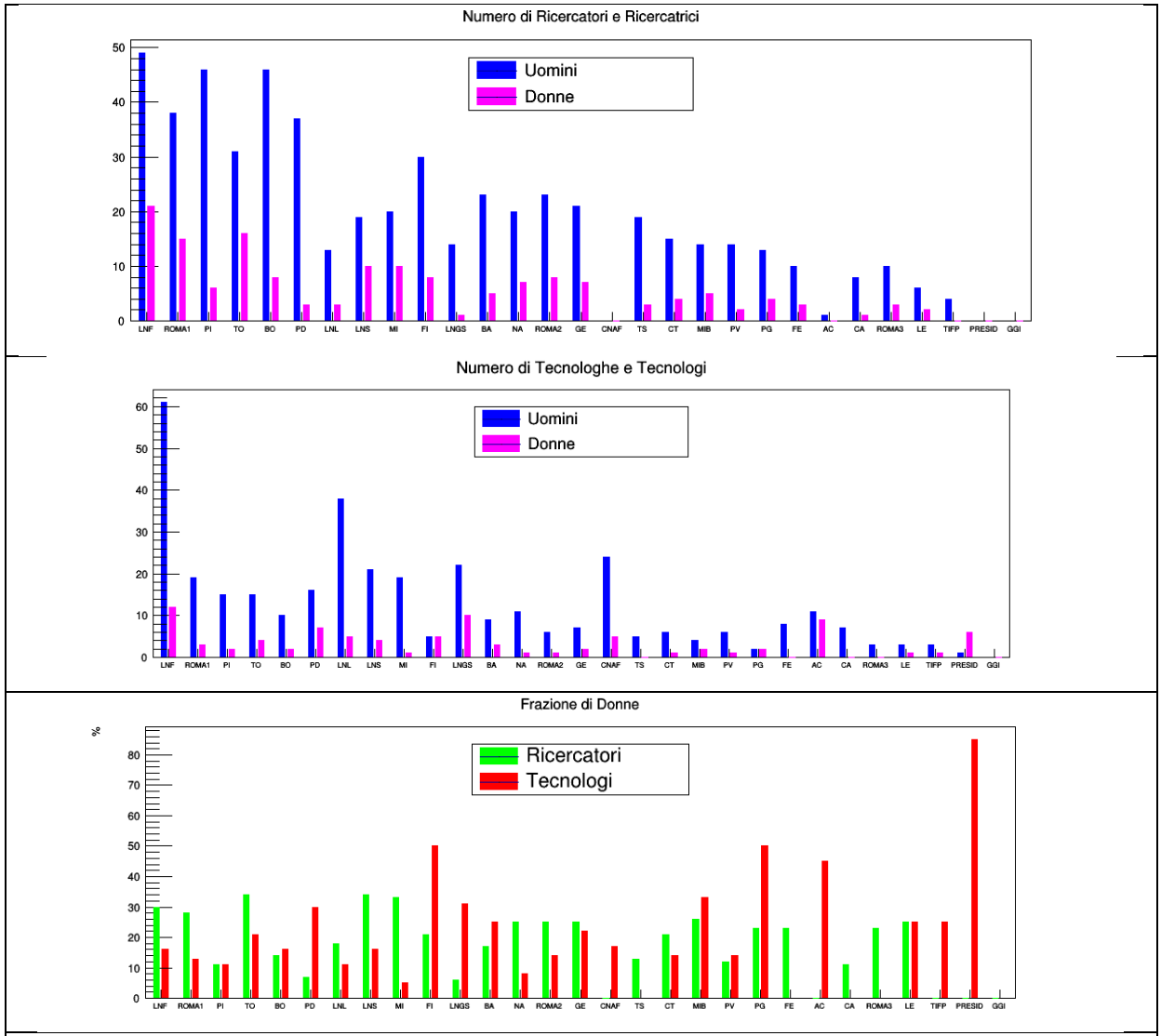


Fig. 6 Distribuzione del personale ricercatore e tecnologo, separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12-2022 (pannello superiore e medio). Distribuzione percentuale ricercatici e tecnologhe nelle Strutture INFN al 31-12-2022 (pannello inferiore).

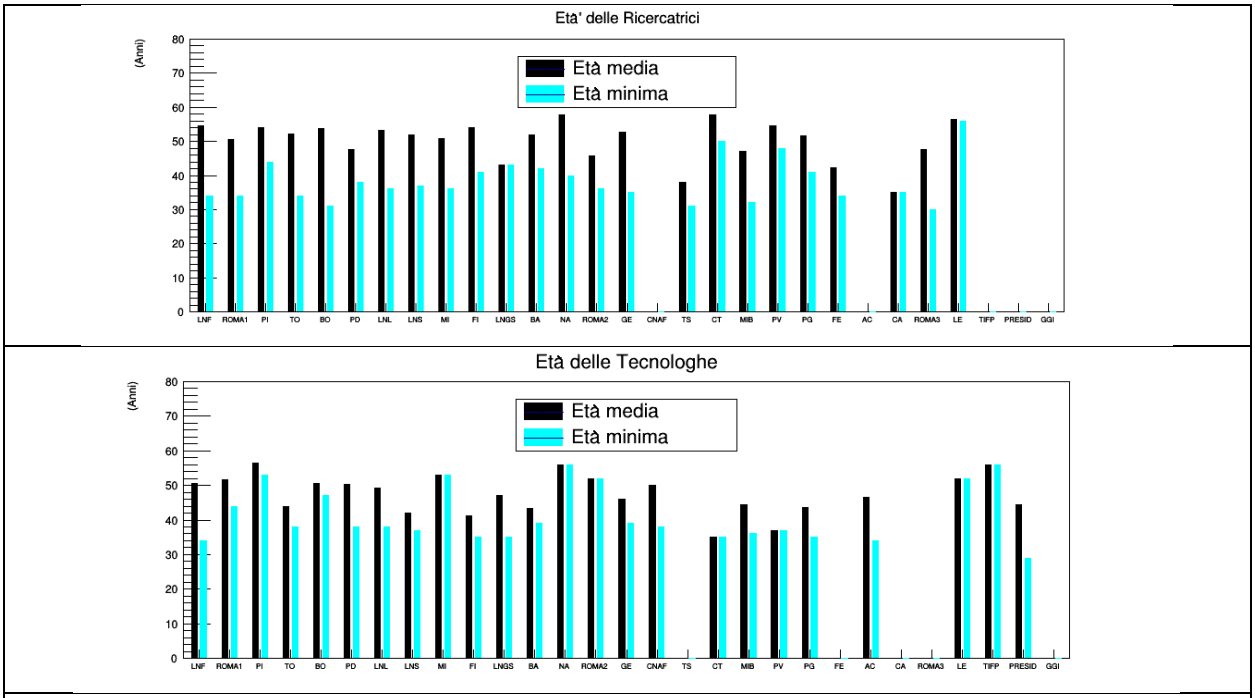


Fig. 7 Distribuzione di età media e minima delle ricercatrici e delle tecnologhe nelle Strutture INFN al 31-12-2022.

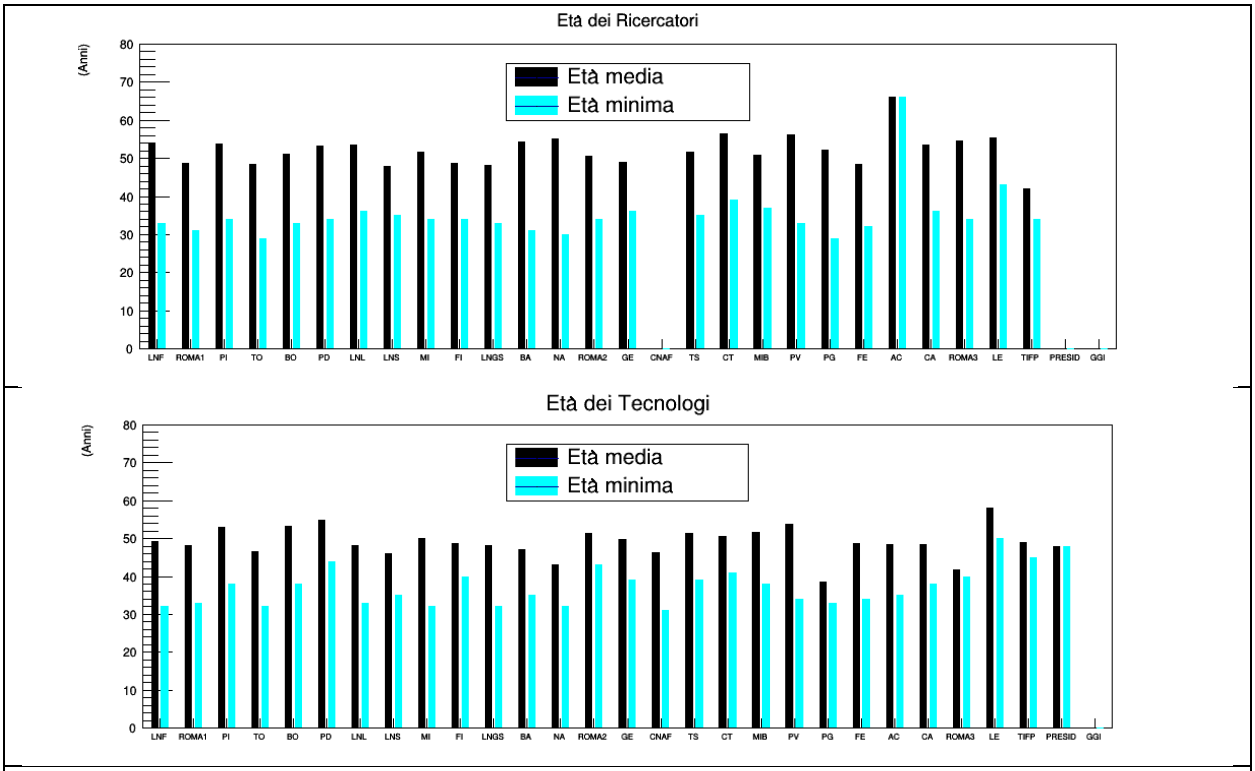
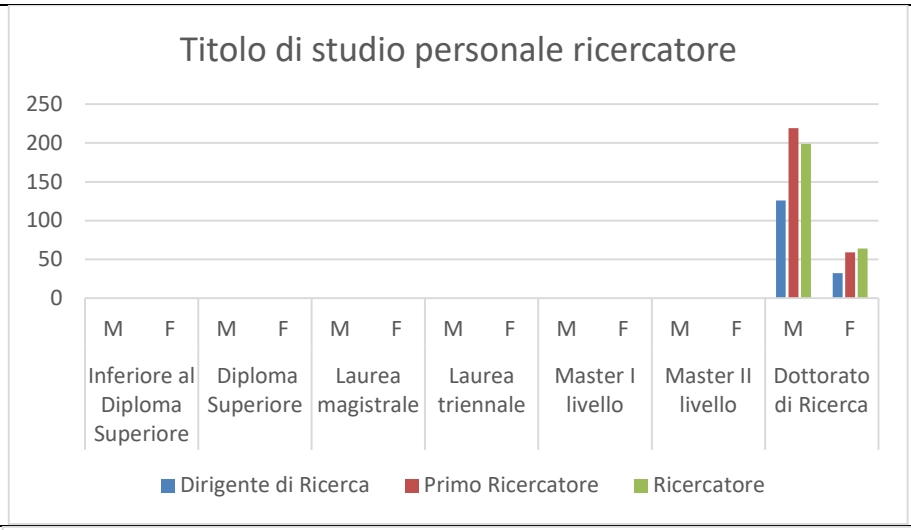


Fig. 8 Distribuzione di età media e minima dei ricercatori e dei tecnologi nelle Strutture INFN al 31-12-2022.



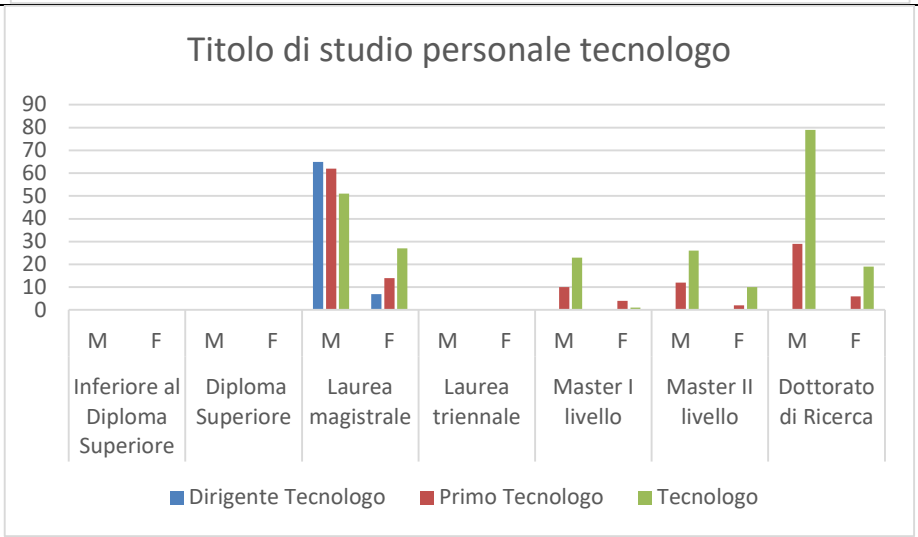


Fig. 9 Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale ricercatore e tecnologo al 2022.

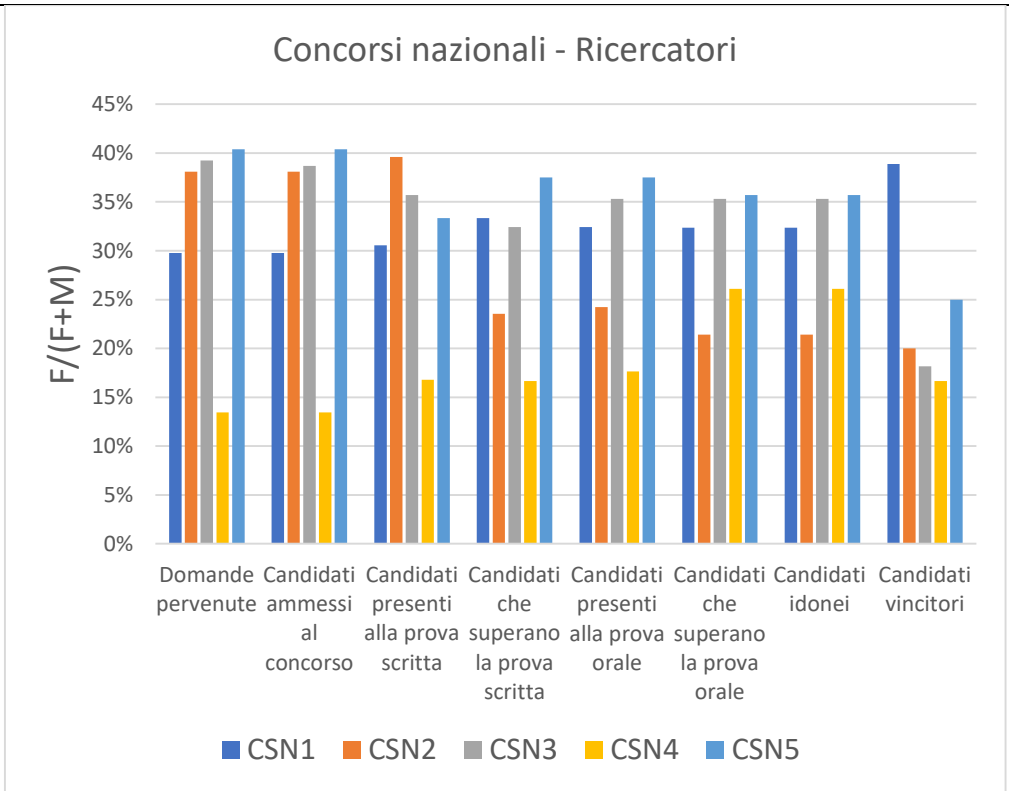
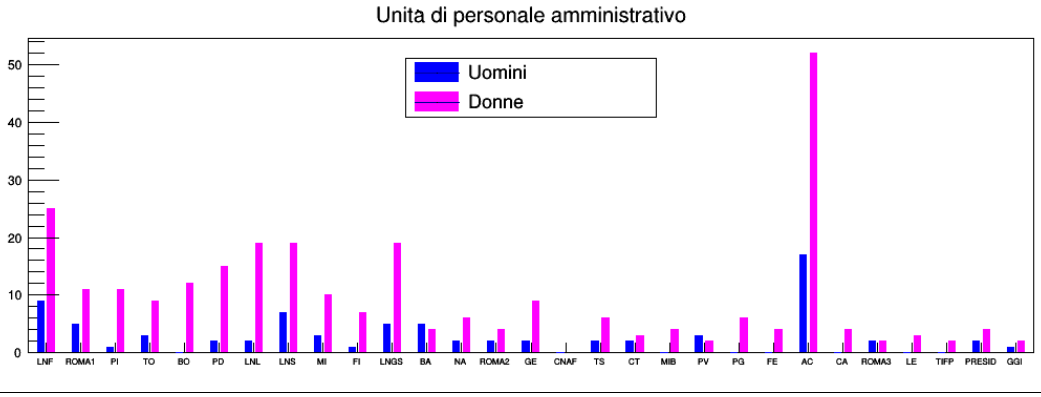


Fig. 10 Distribuzione della percentuale di donne nelle varie fasi dei concorsi 2022 perla selazione di ricercatori di III livello.



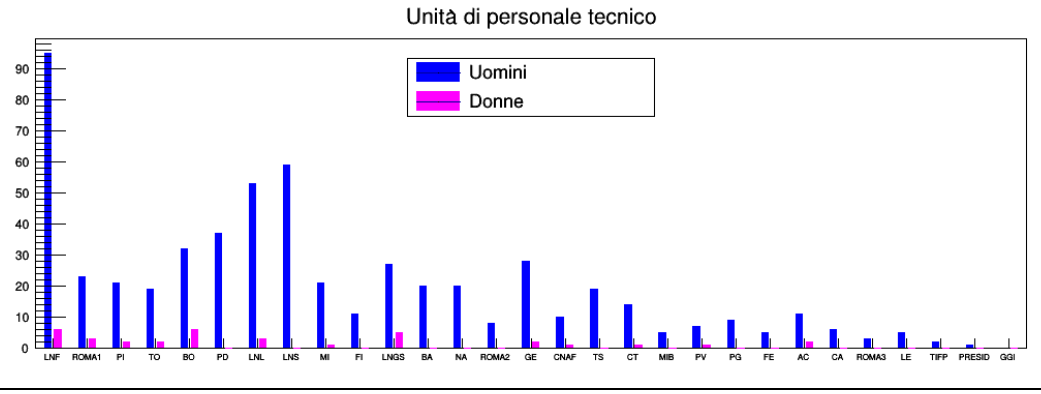


Fig. 11 Distribuzione del personale amministrativo e tecnico, separatamente per sesso, nelle Strutture INFN al 31-12-2022 (pannello superiore e inferiore).

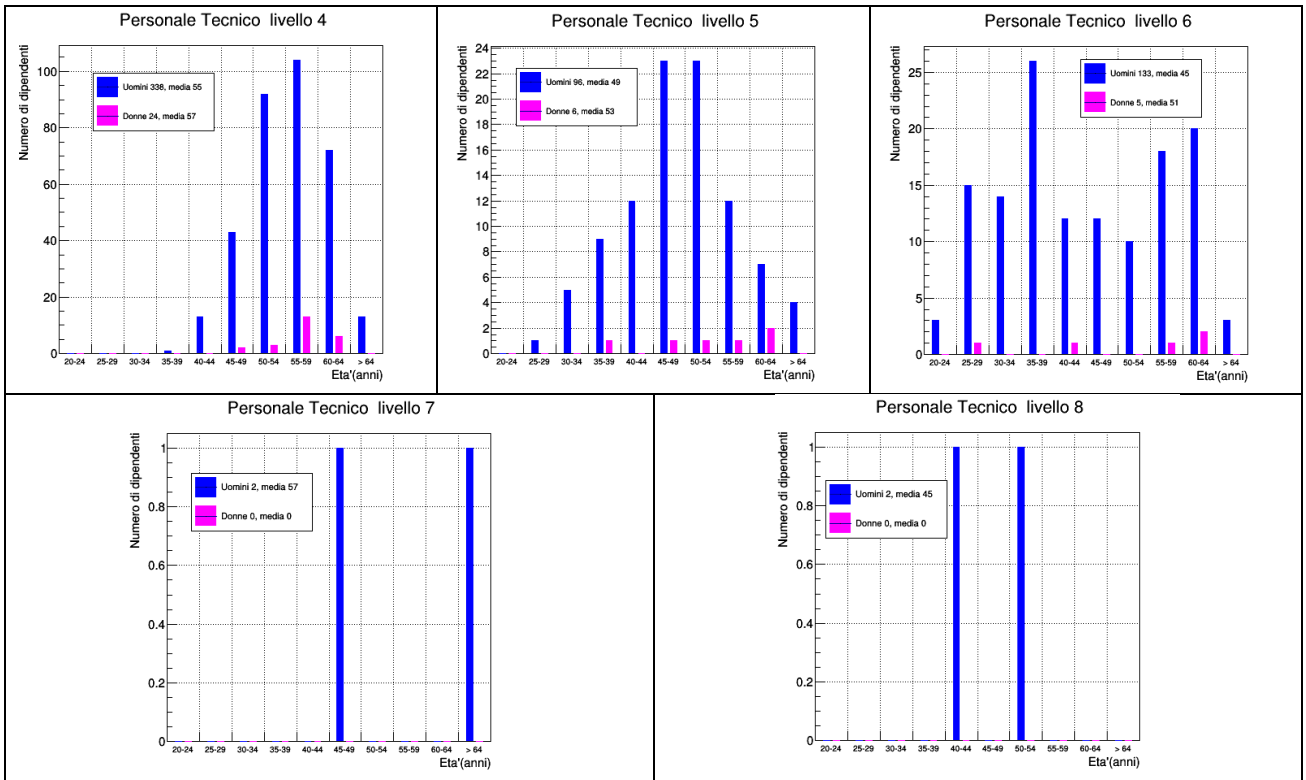


Fig. 12 Distribuzione di età del personale del tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2022.

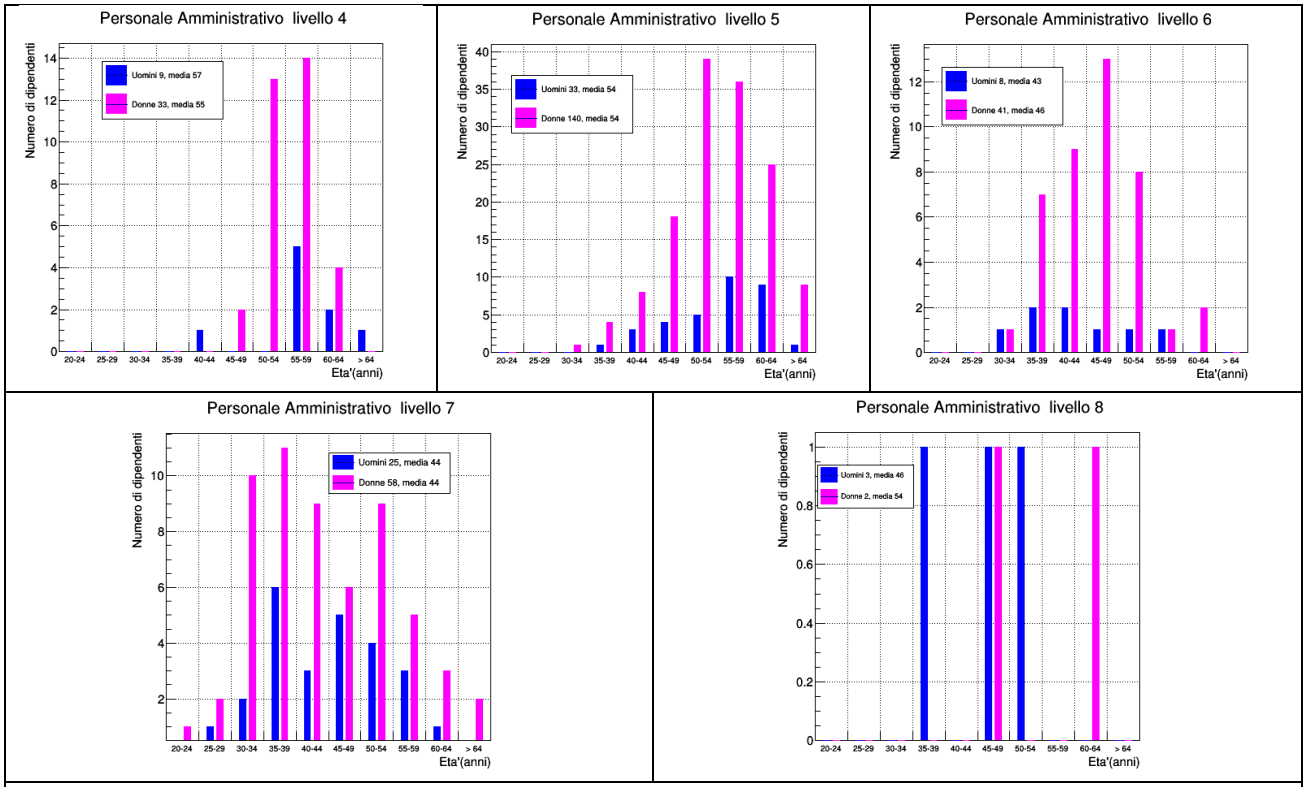


Fig. 13 Distribuzione età del personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2022.

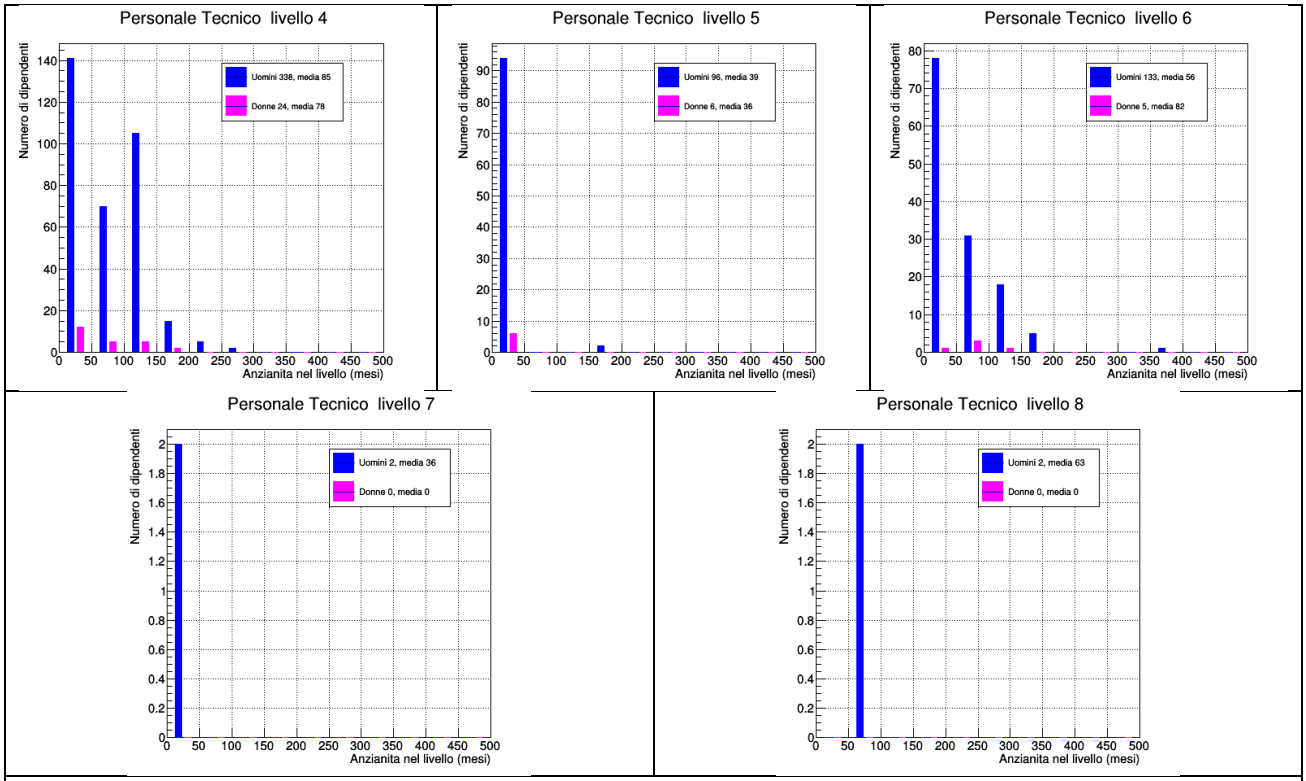


Fig. 14 Distribuzione anzianità nel livello del personale tecnico nei livelli IV-VIII al 31-12-2022.

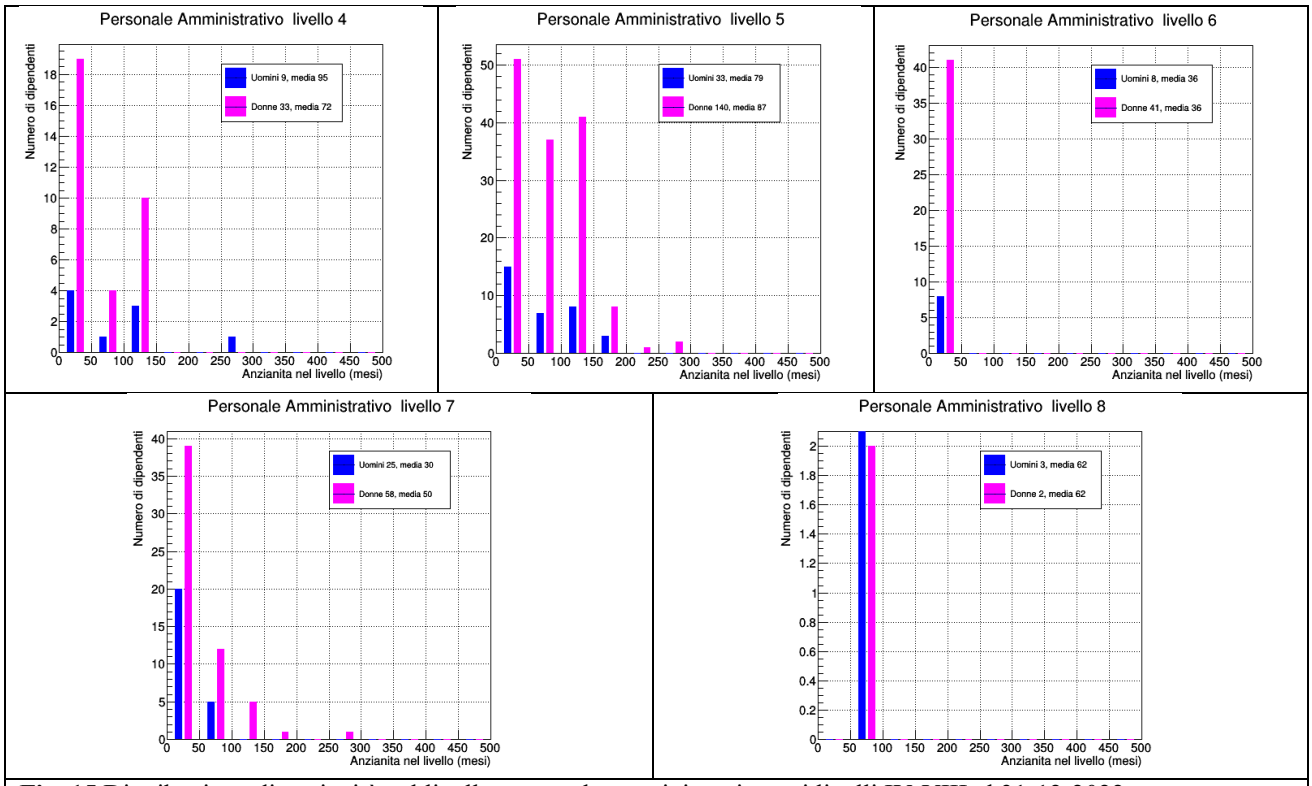
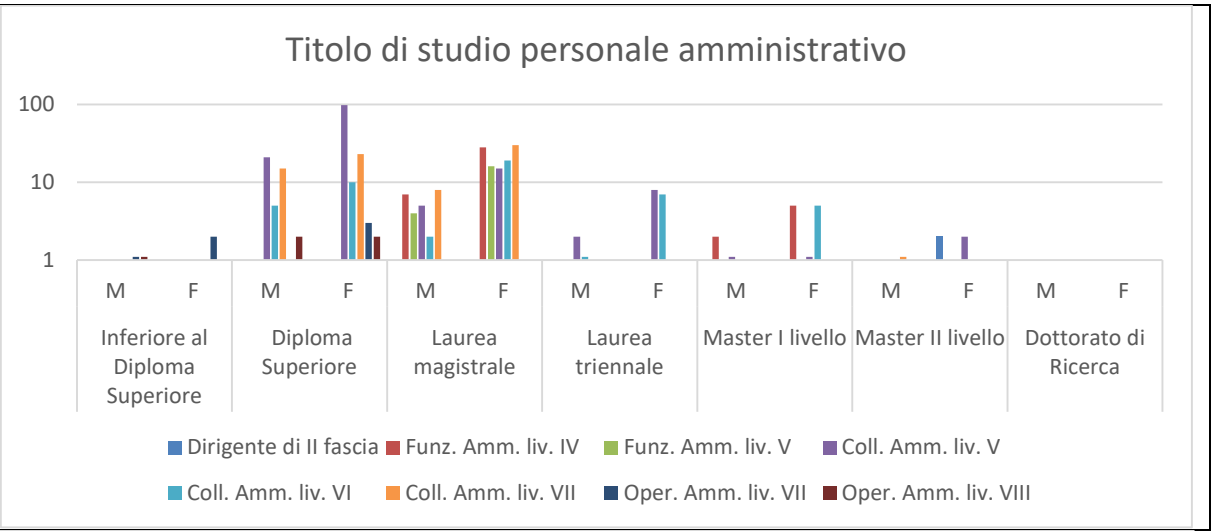


Fig. 15 Distribuzione di anzianità nel livello personale amministrativo nei livelli IV-VIII al 31-12-2022.



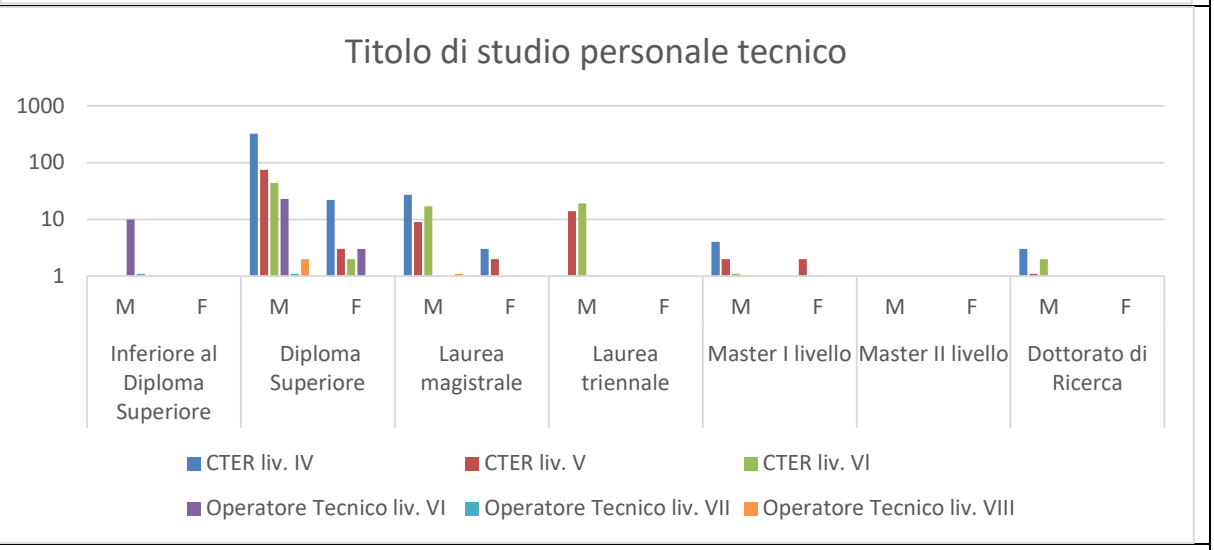
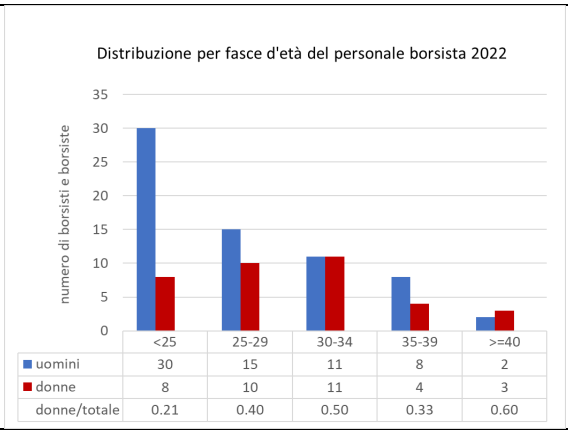
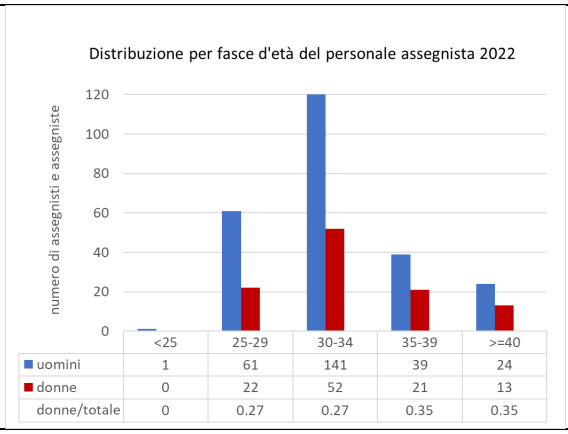


Fig. 16 Distribuzione per genere e livello dei titoli di studio del personale amministrativo e tecnico al 2022. Per rendere 'visibile' l'unità su scala logaritmica i valori pari 1 sono stati trasformati in 1.1.

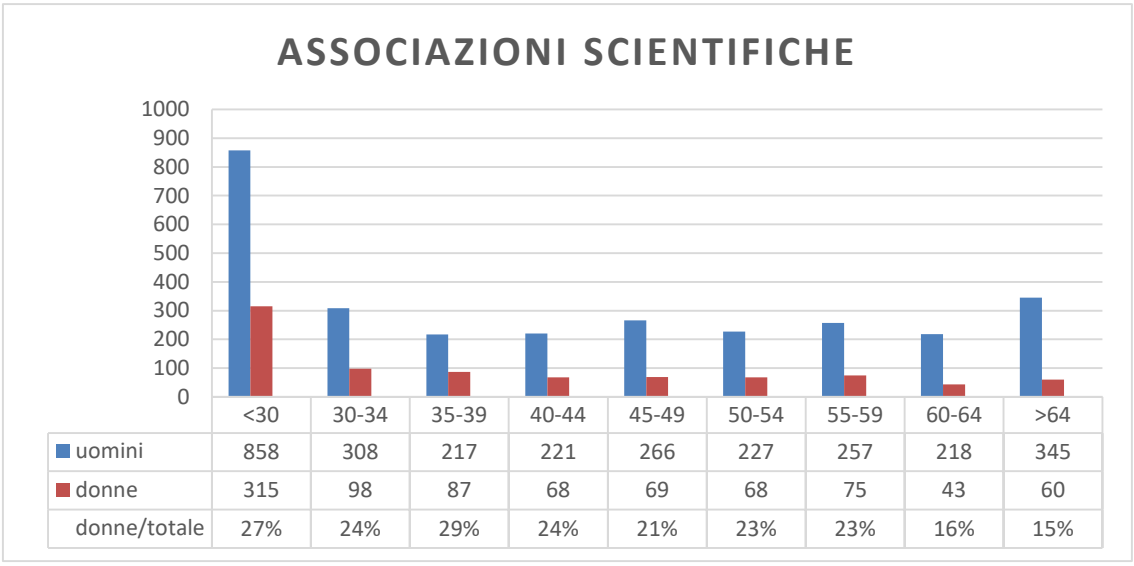


	<25	25-29	30-34	35-39	>=40
uomini	30	15	11	8	2
donne	8	10	11	4	3
donne/totale	0.21	0.40	0.50	0.33	0.60

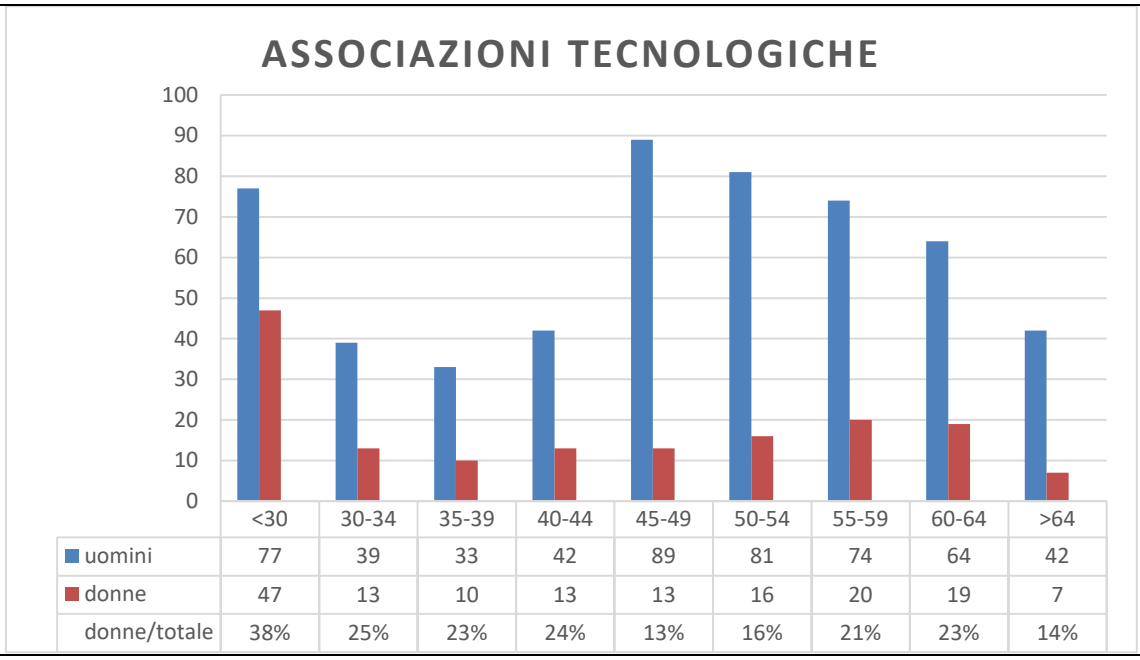


	<25	25-29	30-34	35-39	>=40
uomini	1	61	141	39	24
donne	0	22	52	21	13
donne/totale	0	0.27	0.27	0.35	0.35

Fig. 17 Distribuzione di età per sesso del personale borsista e assegnista INFN al 31 dicembre 2022.

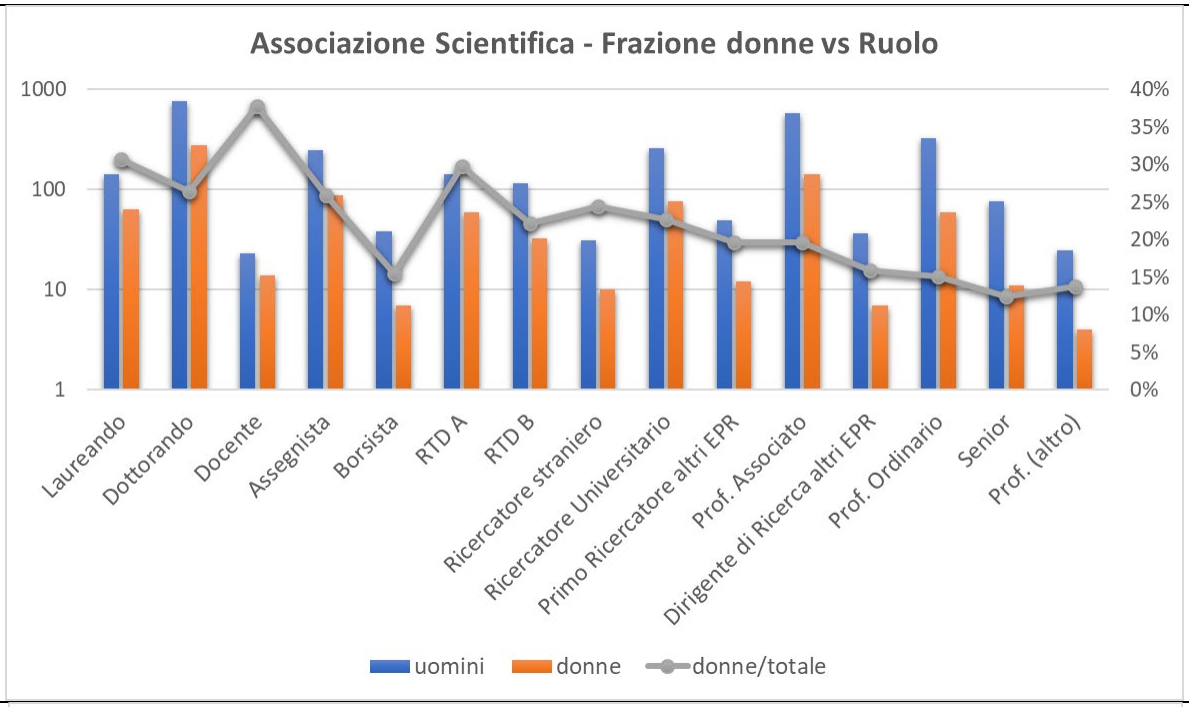


	<30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	858	308	217	221	266	227	257	218	345
donne	315	98	87	68	69	68	75	43	60
donne/totale	27%	24%	29%	24%	21%	23%	23%	16%	15%



	<30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>64
uomini	77	39	33	42	89	81	74	64	42
donne	47	13	10	13	13	16	20	19	7
donne/totale	38%	25%	23%	24%	13%	16%	21%	23%	14%

Fig. 18 Distribuzione in età del personale INFN con associazione scientifica e tecnologica al 31-12-2022.



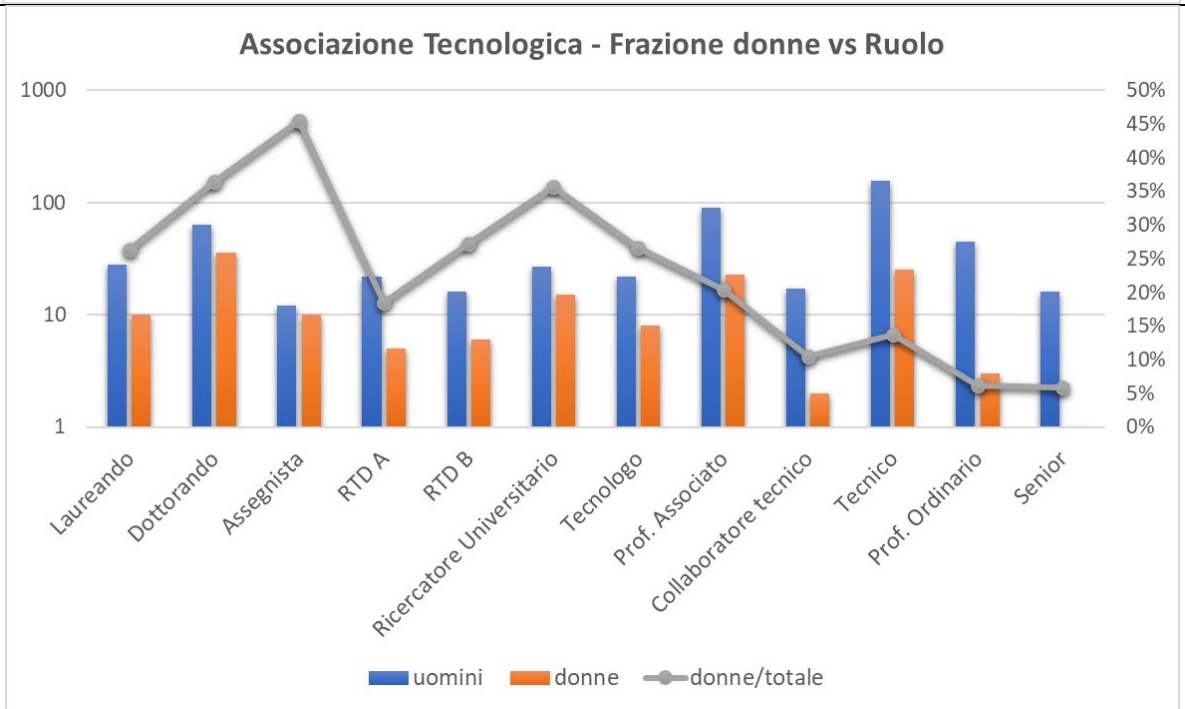


Fig. 19 Distribuzione per sesso e per ruolo del personale con associazione scientifica (pannello superiore) e associazione tecnologica (pannello inferiore) al 31-12-2022. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea grigia si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra. Primo Ricercatore e Dirigente di Ricerca si riferiscono a personale di altri EPR. Sotto la voce Prof.(altro) sono raggruppati Prof. Emerito, Prof. Straordinario e Prof. a contratto.

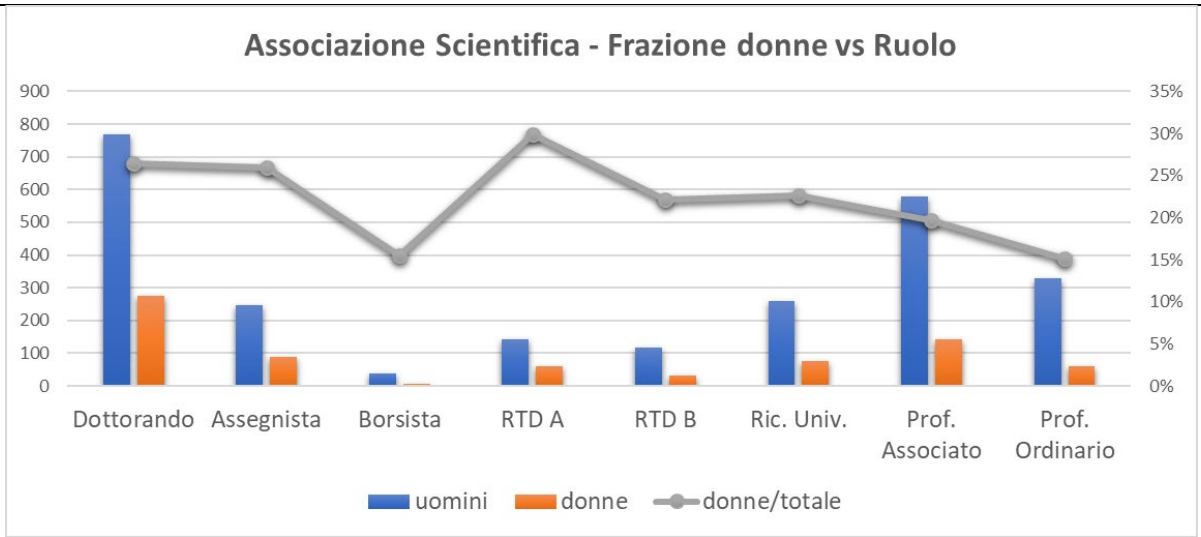


Fig. 20 Distribuzione per sesso e per ruolo del personale dei dipartimenti di Fisica con associazione scientifica al 31-12-2022. Le barre sono relative ai numeri riportati sull'asse di sinistra (scala logaritmica), la linea grigia si riferisce alla percentuale di donne riportata sull'asse di destra.

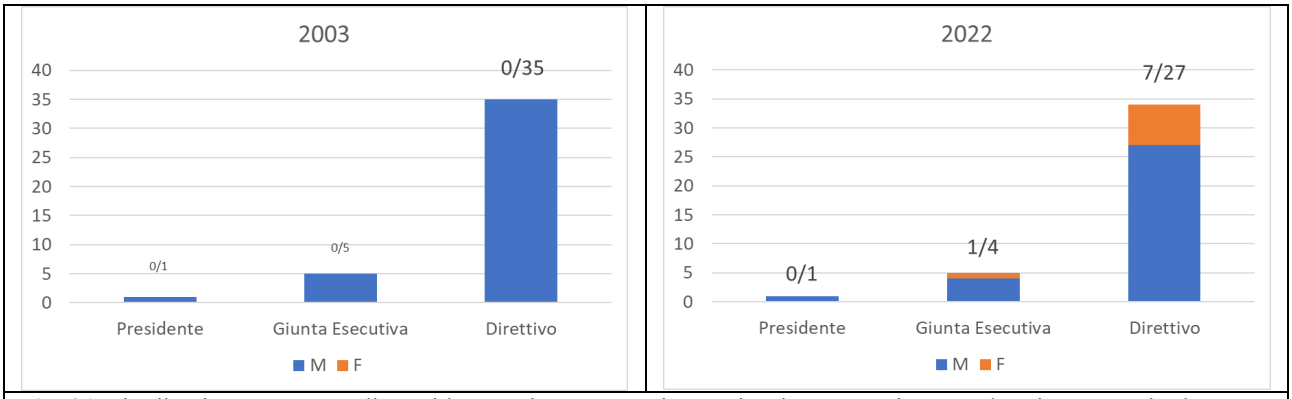


Fig. 21 Distribuzione per sesso di Presidente, Giunta Esecutiva e Direttivo. Per evitare un doppio conteggio, la Giunta esecutiva non è stata inserita nel Direttivo di cui fa parte.

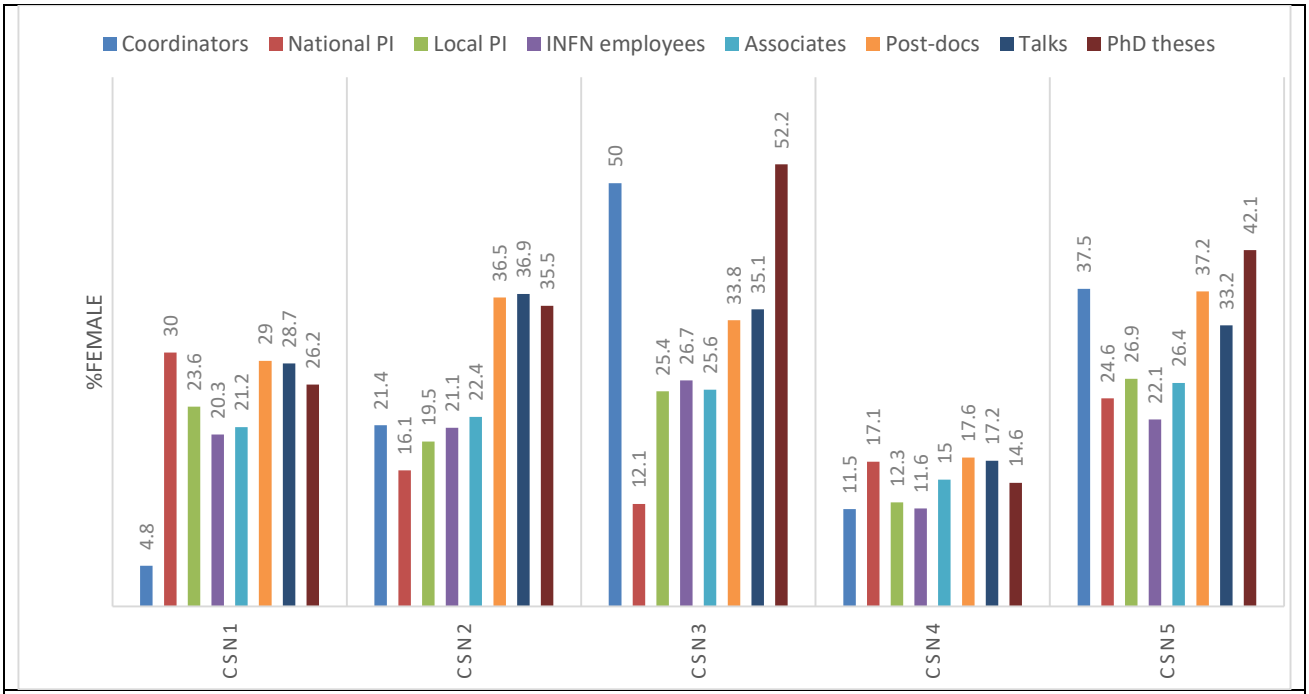


Fig. 22 Frazione di donne sul totale afferenti nelle Commissioni Scientifiche Nazionali. I dati sono estratti dai consuntivi scientifici del 2021. Dati forniti da GLV.

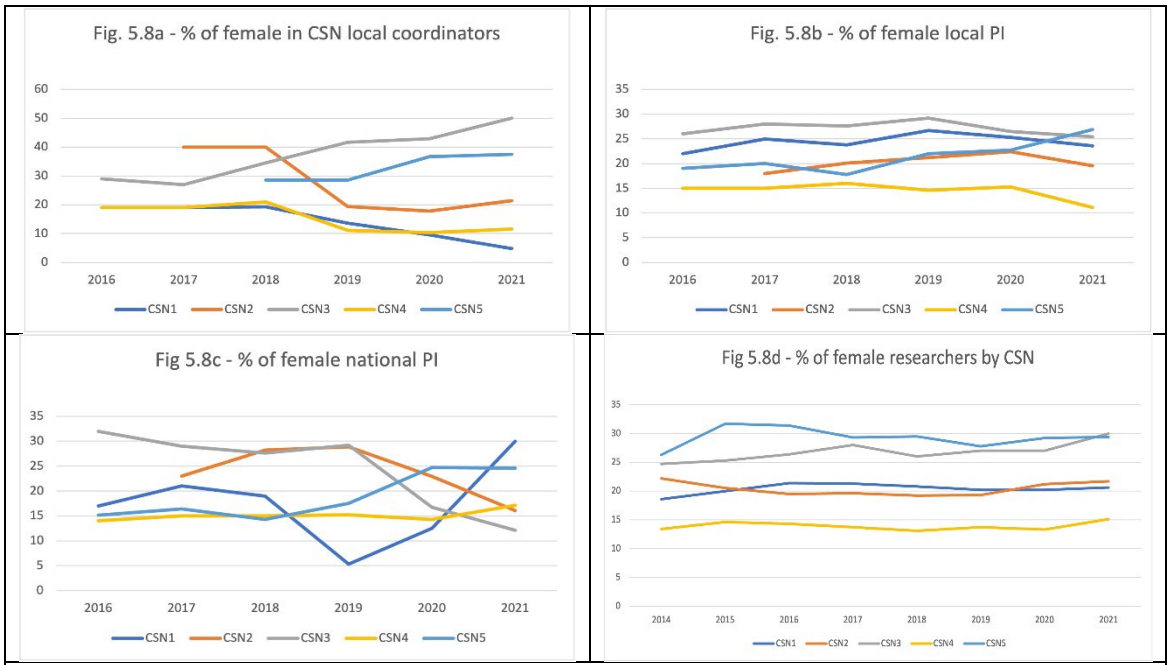
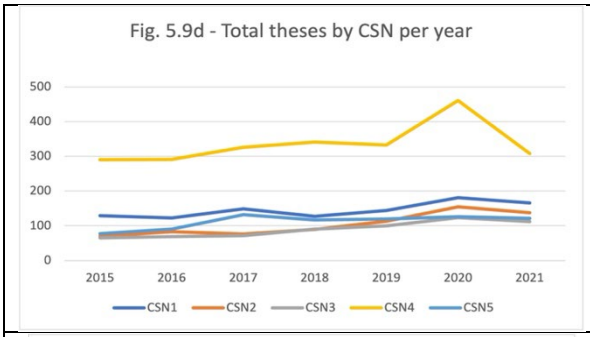
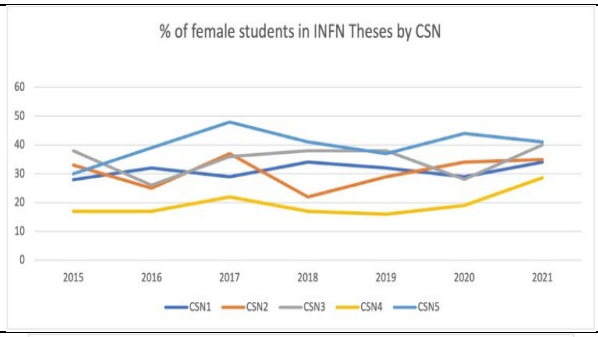
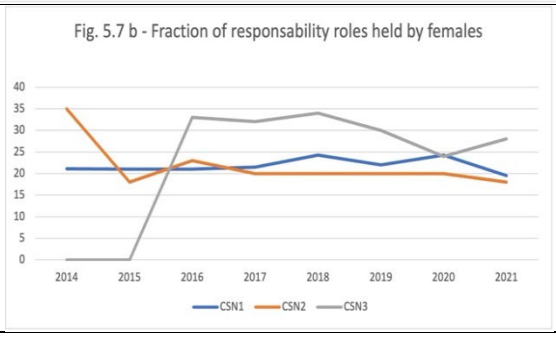


Fig. 23 Frazione di donne e nei ruoli di coordinatore, responsabile nazionale e locale negli anni dal 2016 al 2021 nelle varie Commissioni Nazionali. Figure fornite da GLV.







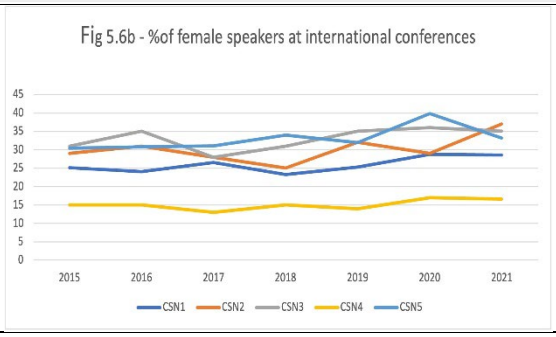
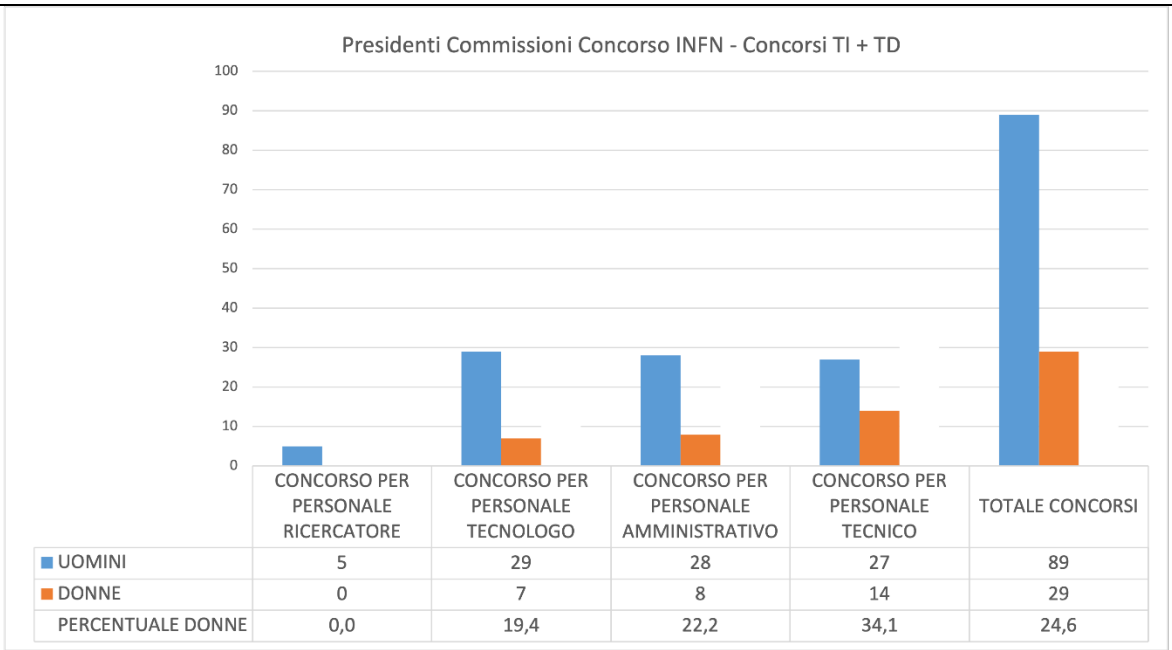
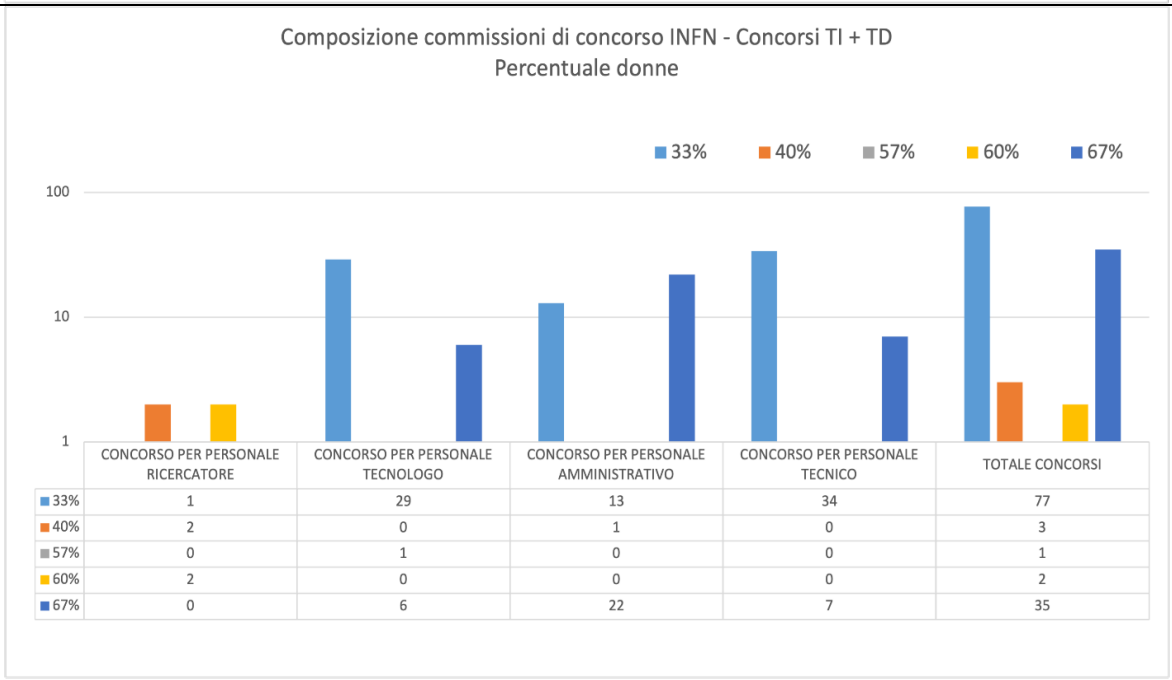


Fig. 24 Numero totale di tesi, frazione di tesi svolte da donne, frazione di ruoli di responsabilità ricoperti da donne e frazione di talk in conferenze internazionali tenuti da donne negli anni dal 2015 al 2021 nelle varie Commissioni Scientifiche Nazionali. Figure fornite dal GLV.

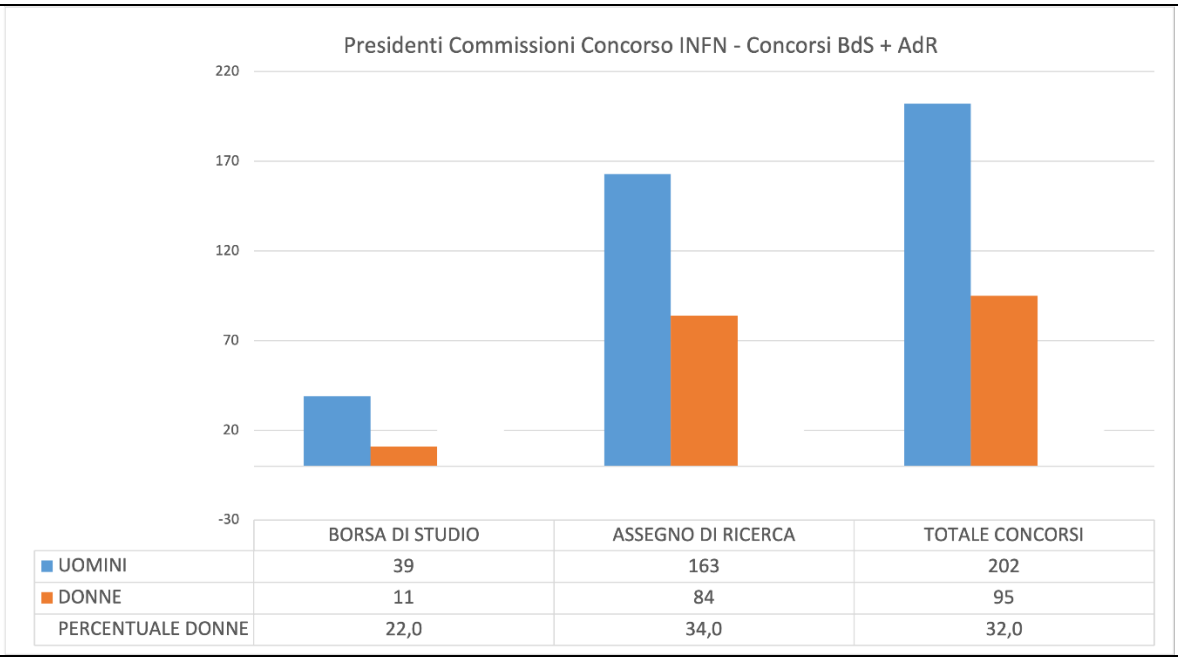


	CONCORSO PER PERSONALE RICERCATORE	CONCORSO PER PERSONALE TECNOLOGO	CONCORSO PER PERSONALE AMMINISTRATIVO	CONCORSO PER PERSONALE TECNICO	TOTALE CONCORSI
UOMINI	5	29	28	27	89
DONNE	0	7	8	14	29
PERCENTUALE DONNE	0,0	19,4	22,2	34,1	24,6

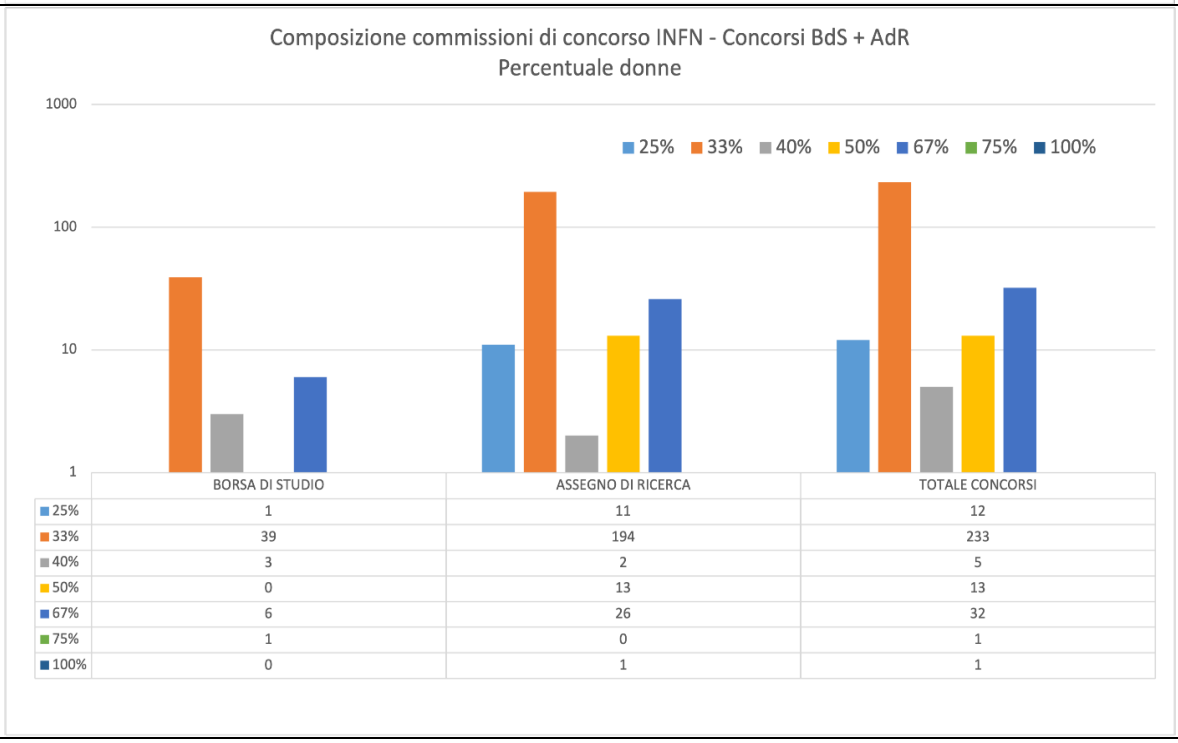


	CONCORSO PER PERSONALE RICERCATORE	CONCORSO PER PERSONALE TECNOLOGO	CONCORSO PER PERSONALE AMMINISTRATIVO	CONCORSO PER PERSONALE TECNICO	TOTALE CONCORSI
33%	1	29	13	34	77
40%	2	0	1	0	3
57%	0	1	0	0	1
60%	2	0	0	0	2
67%	0	6	22	7	35

Fig. 25 Per i concorsi INFN a tempo indeterminato e determinato che si sono svolti nel 2022 suddivisi per tipologia del personale selezionato nel concorso (tecnico, amministrativo, tecnologo, ricercatore) è riportata la distribuzione di uomini e donne fra i presidenti dei concorsi (pannello superiore) e la percentuale di donne fra i commissari + presidente (pannello inferiore).



	BORSA DI STUDIO	ASSEGNO DI RICERCA	TOTALE CONCORSI
UOMINI	39	163	202
DONNE	11	84	95
PERCENTUALE DONNE	22,0	34,0	32,0



	BORSA DI STUDIO	ASSEGNO DI RICERCA	TOTALE CONCORSI
25%	1	11	12
33%	39	194	233
40%	3	2	5
50%	0	13	13
67%	6	26	32
75%	1	0	1
100%	0	1	1

Fig. 26 Distribuzione uomini e donne fra i presidenti dei concorsi INFN 2022 per Assegni di Ricerca e per Borse di Studio (pannello superiore). Distribuzione percentuale di donne fra i commissari + presidente nei concorsi INFN 2022 per Assegni di Ricerca e per Borse di Studio (pannello inferiore).

Piano Triennale di Azioni Positive

Il principale strumento per il raggiungimento della parità è il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) che l'INFN elabora dal 2002 e che dal 2020, recependo la direttiva del ministero della

Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, è stato integrato nel Piano delle Performance dell'Ente e ora nel PIAO. Inoltre, nell'aprile del 2022 è stato approvato il primo Gender Equality Plan dell'Ente, strumento richiesto dalla Comunità Europea, che sostanzialmente integra in un unico documento le azioni positive e le statistiche di genere e generazionali. Nel 2022 si è concluso il VI PTAP 2019-2022. A Marzo 2023 è stato approvato e inserito nel PIAO il VII PTAP 2023-2026, che fa propri ed amplia gli obiettivi del precedente PTAP articolato nelle seguenti aree di intervento: 1) assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali; 2) formazione e terza missione; 3) parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli; 4) adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone. Inoltre, nel VII PTAP viene aggiunta esplicitamente l'area di intervento "Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista". La maggior parte delle azioni positive proposte nel VI PTAP sono state realizzate, ma a causa della pandemia sono state adattate o posticipate tutte le azioni che prevedevano socializzazione. Di seguito un breve sommario degli obiettivi realizzati.

1) Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali. Per ottenere dei cambiamenti strutturali è indispensabile il supporto della dirigenza al cambiamento e che la prospettiva di genere sia parte integrante della gestione della ricerca. È quindi fondamentale redigere annualmente un bilancio di genere e generazionale e renderlo pubblico. Questo obiettivo è dal 2020 inserito nel Piano delle Performance. Sono state individuate e definite le variabili e gli indicatori e si stanno realizzando banche dati e procedure. È ormai prassi inserire nel Pano Triennale e nel Piano delle Performance statistiche di genere. Sono state inoltre attuate le prime azioni per assicurare prospettiva di genere e generazionale nei corsi sulle sicurezze e nei corsi di formazione su gestione delle risorse umane, leadership e comunicazione.

2) Formazione e terza missione: prendere consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli. Sono stati organizzati nel 2020-2022 dal CUG alcuni corsi di formazione: 1) "Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca", 2) "RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro", 3) "Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro". Questi corsi si sono svolti online e sono stati seguiti da più di 300 persone. A maggio del 2023 si è svolto a Catania il corso nazionale: "Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca: strumenti e modalità per cambiamenti strutturali". Ogni anno in occasione del 25 Novembre oltre a varie iniziative locali si sono svolte delle tavole rotonde a livello nazionale con esperti del settore dal titolo: "Che cos'è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?" e "Visibilità e invisibilità della violenza sulle donne". Nel 2021 è stato organizzato "Cinema contro la violenza", che ha permesso a tutti i dipendenti di fruire in streaming di 5 film sul tema.

Per quanto riguarda le attività di divulgazione nelle scuole e presso il grande pubblico la CC3M ha operato per l'inclusione della dimensione di genere nelle varie iniziative. Si ritiene che queste attività vadano ampliate e a tal proposito si è svolto recentemente (maggio 2023) a Cagliari il corso di formazione "Per una comunicazione inclusiva della scienza: situazione attuale e possibili azioni da intraprendere". A maggio del 2022 nell'ambito del Festival delle Scienze, l'INFN ha promosso e organizzato l'evento "*Scienziate. Talenti da valorizzare per una scienza di successo",* che ha ospitato la premiazione del concorso per le scuole secondarie di secondo grado "*Donne e ricerca in fisica: opportunità, ostacoli e sfide"*, promosso dall'INFN e dal CNR.

3) Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli: 1) promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità; 2) rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo nelle opportunità di carriera delle donne. Quest'area di intervento si articola in: Maternità e diritti parentali, Reclutamenti e concorsi, Carriere e Nomine. I principali obiettivi degli ultimi temi sono stati introdotti nel Piano delle Performance e descritti nel paragrafo seguente "Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance".

Maternità e diritti parentali. Strutture competitive penalizzano le attività collaborative e rischiano di penalizzare anche la paternità e la maternità che sono invece parte integrante della nostra umanità e come tali vanno integrate in una struttura di ricerca che sia efficiente e composta da individui che realizzano appieno le proprie potenzialità. Nel 2021 è stato distribuito fra il personale la versione aggiornata della "Guida alla genitorialità", realizzata dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e con il supporto dell'ufficio comunicazione. Questo opuscolo presenta la normativa e i regolamenti INFN a favore della maternità e paternità e ricorda al personale il diritto a non essere demansionato al rientro al lavoro dopo il congedo di maternità.

Nei sussidi è stata aggiunta la possibilità di ottenere un parziale rimborso delle spese di baby-sitting sostenute. La presenza del servizio di baby-sitting diventa una condizione necessaria per ottenere finanziamenti dall'ente per conferenze con oltre 200 iscritti.

Reclutamenti e concorsi, carriere e nomine. Come descritto nel paragrafo seguente "Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance" gli obiettivi proposti per questa area di intervento sono stati inseriti nel Piano delle Performance e sono stati realizzati. Inoltre, il CUG ha aggiornato il breve documento sulle conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli che dal 2018 viene distribuito a tutte le commissioni di concorso. È chiaro come l'attenzione ai bias inconsapevoli sia l'azione più difficile da realizzare, ma anche quella da perseguire per un duraturo cambiamento strutturale.

Si sono già svolte due edizioni del Premio Nazionale "Women in Theoretical Physics", istituito dall'INFN per favorire e incentivare le donne nella carriera in fisica teorica, in cui vengono premiate le migliori tesi magistrali nel campo della Fisica Teorica realizzate da donne.

Nel gennaio 2023 si è svolto il primo concorso "Più donne per la Fisica", con cui l'INFN ha assegnato 25 borse di studio a ragazze iscritte al primo anno della Laurea Magistrale in Fisica in indirizzi di interesse dell'istituto.

L'INFN finanzia da qualche anno un progetto di mentoring, che nelle ultime edizioni si focalizza su un approccio trasformativo sia dei giovani che delle persone strutturate per un cambiamento delle organizzazioni della ricerca.

4) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone. Quest'area di intervento è quella su cui ha maggiormente influito la pandemia. Non si sono potute realizzare le varie azioni previste che riguardavano la comunicazione e la condivisione delle esperienze. Anche se qualcosa è stato fatto con gli Smart Lab a distanza e altre iniziative spontanee. Come sappiamo la pandemia ha portato ad una accelerazione ed estensione dell'utilizzo del Lavoro Agile per il personale nei livelli IV-VIII. Nel 2021 è stato redatto un nuovo disciplinare per l'applicazione dell'Istituto del Lavoro Agile nell'INFN che tiene conto di quanto stabilito nel POLA

(Piano Organizzativo del Lavoro Agile). L'accesso al lavoro agile è consentito ad almeno il 60% per struttura del personale, con un limite di ore lavorabili pari al 50% complessivo di ore lavorate.

Piano Triennale Azioni Positive in Piano Performance

Gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance rispecchiano la normativa per il riequilibrio del numero delle donne ove siano sottorappresentate. Dal 2020, recependo la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità, PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, alcuni punti del VI Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN sono stati introdotti nel Piano delle Performance. In quest'ambito, nel 2022, sono stati introdotti l'elaborazione e approvazione del primo Gender Equality Plan dell'Ente e la nomina di un "Disability Manager". Sono stati, inoltre, mantenuti i seguenti obiettivi:

Pubblicazione degli esiti del monitoraggio sulla neutralità delle procedure di concorso. Dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della presenza per sesso nelle varie fasi concorsuali. I dati forniti sono stati raccolti e analizzati al fine di monitorare che la **probabilità di successo delle donne non sia inferiore a quello degli uomini nei profili in cui sono sottorappresentate, considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, separatamente per i vari profili e livelli.** I risultati di queste analisi sono riportati nel paragrafo "Concorsi per assunzione e passaggio livello personale ricercatore e tecnologo" (**Tab. 5-8**).

Parità e pari opportunità negli organismi decisionali. Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%, si procede ad un **monitoraggio annuale della composizione di genere di detti organismi**, in modo di introdurre, ove necessario, dei meccanismi correttivi atti a garantire una quota di inclusione femminile. L'indicatore è stato stimato per le commissioni di concorso e per i comitati scientifici di nomina presidenziale e l'obiettivo nel 2022 è stato pienamente raggiunto e i risultati sono riportati nel paragrafo "Presenza di donne in organismi scientifici e decisionali".

Pubblicazione sul web del bilancio di genere e generazionale. È ben noto che, per valutare nel tempo lo stato di salute di una istituzione e valutare criticità persistenti e progressi, è necessario realizzare delle analisi statistiche di genere e generazionali. Le indicazioni del PNRR e della Comunità Europea e la direttiva 2/19 della Funzione Pubblica richiedono la preparazione annuale di un bilancio di genere e generazionale. È quindi opportuno realizzare delle banche dati adeguate e individuare delle procedure che permettano di monitorare e rendere pubbliche in tempo reale lo stato del personale dal punto di vista del genere e generazionale. L'obiettivo di completamento prefissato per il 2022 è stato raggiunto.

Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing

Il 31 Marzo 2022 l'avv. Chiara Federici ha concluso il suo secondo mandato quale Consigliera di Fiducia dell'Ente. La nuova Consigliera di Fiducia, Dott.ssa Francesca Torelli, è stata nominata nel Dicembre del 2022. Non c'è stata quindi una relazione della consigliera riguardante la sua attività nel 2022.

Il Comitato Garante del Codice Etico è stato istituito con disposizione n. 18717 del 18-01-2017 ai sensi dell'art.10 del "Codice Etico dell'INFN ", approvato con delibera n.13501 del 23-01-2015, che delinea i principi di rilevanza costituzionale ai quali l'INFN ispira il proprio ordinamento e disciplina le regole di condotta a cui il personale dell'Istituto, sia esso dipendente che associato, è tenuto a conformarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa. Durante l'assenza della Consigliera di Fiducia, presidente per regolamento del Comitato Garante, la vicepresidente, attualmente la presidente del CUG, ha svolto le funzioni di presidente del Comitato Garante. Con disposizione n. 24625 del 18-07-2022 è stato approvato il "Disciplinare per lo svolgimento delle elezioni telematiche del/della rappresentante del personale della ricerca, diverso dai ricercatori e tecnologi dipendenti, in seno al Comitato Garante del Codice Etico" previsto nel nuovo Codice Etico e il Regolamento per il funzionamento del Comitato Garante approvato il 30-04-2021. Si spera di svolgere entro il 2023 dette elezioni.

Benessere del personale

Smart Lab. A Marzo del 2022 con la fine del mandato dell'Avv. Federici quale Consigliera di Fiducia si è concluso il progetto degli Smart Lab, promossi dalla stessa e sostenuti economicamente dall'Ente e coordinati da un Comitato di Pilotaggio composto dalla stessa consigliera, da un consulente esterno e da 3 persone INFN fra cui la presidente del CUG. In estrema sintesi lo Smart Lab è un luogo di lavoro, in cui si incontrano persone appartenenti ad una sede INFN per discutere di problematiche organizzative ed elaborare soluzioni di miglioramento in relazione ad un tema scelto dalla direzione dopo consultazione con tutto il personale. Le riunioni sono presidiate da un team di facilitazione, scelto tra il personale della sede, che utilizza una serie di strumenti di supporto per la realizzazione del percorso. Le attività si concludono con la predisposizione di un piano di miglioramento che l'organizzazione adotta ai fini dello sviluppo organizzativo. Con questo progetto si è cercato di diffondere, progressivamente, in tutte le sedi INFN dislocate sul territorio nazionale, nuove modalità di lavoro, che coinvolgano maggiormente i dipendenti nell'elaborazione di proposte di sviluppo dell'organizzazione con l'ulteriore obiettivo di migliorare il clima lavorativo, a livelli più o meno profondi. Nei sei anni di mandato della Consigliera sono state coinvolte nelle attività progettuali 21 sedi, 53 facilitatori e facilitatrici, 181 partecipanti per complessive 300 ore di facilitazione. Nel febbraio del 2022 si sono tenuti in presenza due Smart Lab a livello nazionale, con lo scopo di riflettere sul percorso attuato nell'ente sino a quel momento ed elaborare una proposta di prosecuzione delle attività attraverso una ulteriore evoluzione del modello, sempre più calibrato sulle caratteristiche tipiche dell'Ente e sulle sue esigenze. A questi incontri hanno partecipato sia formatori e formatrici che direttori e direttrici di varie strutture. **Come evidenziato dai partecipanti al termine delle attività degli Smart Lab (e riportato nella relazione della Avv. Federici) il progetto ha principalmente la capacità di costruire soluzioni condivise e sostenibili, mentre ha, per il momento, una bassa capacità di migliorare il clima organizzativo.**

Indagini sul benessere organizzativo, valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere. A giugno 2022 sono stati presentati al Direttivo dell'Ente i risultati globali del questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo curato dal

Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino. A novembre sono stati inviati ai Direttori e alle Direttrici i risultati delle singole strutture e i risultati generali sono stati presentati a tutti i dipendenti. L'Ente non presenta nel suo insieme particolari criticità. Si evidenziano livelli elevati di soddisfazione, di coinvolgimento e di attribuzione di significato del proprio lavoro (in particolare per il personale ricercatore) ma anche dei livelli medi di esaurimento e *workaholismo* (lavoro eccessivo), in particolare tra le donne e il personale ricercatore e tecnologo. Riguardo all'esaurimento si è osservato come la pressione temporale e il carico di lavoro percepito siano i principali fattori di rischio trasversali per tutti i profili, mentre tra i fattori di protezione emergono, sempre trasversalmente, la crescita professionale e la partecipazione. Il personale assegnista e borsista è quello che evidenzia maggiori sofferenze circa l'esaurimento e il *workaholismo*, legato in primis all'insicurezza percepita dovuta all'instabilità contrattuale. Seppure con punteggi moderati, mostrano livelli critici, specialmente fra il personale tecnico e amministrativo, le dimensioni relative a partecipazione, comunicazione ed equità. Nel 2023 questi risultati verranno analizzati sia a livello nazionale che delle singole strutture per individuare possibili azioni di miglioramento.

A inizio 2023 il CUG ha svolto un primo lavoro di analisi dei risultati del questionario, utilizzando la tecnica dello Smart Lab. Questo lavoro ha condotto a formulare proposte operative quale possibili soluzioni dei problemi evidenziati. Queste sono state inserite come possibili azioni nel VII PTAP.

Tenendo conto sia dei punteggi medi raccolti nel questionario che delle regressione lineari (le quali evidenziano l'influenza di ciascun problema sugli esiti finali di malessere), si è scelto di affrontare il nucleo problematico "Carico di lavoro - Pressione Temporale - Lavoro fuori orario": un insieme di questioni che dai risultati del questionario sembrano riguardare prevalentemente la componente Ricercatori e Tecnologi dell'Ente, ma che, dalle discussioni interne allo Smart Lab, è risultato coinvolgere pesantemente anche la componente Tecnico Amministrativa.

Le cause alla base della problematica indagata sono state individuate e raggruppate in due categorie: che abbiamo chiamato rispettivamente "problemi organizzativi" e "problemi personali". I problemi organizzativi, sentiti principalmente dal personale amministrativo, fanno capo alla gestione del carico di lavoro nel tempo e alla sua ripartizione tra il personale e alla inadeguatezza degli strumenti informatici. I problemi personali, sentiti principalmente dal personale ricercatore e tecnologo, sono invece legati ad aspetti psicologici e motivazionali, alla percezione individuale delle proprie priorità, alle relazioni con superiori e colleghi, influenzate dalle reciproche aspettative.

Le soluzioni sono state elaborate e catalogate in relazione alle cause sopra elencate, e valutate in termini di realizzabilità ed efficacia. Per ridurre le fonti di stress di tipo amministrativo sono state individuate due possibili azioni positive: 1) mantenere per ogni struttura un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore/tecnologo, 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici-amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto. Le proposte di soluzione ai "problemi personali" sono necessariamente risultate di carattere psicologico-formativo, e puntano sulla promozione di iniziative culturali e divulgative, di impostazione psicologica, come seminari, webinar, corsi di formazione, che aiutino a ristabilire un rapporto individualmente equilibrato tra lavoro e vita privata.

L'attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2022

Operatività. Il CUG INFN fu istituito con disposizione del Presidente INFN n.14378 del 14 Aprile 2011. Prima della pandemia da COVID-19 il Comitato si riuniva in riunioni plenarie 4 volte l'anno, a cui si aggiungevano riunioni telematiche. Temi specifici erano seguiti da gruppi di lavoro che si riunivano frequentemente (in certi periodi anche più volte la settimana) in maniera telematica.
Nel 2020 e 2021, causa pandemia tutte le riunioni plenarie si sono svolte online, mantenendo ovviamente le riunioni telematiche dei gruppi di lavoro. Si è inoltre preferito fare delle riunioni plenarie più brevi e più spesso. In media ci si riunisce una volta al mese. Si è proseguito con questa modalità anche nel 2022. Nel 2022 si sono svolte due riunioni plenarie in modalità mista (a giugno e a novembre) con un nutrito numero di persone in presenza e qualcuno collegato da remoto. Nella prima metà del 2023 si sono già svolte due riunioni plenarie in presenza.

Ai sensi del d.lgs. 165/2001, art. 57, il CUG è dotato di un budget autonomo, concertato annualmente con il Presidente INFN, destinato sostanzialmente a coprire le spese di trasferta dei componenti del Comitato e in piccola parte a organizzare eventi. Il Comitato ha un suo sito web https://web.infn.it/CUG raggiungibile dal sito principale dell'Ente https://home.infn.it/it/.
Il CUG ha un rapporto diretto con la Giunta Esecutiva attraverso componenti incaricati: dall'inizio del 2020 sono la Dott.ssa Chiara Meroni e il Prof. Marco Pallavicini.
Come sopra descritto, il CUG collabora con la Consigliera di Fiducia. La presidente del CUG è la vicepresidente del Comitato Garante del Codice Etico. Questa fa, inoltre, parte della cabina di regia degli Smart Lab coordinati dalla Consigliera di Fiducia. Due componenti del CUG (di cui una è la presidente) fanno parte del "Tavolo sulla valutazione dello stress da lavoro correlato e benessere organizzativo" descritto nel paragrafo precedente. Componenti CUG fanno parte delle Commissioni che assegnano i vari tipi di benefici di natura assistenziale e sociale erogati dall'INFN. Da maggio 2022 e da aprile 2023 la presidente del CUG è stata nominata componente del Gruppo di Lavoro "Bilancio di Genere" e del Gruppo di Lavoro "PIAO/Performance". Inoltre, la presidente è stata nominata componente della Commissione del Riesame nell'ambito delle procedure di conciliazione delle Performance dell'INFN (disposizione n. 25478 del 14 aprile 2023).

Il CUG INFN aderisce alla Rete nazionale dei CUG che si riunisce periodicamente: nel 2022 la presidente del CUG o sua delegata ha partecipato a tutte le riunioni della Rete ed ha partecipato all'evento organizzato dalla Rete Nazionale "Consiglieri di fiducia e Codici etici" (31-01-2023) e a "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del Protocollo antiviolenza" (4-02-22)
C'è stata inoltre la partecipazione di una persona indicata dal CUG (Dott.ssa Alessia Bruni) alla Tavola Rotonda Evento "Rompendo il soffitto di vetro. Le politiche per promuovere la piena partecipazione delle donne alla vita scientifica e culturale della Città della Conoscenza" organizzata a Trieste da SISSA Medialab (Aprile 2022).

Nel 2022 le attività del CUG sono state presentate in varie occasioni:

- "Relazione annuale CUG" – Riunione di pre-Direttivo INFN – A. Badalà (27-01-2022).

- "Report Comitato Unico di Garanzia" – Riunione CSN3 – A. Badalà (17-02-2022)
- "Report Comitato Unico di Garanzia" – Consiglio di Sezione di Catania – A. Badalà (16-02-2022)
- "CUG INFN: equality, equal opportunity, well-being, respect for the person and professionalism from monitoring statistics to structural changes towards overcoming the gender gap" - CUPID collaboration meeting - Sapienza Università di Roma – C. Tomei (10-06-2022)
- "Comitato Unico di Garanzia INFN" - Consiglio di Sezione di Bologna – F. Cavallo (08-03-2022)

Inoltre, lo stato di parità e le attività INFN per la parità di genere sono state presentate alla conferenza ICHEP2022 – Bologna- (6-13 Luglio 2022) e riportate nei proceedings "Equal Opportunity" Proceedings of Science POS(ICHEP2022)406.

Si riporta di seguito la descrizione delle attività svolte dal CUG nel 2022 con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

Attività propositiva

- Definizione obiettivi PTAP da inserire in Piano Performance 2022-2024 e loro monitoraggio.
- Distribuzione della nuova versione delle "Linee guida per le commissioni di concorso INFN" con cui si informano i commissari dei concorsi delle possibili conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli e si offrono dei modi per mitigarne gli effetti.
- In occasione della giornata ONU per eliminare la violenza contro le donne, il Comitato Unico di Garanzia INFN ha organizzato presso i LNF la tavola rotonda sul tema "Visibilità e invisibilità della violenza sulle donne ", in cui sono state discusse le cause di tale fenomeno, l'importanza del ruolo delle gerarchie di potere fra i sessi e la necessità di cambiare il nostro modo di intendere le relazioni, sia affettive che di lavoro, con uno sguardo particolare alla violenza di genere nel mondo giovanile.
- **Realizzazione della proposta del primo Gender Equality Plan dell'INFN (Maggio 2022).** Formulato seguendo le indicazioni della Commissione Europea, il piano incorpora gli elementi già richiesti dalla normativa italiana, ovvero: 1) Relazione annuali del CUG / (Bilancio di Genere), 2) Piano Triennale di Azioni Positive, 3) Piano delle Performance.
- **Realizzazione della proposta del VII Piano Triennale di Azioni Positive** 2023-2025 adottato dall'Ente e inserito nel PIAO 2023-2025.
- Da Ottobre 2021 partecipazione della Presidente del CUG a riunioni per l'organizzazione di un evento pubblico per favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nello studio e nelle professioni STEM. L'evento "Scienziate. Talenti da valorizzare per una scienza di successo" si è svolto nel maggio del 2022.
- Partecipazione alla proposta, alla realizzazione e diffusione del bando per 25 borse di studio per studentesse della magistrale "Più donne per la Fisica".
- Lettera con considerazioni su limite di età per ruolo di responsabile di esperimento, iniziative specifiche e di progetti di ricerca dell'Istituto (aprile 2023).

- Lettera con considerazioni su procedura selezione Consigliera di Fiducia INFN (dicembre 2022)
- Realizzazione del corso di formazione "Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca: strumenti e modalità per cambiamenti strutturali" (30-31 maggio 2023).
- Quesito a Consigliera di Parità per posizioni riservate per posizioni a tempo determinato e per assegni di ricerca

Attività consultiva

- Parere su modifiche degli articoli 4, 9 e 19 del disciplinare dei concorsi INFN, in particolare sulla composizione di genere della commissione.

- Commenti sul Disciplinare del Telelavoro (Marzo 2022)

Mentre nel 2021 il CUG era stato contattato durante la stesura dei documenti nel 2022 si è ritornati a richiedere il parere del CUG solo nella fase finale di approvazione del documento, con la conseguenza che il Comitato ha poco tempo per elaborare rilievi/suggerimenti significativi e che l'Ente ha poco tempo per recepirli. Per rendere il contributo del Comitato più incisivo è auspicabile che la consultazione sia richiesta anche in fase di stesura del disciplinare e non solo nella fase di approvazione.

Attività di verifica

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

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

Considerazioni conclusive

Negli ultimi 20 anni, la frazione di scienziate nell'INFN non è aumentata significativamente. Ricercatrici e Tecnologhe continuano a essere sottorappresentate (~20%) benchè in tutti questi anni la frazione di donne post-doc sia stata > 30%.

L'età media del personale è di poco maggiore di 50 anni, solo il personale tecnologo ha una età media inferiore a 50 anni. Ciò che preoccupa di più è che il numero di persone sotto i 40 anni sia diminuito rispetto a 20 anni fa. Nel personale ricercatore la frazione di donne di età inferiore a 40 anni è il 17% mentre la stessa frazione per gli uomini è pari al 20%. Queste frazioni riflettono la ***difficoltà ad***

assumere ricercatrici osservata nei concorsi nazionali degli ultimi 10 anni e riportata nelle relazioni CUG degli anni precedenti e anche in questa relazione. ***Non ci si sta avvicinando alla pari rappresentazione per sesso.*** Il numero di donne sotto i 40 anni, assunte nell'ente come ricercatrici e tecnologhe è molto basso, ed è diminuito rispetto a 20 anni fa. Il CUG auspica che il nuovo piano di assunzioni porti non solo ad una diminuzione dell'età media del personale, ma serva anche ad aumentare la frazione di donne fra il personale ricercatore e tecnologo. Si osserva che per la prima volta fra il personale a tempo determinato nel ruolo di tecnologo la frazione di donne supera quella degli uomini.

Tra i ricercatori e tecnologi la probabilità per un uomo di raggiungere il più alto livello professionale è maggiore di quella che ha una donna. Grazie all'ultimo concorso del 2022 le dirigenti di ricerca sono 39 (32 ricercatrici e 7 tecnologhe) pari al 15.9% del totale delle ricercatrici e tecnologhe. ***Mentre fra il personale ricercatore la differenza di carriera fra uomini e donne è diminuita nel tempo*** (nel 2022 è ai vertici della carriera il 23.2% dei ricercatori e il 20.6% delle ricercatrici) ***la situazione continua ad essere molto difficile per le tecnologhe. Fra il personale tecnologo solo una donna su 13 raggiunge il primo livello mentre lo raggiunge un uomo su 5. Bisogna però fare attenzione a che il miglioramento nella progressione di carriera delle ricercatrici non sia in parte una conseguenza della diminuzione di donne assunte al livello iniziale.***

Inoltre, le dirigenti di ricerca hanno una età maggiore rispetto agli uomini e una minore anzianità nel livello. Questo indica che le donne vengono in media promosse dopo i loro colleghi di sesso maschile. Da una prima analisi del personale universitario associato si osserva che nel settore di fisica di interesse dell'INFN, l'università presenta una situazione di parità leggermente inferiore a quella dell'INFN infatti la frazione di donne decresce andando dal ruolo di RTDB e Ricercatore, (22%) fino al ruolo di professore Ordinario (15%) con valori inferiore alla frazione registrata in INFN per il personale ricercatore.

Nel 2022 è stato possibile monitorare il success rate per sesso nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN. Questo monitoraggio ha un duplice effetto positivo: aiuta a sensibilizzare i commissari e le commissarie sul problema e fornisce dei dati oggettivi su cui riflettere per migliorare il grado di neutralità delle procedure concorsuali. ***È importante che le commissioni di concorso siano consapevoli di come procedure di concorso apparentemente neutre possano svantaggiare categorie di persone indipendentemente dalla qualità professionale dell'individuo.*** In particolare, prove concorsuali che richiedono velocità possono penalizzare persone che percepiscono sé stesse come *outsiders*. Nel caso dei 5 concorsi per il profilo di ricercatore di III livello complessivamente il *success rate* delle donne (7.1%) è stato inferiore a quello degli uomini (8.5%). Sono risultate vincitrici 15 donne a fronte delle 21 attese. Nel caso dei concorsi per passaggi di livello per i concorsi del 2021 per il passaggio al II livello solo nel caso del profilo di ricercatore è stato registrato un *success rate* sostanzialmente uguale fra uomini e donne. Il concorso ha inoltre evidenziato la situazione drammatica delle teoriche, in quanto già a livello della domanda di partecipazione al concorso per ricercatore teorico c'erano solo 2 candidate a fronte di 28 candidati e i 5 vincitori sono tutti di sesso maschile. ***È ovviamente fondamentale accrescere rapidamente la presenza di giovani teoriche nell'Ente.*** La situazione è invece positiva nel caso dei concorsi del 2022 per dirigente di ricerca e dirigente tecnologo: in ambedue i concorsi il *success rate* è risultato indipendente dal sesso.

Il personale tecnico è caratterizzato da una scarsissima presenza di donne (6%). Il personale amministrativo è prevalentemente di sesso femminile e raggiunge l'apice della carriera solo se in possesso di laurea, requisito non richiesto al personale tecnico per un'asimmetria nel contratto nazionale. ***Fra il personale amministrativo la frazione di uomini è il 22.2%, in aumento negli ultimi anni.***

Rispetto a 20 anni fa si osserva un incremento di donne nei ruoli direttivi e negli organismi di nomina dirigenziale, ma non ancora la parità. Bisogna vigliare a che questi risultati positivi non siano azioni di tokenismo.

Le misure conciliative sono utilizzate in misura maggiore dalle donne. Il 2.1% del personale di sesso femminile lavora part-time contro l'1.0% del personale di sesso maschile. Stesso rapporto è osservato per il telelavoro. Usufruisce di questo strumento il 2.7% del personale di sesso maschile e il 6.5% del personale di sesso femminile. Una differenza minore è osservata nel caso del Lavoro Agile, strumento che nel 2022 è stato utilizzato in parte come misura di limitazione del contagio, che come reale misura di conciliazione vita-lavoro.

Dai risultati del questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo curato dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino presentati nel 2022, l'Ente non presenta nel suo insieme particolari criticità. Si evidenziano livelli elevati di soddisfazione, di coinvolgimento e di attribuzione di significato del proprio lavoro (in particolare per il personale ricercatore) ma anche dei livelli medi di esaurimento e *workaholismo* (lavoro eccessivo), in particolare tra le donne e il personale ricercatore e tecnologo. Il personale assegnista e borsista è quello che evidenzia maggiori sofferenze circa l'esaurimento e il *workaholismo*, legato in primis all'insicurezza percepita dovuta all'instabilità contrattuale. Seppure con punteggi moderati, mostrano livelli critici, specialmente fra il personale tecnico e amministrativo, le dimensioni relative a partecipazione, comunicazione ed equità.

Il 2022 è stato un anno di grande attività per la chiusura del VI Piano Triennale, che è alla base del GEP 2019-2022 e per la preparazione della bozza del VII PTAP per il triennio 2023-2025. Questo si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche che fanno capo alle seguenti aree di intervento generali:

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

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

- *Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione* ***Success rate (donne)>=Success rate (uomini)***

- *Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente*

L'applicazione e il raggiungimento di questi obiettivi nei prossimi anni è fondamentale per il miglioramento della situazione di parità nell'ente. E`quindi importante operare per formare sull'argomento un numero maggiore di persone sia dipendenti che associati; ruolo cruciale in questo sarà ricoperto dai componenti del prossimo CUG e dalle/dai referenti CUG nelle varie strutture, introdotti dal VII PTAP recentemente approvato nel PIAO 2023-2025.