

# BILANCIO DI GENERE INAF 2021



ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA  
LUGLIO 2022

# BENVENUTI

In accordo con la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità), le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. La direttiva auspica inoltre che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni. Alla base del Bilancio di Genere, infatti, vi è la considerazione che le scelte politiche di un'amministrazione non siano neutre rispetto al genere, ma determinino al contrario un impatto differenziato su uomini e donne anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Sebbene nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese sia migliorata nell'ultimo decennio, restano molto pronunciati i divari di genere nel mercato del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità di cura, in un contesto che tende a mantenere le donne in posizione di costante svantaggio economico o di opportunità lungo tutto il ciclo di vita.

La parità di genere è un importante elemento per garantire una società giusta e democratica. Il bilancio di genere si configura, quindi, come uno strumento fondamentale per una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere e per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche su di essi.

# ANALISI ANAGRAFICHE

Al 31 dicembre 2021, su un totale di 1265 unità di personale comprensive di personale di ricerca, personale tecnologo, personale tecnico-amministrativo e personale dirigente che lavorano presso l'INAF, la componente maschile appare essere sovrarappresentata rispetto a quella femminile: a fronte di 453 dipendenti donne, sono infatti presenti 812 uomini, pari al 64% del totale (Figura 1). Si deve al contempo sottolineare che la componente femminile risulta sostanzialmente invariata nell'ultimo quinquennio, nel quale si è registrato l'aumento di un solo punto percentuale, passando dal 35% del 2016 al 36% del dicembre 2021, anche a valle della conclusione della intera procedura di stabilizzazione del personale.

Dividendo per tipologia/livello di inquadramento, si ottengono le informazioni contenute nei grafici, da cui si può notare che la presenza femminile è più marcata nei Ruoli Amministrativi (posizioni di funzionario, collaboratore e operatore di amministrazione), dove si raggiunge una percentuale del 74%.

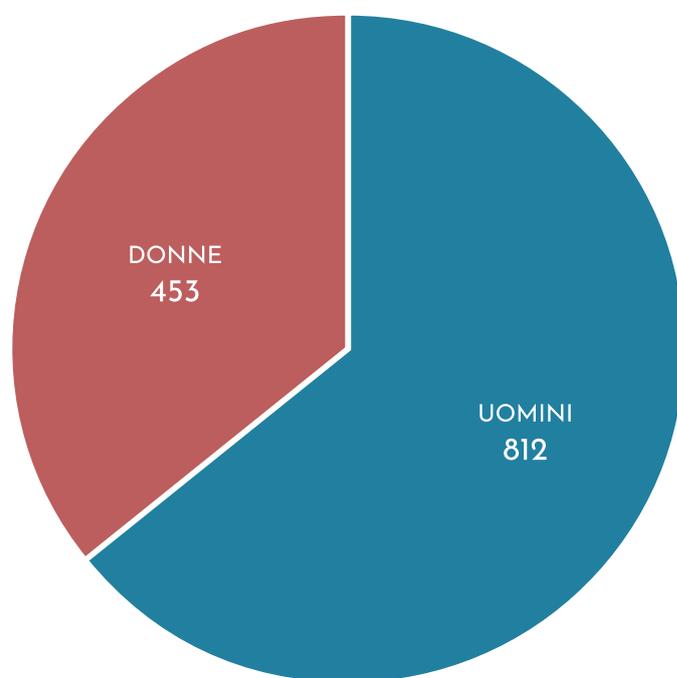
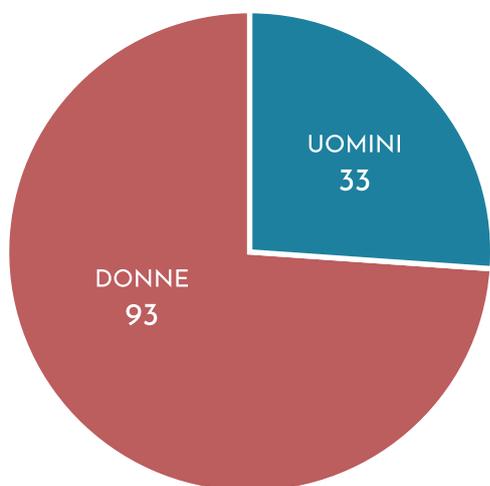
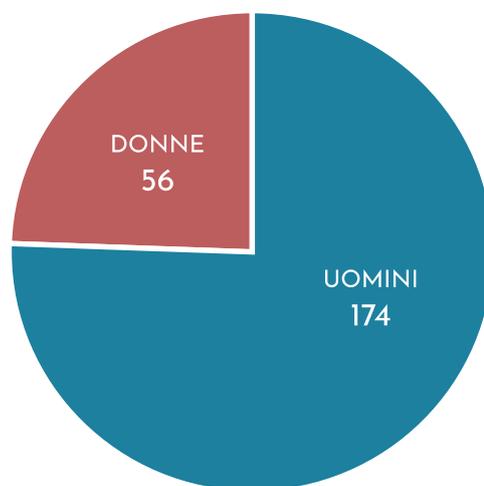


FIGURA 1

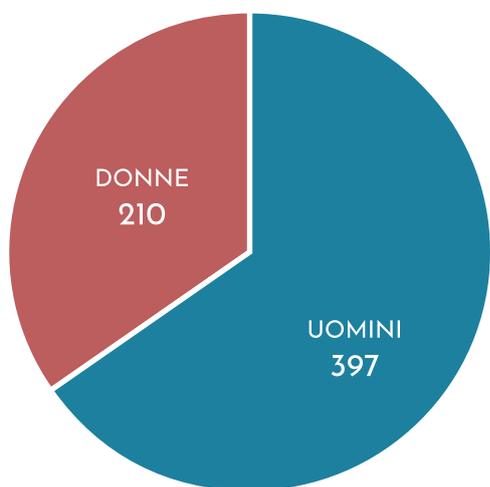
DISTRIBUZIONE DI TUTTO IL PERSONALE A INAF (TD, TI E DIRIGENZA) PER GENERE



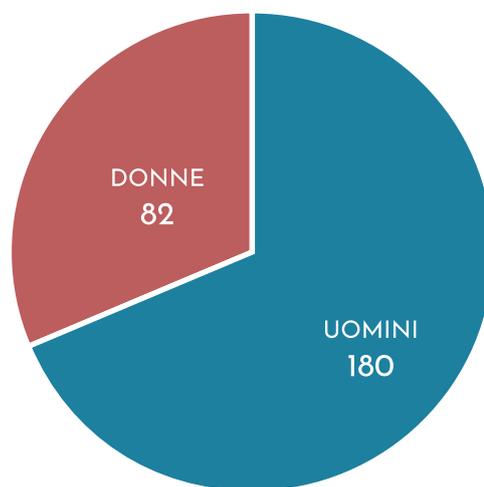
PERSONALE  
AMMINISTRATIVO



PERSONALE  
TECNICO



RICERCATRICE  
/ RICERCATORE



TECNOLOGA  
/ TECNOLOGO

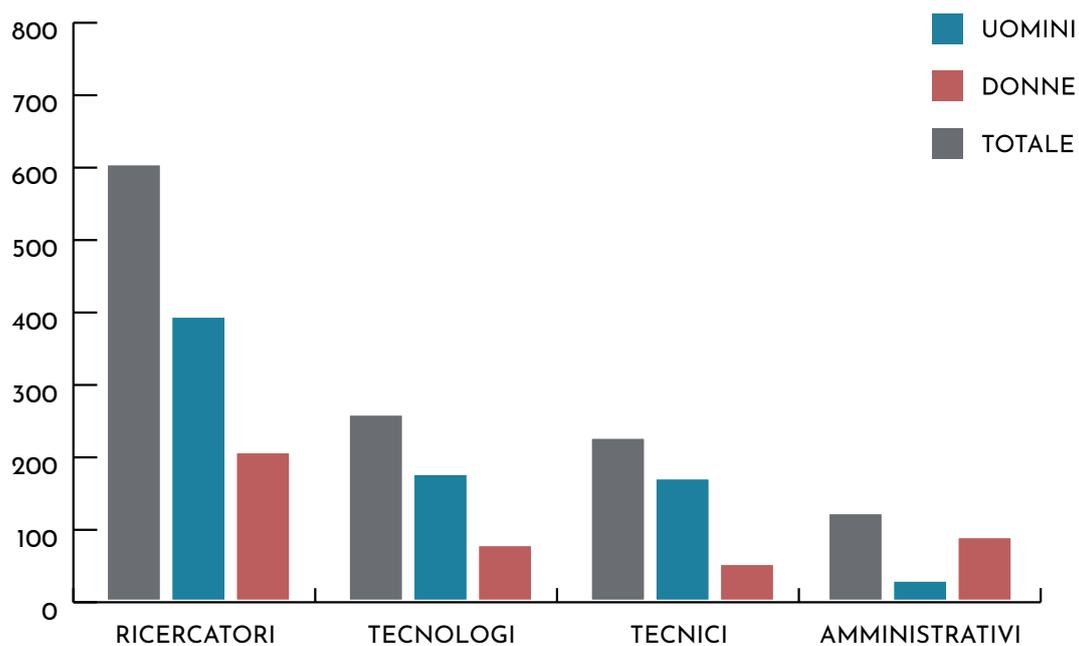


FIGURA 2

DISTRIBUZIONE PER RUOLO E PER GENERE DEL PERSONALE INAF: L'ISTOGRAMMA RIPORTA LE UNITÀ DI PERSONALE PRESENTI IN INAF PER CIASCUN TIPO DI INQUADRAMENTO. I RUOLI DI RICERCATORE/TECNOLOGO INCLUDONO TUTTO IL PERSONALE RICERCATORE (INQUADRATO IN TUTTI I LIVELLI E TUTTE LE FORME PRESENTI IN INAF)

6

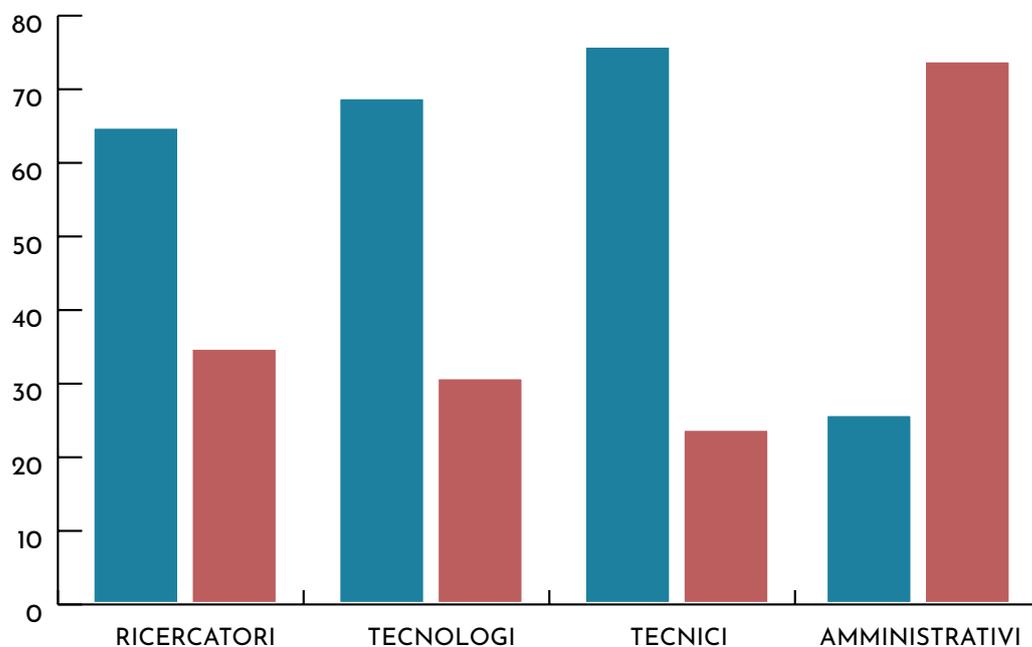


FIGURA 3

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER RUOLO E PER GENERE DEL PERSONALE INAF NELLE VARIE TIPOLOGIE DI INQUADRAMENTO

Nell'ambito dei Ruoli Tecnici (inquadramento come CTER e operatore tecnico) la presenza femminile si attesta ad un 24%.

Il personale di Ricerca (dirigente ricerca, primo ricercatore, ricercatore, Astronomo ordinario, Astronomo associato, Ricercatore astronomo) vede una presenza femminile del 35%, in linea con la percentuale di donne che frequenta corsi STEM nelle Università italiane, che risulta essere pari a circa il 37% (vedi Figura 4, da una rielaborazione del MIUR 2019), uno squilibrio evidente ma che nulla ha a che vedere con le capacità o le propensioni maschili o femminili. Le ragazze iscritte a corsi STEM presentano infatti da un lato risultati accademici più elevati ma poi tassi di occupazione e retribuzione più bassi rispetto agli uomini.

Il personale Tecnologo, invece (Dirigente Tecnologo, primo tecnologo, tecnologo) vede una presenza femminile del 31%, inferiore a quella del personale di ricerca. In INAF il personale Tecnologo è quello più vicino alle attività sperimentali e di laboratorio, e la minore percentuale riflette una storica minore presenze delle donne in attività di questo tipo.

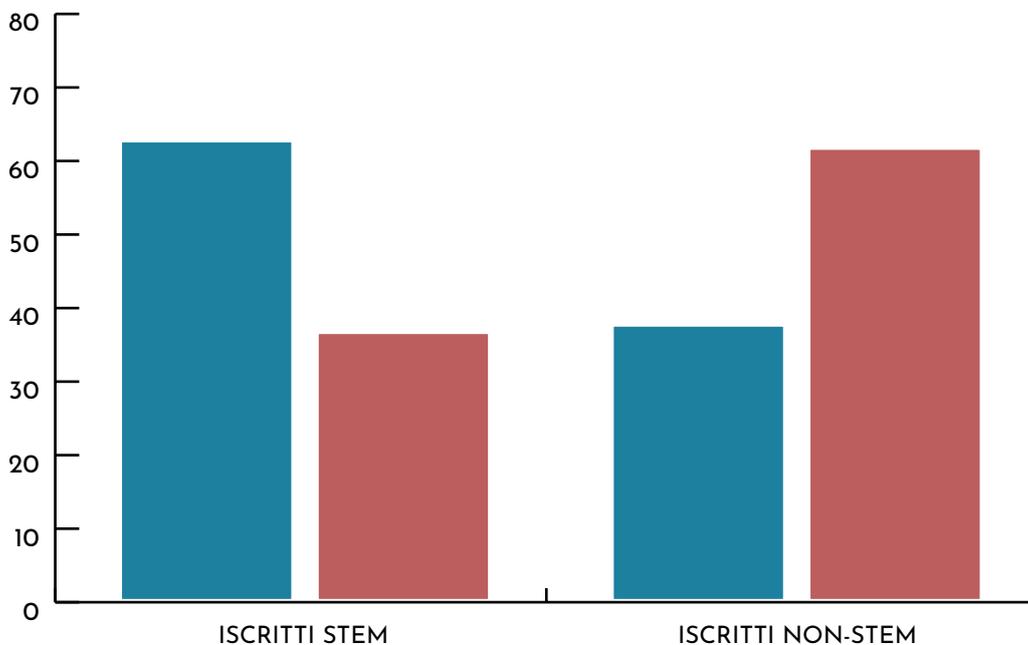


FIGURA 4  
PERCENTUALE DI GENERE DEGLI ISCRITTI  
NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE

# ANALISI DELLE POSSIBILITÀ DI CARRIERA

PERSONALE DI RICERCA - In Figura 5 è riportata la distribuzione del personale di ricerca (ricercatori, tecnologi, astronomi staff e TD) diviso per genere in funzione del livello di inquadramento e quindi di carriera. In Figura 6 sono fornite le corrispondenti distribuzioni percentuali. Per completezza è stato aggiunto anche il dato relativo al personale post-doc, inquadrato con assegno di ricerca. Si può notare che la percentuale di presenza femminile passa dal 34-38% nel livello di inquadramento base (Post-doc e III livello) al 19% nel I livello, corrispondente ai dirigenti di ricerca. Questo andamento è meglio rappresentato nel cosiddetto diagramma a forbice, riportato in Figura 7, in cui viene riportata in grafico la popolazione percentuale di uomini e donne in funzione del livello di inquadramento. Nel grafico le due curve producono una forbice che si divarica nel passaggio dal III livello a quello dirigenziale, evidenziando

pertanto la presenza di una segregazione verticale, ovvero una maggiore concentrazione di donne nel livello gerarchico inferiore con una presenza femminile che diminuisce spostandosi nei livelli superiori.

Un confronto con serie storiche a partire dall'anno 2003 (vedi Figura 8) mostra che questa situazione è ben poco variata nel corso degli ultimi 20 anni circa. Laddove è un po' aumentata la presenza femminile al livello III, la situazione ai livelli II e I è praticamente invariata.

Tale discrepanza nelle percentuali di presenza femminile nei vari livelli di carriera si riflette in un valore del Glass Ceiling Index (GCI) per il personale di ricerca in INAF pari a 1.81, purtroppo molto al di sopra della media nazionale di tale indice calcolata per gli atenei italiani, che si attesta intorno ad un valore pari a 1.6.

Il Glass Ceiling Index è un indice relativo che si ot-

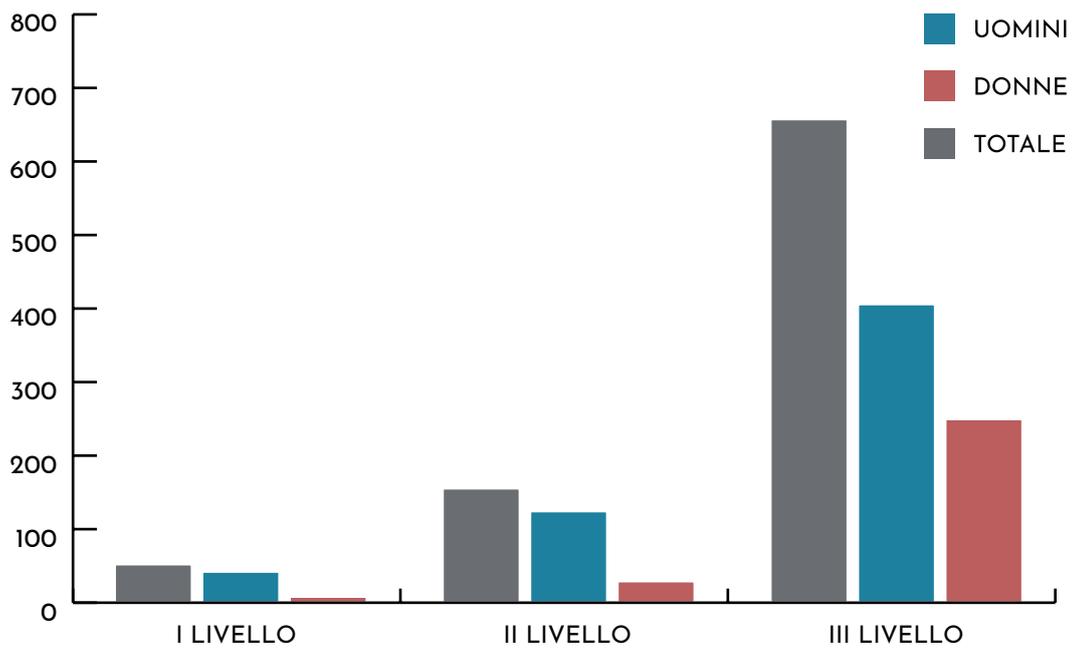


FIGURA 5

DISTRIBUZIONE PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO E PER GENERE DEL PERSONALE DI RICERCA INAF: L'ISTOGRAMMA RIPORTA LE UNITÀ DI PERSONALE PRESENTI PER CIASCUN LIVELLO DI INQUADRAMENTO

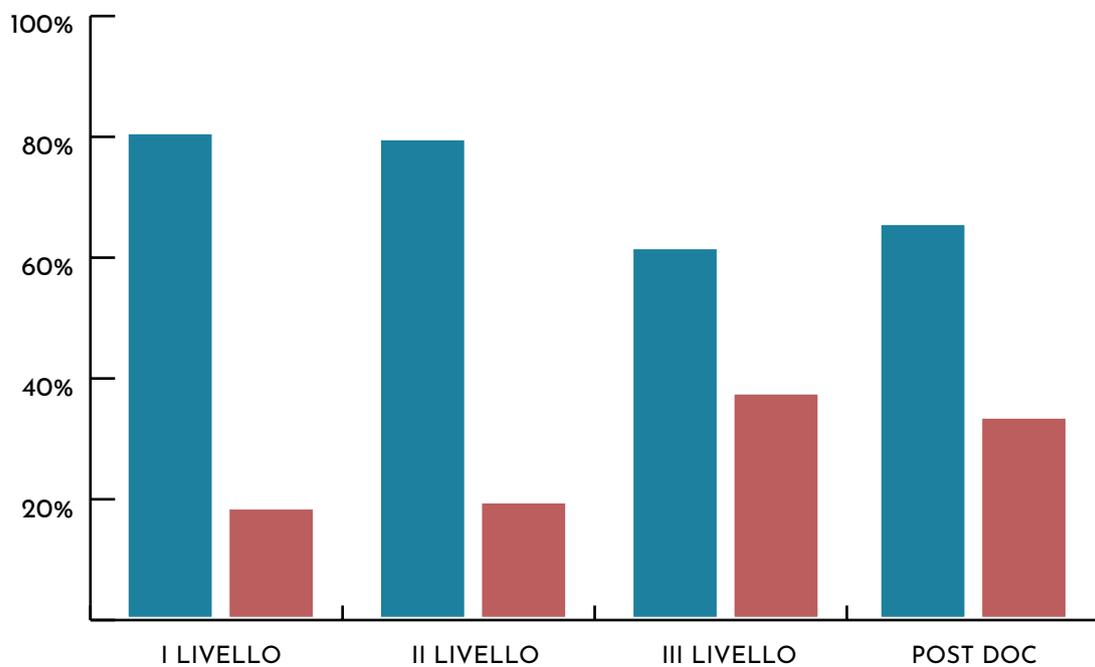


FIGURA 6

PERCENTUALE DI GENERE DEL PERSONALE INAF NEI DIVERSI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

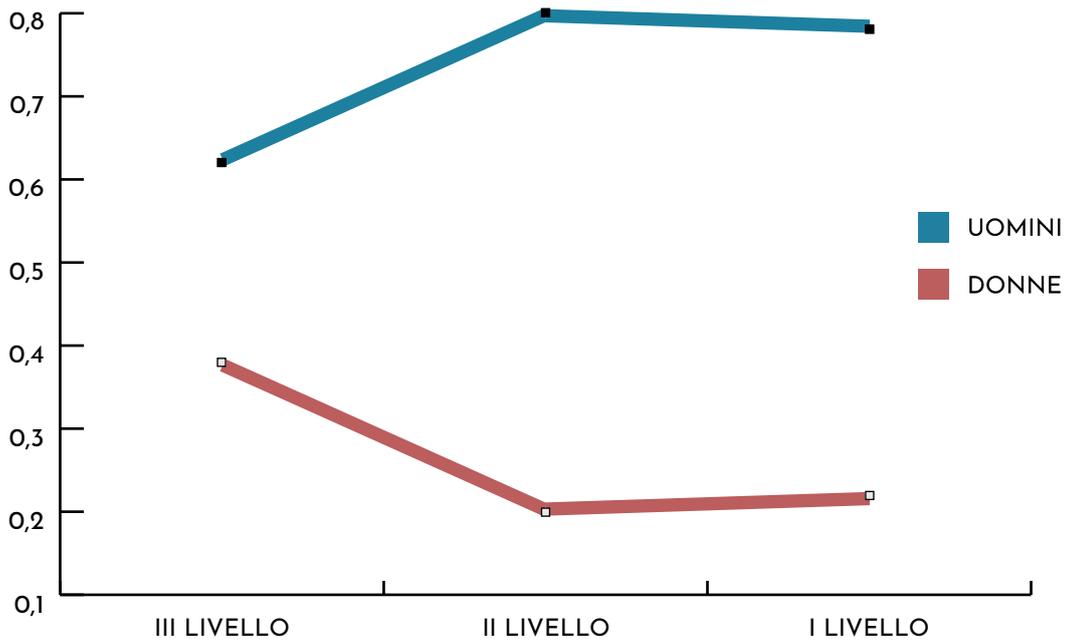


FIGURA 7

DIAGRAMMA A FORBICE PER LIVELLI  
PERSONALE RICERCATORE/TECNOLOGO

10

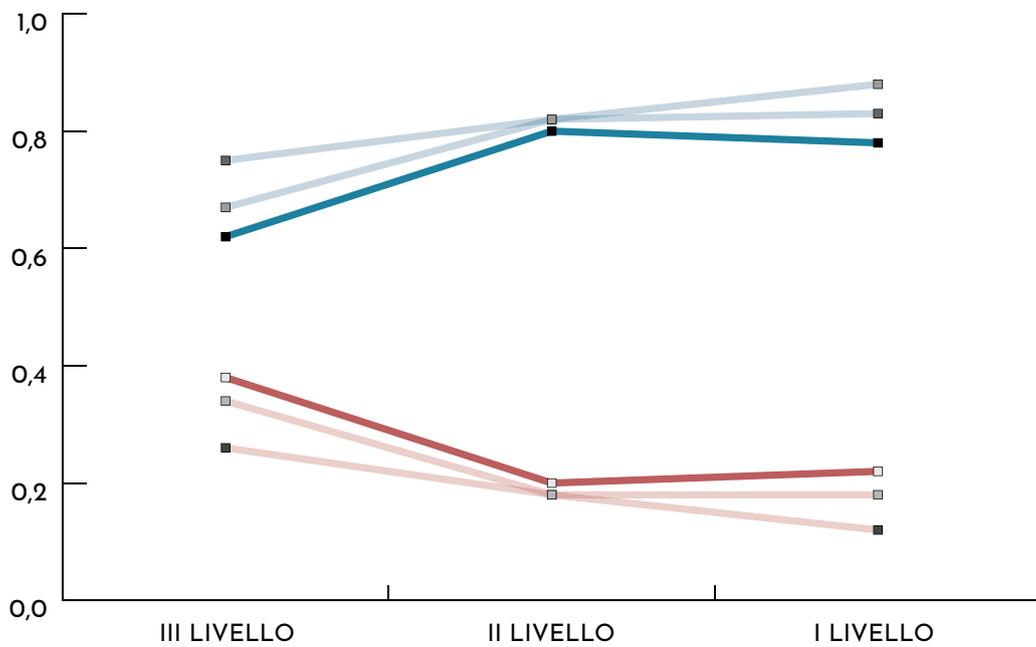


FIGURA 8

VARIAZIONE NEGLI ANNI 2003-2021 DELLA PERCENTUALE DI GENERE  
NEI VARI LIVELLI DI CARRIERA

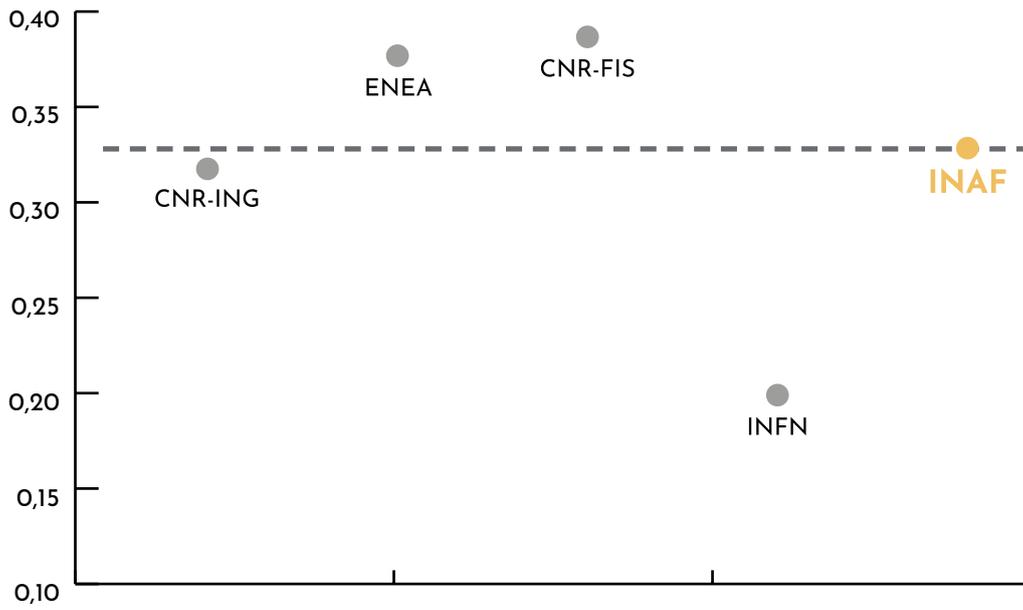


FIGURA 9

INAF VS ALTRI ISTITUTI DI RICERCA ITALIANI  
 PERCENTUALE PRESENZA FEMMINILE (I DATI SONO STATI PRESI DAI RAPPORTI DI GENERE  
 PRODOTTI DAI DIVERSI COMITATI UNICI DI GARANZIA E DISPONIBILI IN RETE)

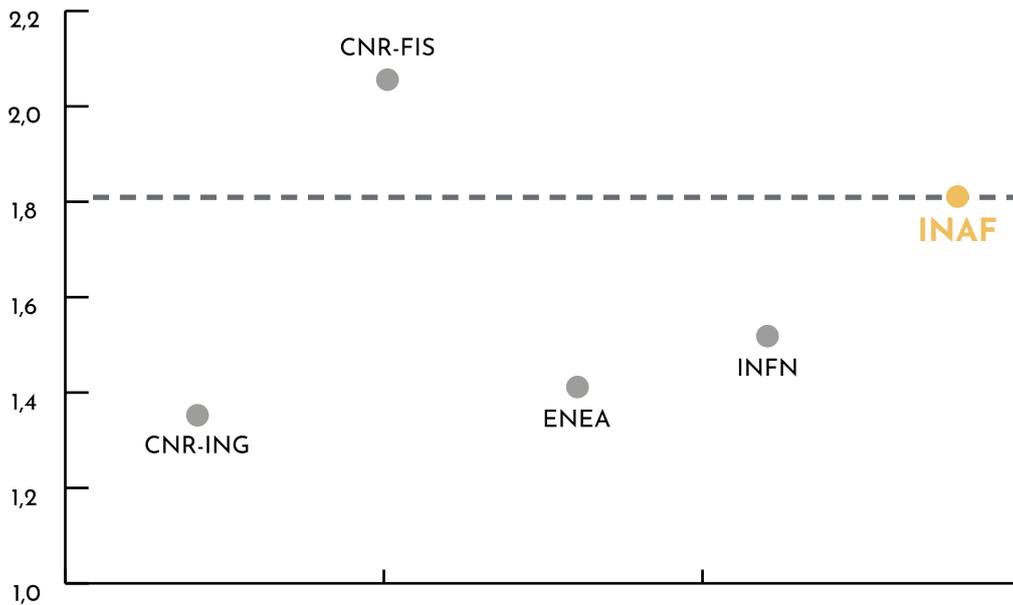


FIGURA 10

INAF VS ALTRI ISTITUTI DI RICERCA ITALIANI  
 GLASS CEILING INDEX (I DATI SONO STATI PRESI DAI RAPPORTI DI GENERE PRODOTTI  
 DAI DIVERSI COMITATI UNICI DI GARANZIA E DISPONIBILI IN RETE)

tiene rapportando le percentuali di presenza femminile nel totale della popolazione considerata con quelle di presenza femminile nel livello più alto di responsabilità. Un GCI superiore ad 1 indica una diminuzione della percentuale femminile con il progredire della carriera.

In Figura 9 è riportata la percentuale di presenza femminile nel personale di ricerca all'interno di alcuni degli enti di ricerca italiani selezionati in base al tipo di ricerca e al numero dei dipendenti (CNR Ingegneria, ICT e tecnologie per energia e trasporti NRic  $\approx$  1000, CNR Scienze Fisiche e tecnologie della Materia NRic  $\approx$  850, ENEA NRic  $\approx$  1500, INFN NRic  $\approx$  1000, INAF NRic  $\approx$  800) in modo tale da poter fornire un confronto adeguato al dato INAF. Come si può vedere la percentuale di genere in INAF si può considerare nella media degli istituti considerati.

Tale presenza, però, non corrisponde poi ad una prospettiva di carriera altrettanto nella media. Come si può vedere dalla Figura 10, infatti, il Glass

ceiling Index per l'INAF è uno dei più elevati anche tra gli enti di ricerca considerati.

**PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO** - Con riferimento alla Figura 3, se si esclude il personale di ricerca le donne appaiono essere in netta maggioranza tra le/gli amministrative/i (74%), mentre una situazione diametralmente opposta viene riscontrata per il personale tecnico (24%).

Considerando anche in questo caso le distribuzioni in funzione del livello di inquadramento, per il personale amministrativo (Figura 11), si riscontra una diminuzione della presenza femminile nel passaggio dal VII livello "operatore" al VII livello "Collaboratore di amministrazione" (da 93% a 71%), sebbene con una ripresa per i livelli VI e V e con il rapporto sempre a favore della componente femminile. Analogamente, per i funzionari amministrativi si ha un aumento della componente femminile nelle posizioni a maggiore responsabilità.

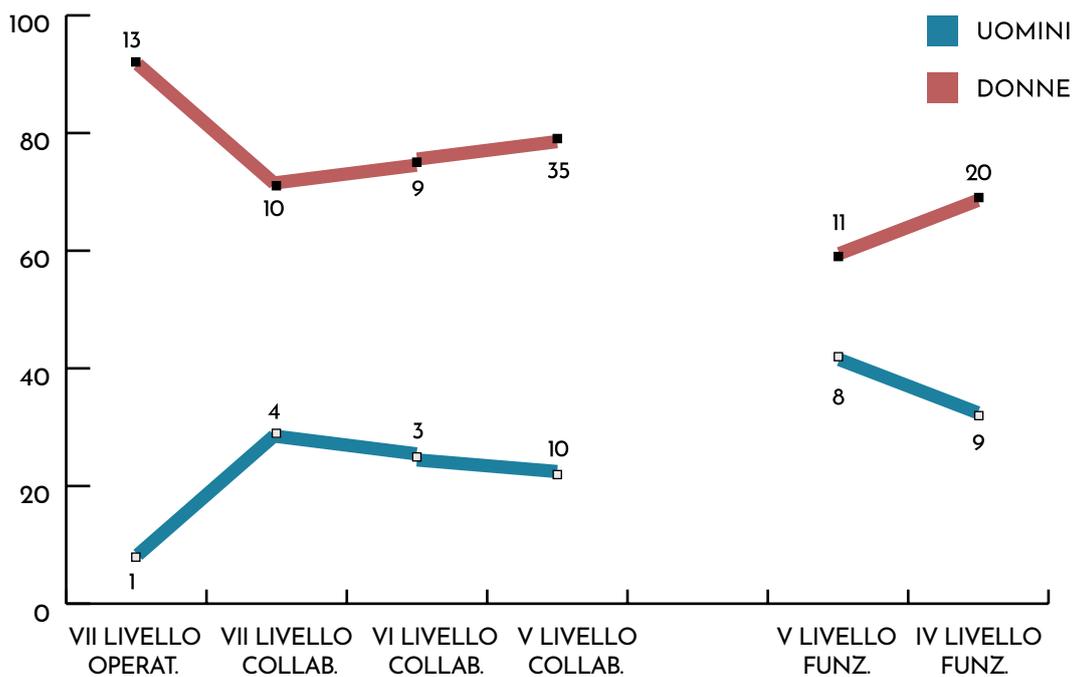


FIGURA 11

PERCENTUALE DI GENERE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO. PER CIASCUN PUNTO DEL GRAFICO SONO INDICATE LE UNITÀ DI PERSONALE CORRISPONDENTI ALLA PERCENTUALE RIPORTATA

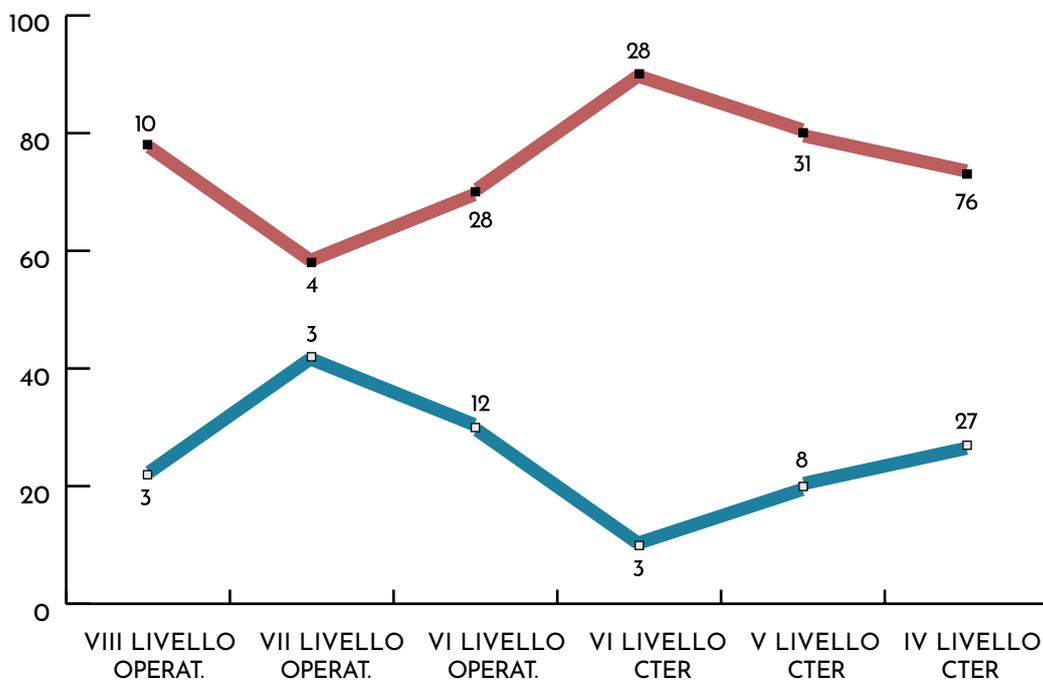


FIGURA 12

PERCENTUALE DI GENERE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TECNICO. PER CIASCUN PUNTO DEL GRAFICO SONO INDICATE LE UNITÀ DI PERSONALE CORRISPONDENTI ALLA PERCENTUALE RIPORTATA

I profili tecnici (Operatore tecnico e collaboratore tecnico) sono caratterizzati in generale da una minore presenza femminile, che si attesta intorno 27% nella categoria statisticamente più significativa (CTER IV Livello, vedi Figura 12). Per tali tipologie di personale, si può ipotizzare la presenza di una segregazione orizzontale, che affonda le radici nelle scelte professionali fatte a monte da uomini e donne, ovvero nel momento in cui hanno scelto di candidarsi ad una posizione all'interno dell'INAF: gli uni si sono indirizzati verso compiti maggiormente tecnici e manuali e le altre verso mansioni di carattere amministrativo, in conformità con una rappresentazione tradizionale dei ruoli di genere.

**CONSIDERAZIONI GENERALI** - In Figura 13 è riportata la distribuzione delle due popolazioni maschile e femminile in funzione dell'età: si può vedere che i due andamenti sono molto simili, indicando un picco per età comprese tra i 40 e i

50 anni, ed evidenziando la anzianità media della popolazione INAF. Esaminando la distribuzione per età riportata si vede che il personale INAF nel suo complesso è per il ~41% ad età maggiori di 50 anni. Se si considera solo il Personale di Ricerca questa percentuale diventa 35%, un numero leggermente inferiore legato al recente afflusso di giovani leve grazie alle nuove assunzioni nel ruolo di ricercatori/trici.

Viceversa lo stesso rapporto si attesta attorno al 50% sia per il personale in Ruoli Amministrativi che per il personale in Ruoli Tecnici (49% e 55% rispettivamente).

Per il personale di ricerca (TI + TD) le percentuali femminili di presenza divise per fascia di età sono riportate in grafico a pagina 19, in cui sono state considerate tre fasce di età, meno di 40 anni, meno di 50 anni e più di 50 anni rispettivamente. Per ogni fascia di età viene fornita la percentuale di presenza per uomini che per donne sia rispetto alla popolazione totale che rispetto alle popolazio-

ni totali nelle tre fasce di età. Come si può vedere, la presenza femminile nella fascia di età minore di 40 anni, pur avendo la percentuale di presenza in assoluto più bassa all'interno dell'ente, raggiunge all'interno della propria fascia di età la percentuale più alta rispetto a quella maschile, i.e. 42%, confermando un forte incremento della presenza femminile tra le giovani leve entrate con le nuove assunzioni degli ultimi anni.

In Figura 14 è mostrato il tempo di permanenza medio nello stesso profilo/livello per tutto il personale INAF diviso per genere e per fascia di età. Come si può notare, nelle fasce di età più "giovani", i.e. 30-40 anni e 40-50 anni, corrispondenti a personale collocato in profili/livelli mediamente più junior, nel caso della popolazione femminile si riscontra un tempo di permanenza mediamente più lungo rispetto a quello riscontrato nella popolazione maschile, ad indicare una potenziale maggiore problematicità dell'avanzamento di carriera per il personale di genere femminile.

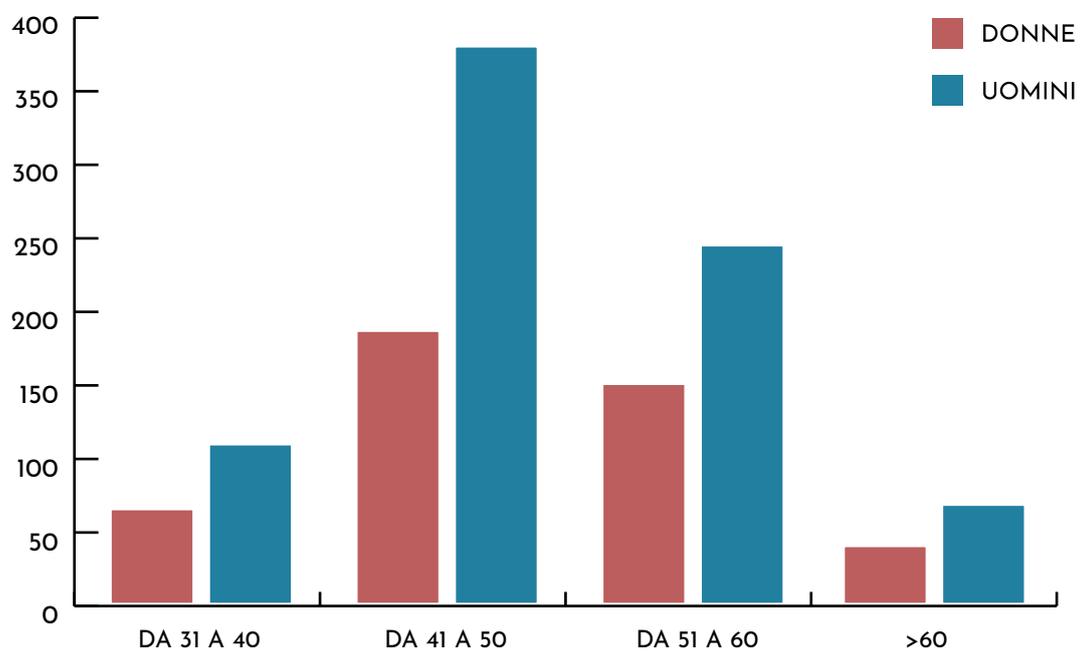
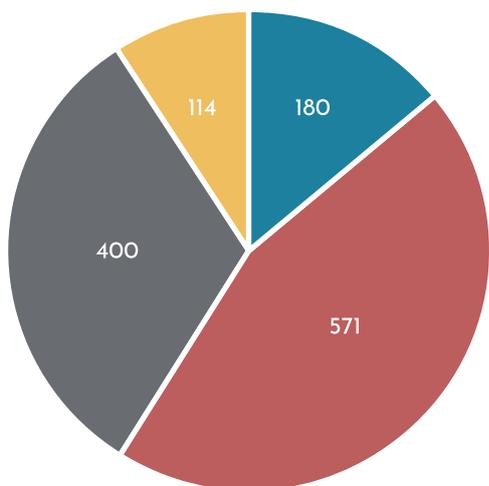
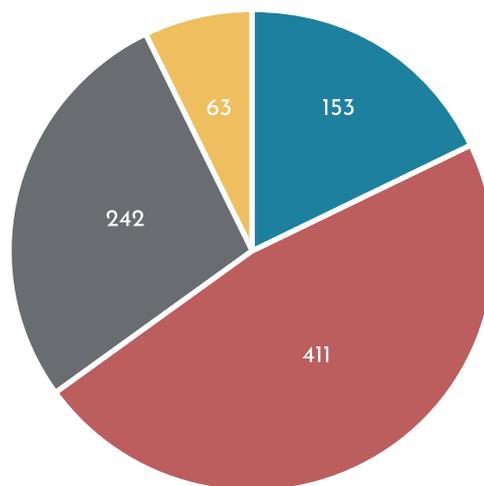


FIGURA 13

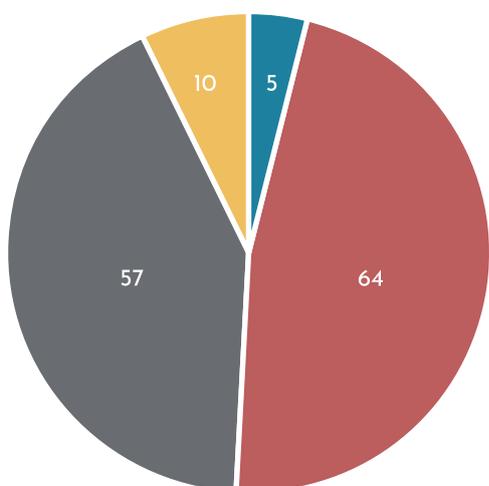
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE INAF NELLE VARIE FASCE DI ETÀ



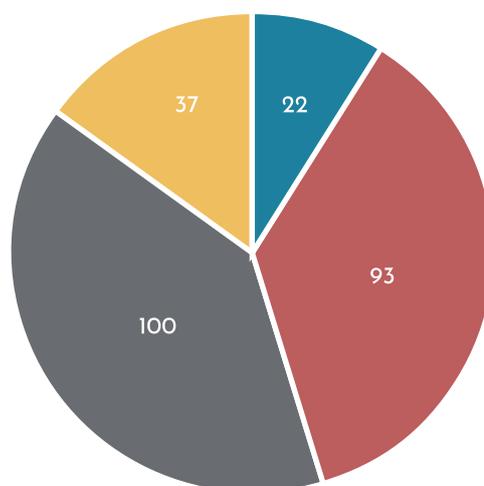
POPOLAZIONE  
TOTALE



PERSONALE  
RICERCA



PERSONALE  
AMMINISTRATIVO



PERSONALE  
TECNICO



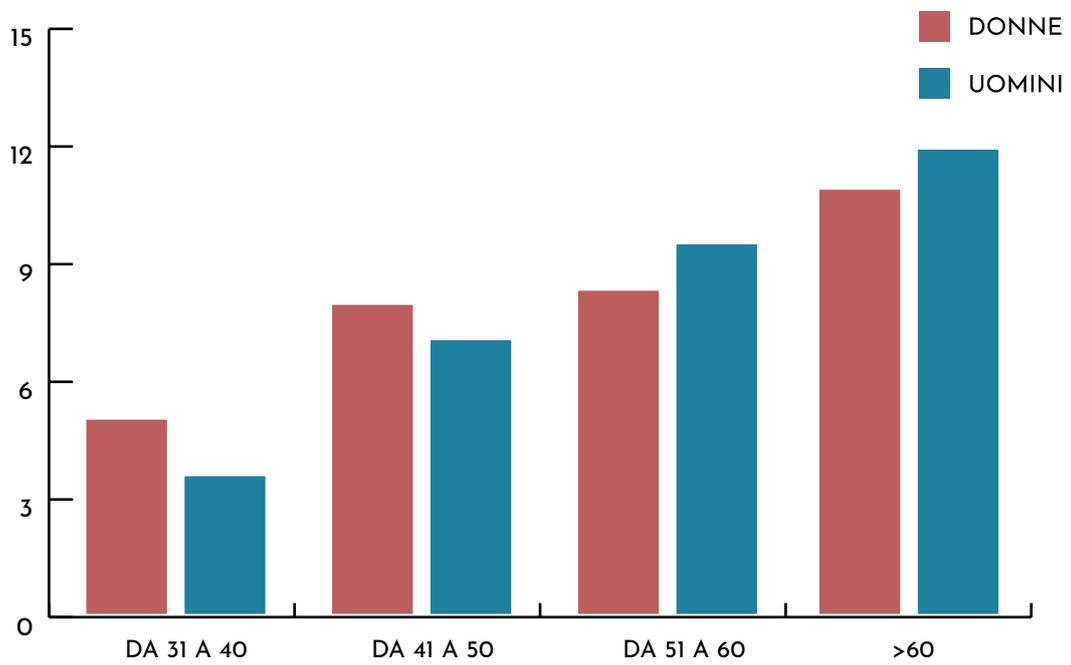
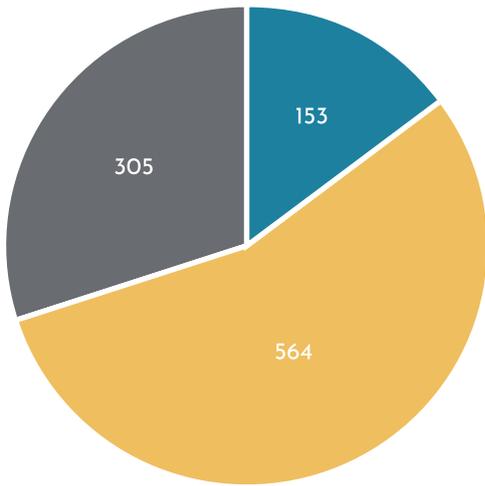
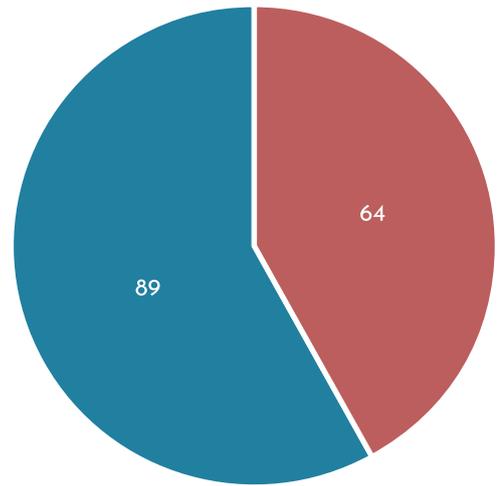


FIGURA 14

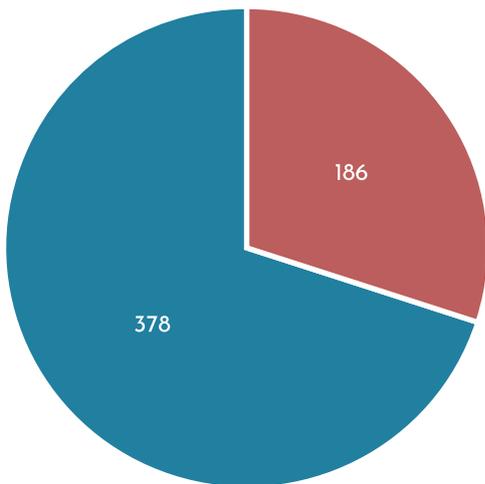
PERMANENZA MEDIA (IN ANNI) NELLO STESSO PROFILO/LIVELLO PER IL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN FUNZIONE DELLE FASCE DI ETÀ



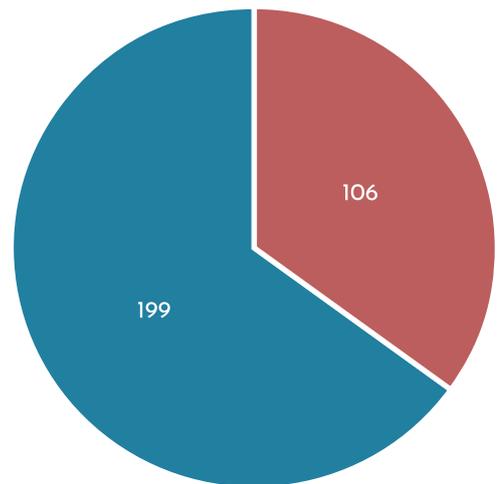
UOMINI E DONNE  
PER FASCE DI ETÀ



DONNE E UOMINI  
<40



DONNE E UOMINI  
<50



DONNE E UOMINI  
>50

# ANALISI DELLE REDISTRIBUZIONI

Le retribuzioni nette medie divise per genere sono riportate nelle tabelle 4 e 5, per il personale di ricerca e per il personale tecnico amministrativo.

Da notare che il salario medio del personale di ricerca vede una disparità salariale tra donne e uomini, con in media un 7% in più nel salario netto maschile. Se però si fa un'analisi dei salari medi nei diversi livelli, si può vedere che il livello III (quello più basso, ricercatore/tecnologo) mostra un risultato opposto con un salario netto maschile più basso del 4.5% rispetto al salario medio femminile. Poiché a parità di livello il salario è determinato sostanzialmente dalla durata della permanenza all'interno del livello, le differenze osservate testimoniano una permanenza più lunga delle donne nel ruolo di entrata in carriera.

PROFILO	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA UOMINI	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA DONNE
ASTRONOMO ASSOCIATO	€104.56	€86.45
ASTRONOMO ORDINARIO	€81.50	
RICERCATORE ASTRONOMO	€76.03	€74.43
DIRIGENTE DI RICERCA	€82.52	€87.76
PRIMO RICERCATORE	€67.17	€58.95
PRIMO TECNOLOGO	€38.46	€34.98
RICERCATORE III LIV	€43.02	€45.76
TECNOLOGO III LIV	€41.46	€48.45
DIRIGENTE RICERCA TD	€81.30	€80.15
PRIMO RICERCATORE TD	€68.32	
RICERCATORE III LIV TD	€42.87	€43.65
DIRIGENTE TECNOLOGO TD	€78.58	
TECNOLOGO III LIV TD	€43.12	€45.34
CATEGORIA EP TI	€58.90	
<b>MEDIA PERSONALE RICERCA</b>	<b>€64.84</b>	<b>€60.59</b>

TABELLE 4 e 5

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI PERSONALE DI RICERCA  
E PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

PROFILO	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA UOMINI	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA DONNE
CTER IV LIV	€45.62	€44.66
FUNZIONARIO IV LIV	€51.45	€47.09
CTER V LIV	€40.56	€39.68
FUNZIONARIO V LIV	€29.61	€33.61
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE V LIV	€42.46	€46.12
CTER VI LIV	€26.83	€26.16
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE VI LIV	€36.20	€31.46
OPERATORE TECNICO VI LIV	€37.14	€36.34
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE VII LIV	€21.06	€27.55
OPERATORE TECNICO VII LIV	€31.73	€31.74
OPERATORE AMMINISTRAZIONE VII LIV	€31.92	€30.53
OPERATORE TECNICO VIII IV	€30.34	€29.91
OPERATORE AMMINISTRAZIONE VIII LIV	€27.45	€26.82
FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE V LIV TD	€29.72	€31.04
CTER VI LIV TD	€27.12	€26.99
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE VI LIV TD	€37.02	€35.43
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE VII LIV TD	€22.12	€24.53
OPERATORE TECNICO VIII LIV TD	€31.89	€30.97
<b>MEDIA</b>	<b>€33.23</b>	<b>€33.08</b>
<b>MEDIA PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>	<b>€32.68</b>	<b>€32.89</b>
<b>MEDIA PERSONALE TECNICO</b>	<b>€33.90</b>	<b>€33.31</b>

# ANALISI POLITICHE INAF DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La Tabella 6 evidenzia come la fruizione della modalità di presenza Part Time (sia per percentuali maggiori che minori del 50%) resta appannaggio in larga misura del personale di genere femminile dell'Ente.

22 Laddove le donne sono solo il 36% di tutto il personale, ben il ~60% del personale che sceglie di usufruire di tale tipo di presenza è di genere femminile - unico caveat i piccoli numeri, che ci fanno anche notare quanto poco il Part Time sia entrato tra le pratiche adottate regolarmente dal personale dell'Ente.

La Tabella 7, che riporta la percentuale di personale che ha potuto fruire del Lavoro Agile, rispecchia la situazione straordinaria di pandemia da Covid-19 cui il periodo purtroppo si riferisce.

La gestione dell'emergenza da parte dell'INAF ha permesso ai dipendenti di usufruire della possibilità del lavoro agile in emergenza fin dall'inizio del-

la pandemia, mettendo in campo uno sforzo considerevole per fornire a tutti i dipendenti i mezzi adeguati allo svolgimento delle proprie attività in modalità remota.

Considerando la Tabella 8, si può notare un numero di permessi giornalieri relativamente basso, soprattutto se si considera il confronto con quanto riportato negli anni passati (indicativamente, nel 2020 il totale dei permessi retribuiti era 120, da confrontare con gli 88 del 2021). Anche in questo caso, la forte diminuzione del numero di permessi giornalieri richiesti nel 2021 è chiaramente un effetto della politica di lavoro agile adottata dall'Ente (e da tutta la pubblica amministrazione) per fronteggiare il problema della pandemia.

Tuttavia i dati confermano quanto emerso in modo statisticamente più rilevante (dati i maggiori numeri) negli anni precedenti, e cioè che sono in maggioranza le donne ad usufruire dei permessi

giornalieri: le donne sono solo il 36% di tutto il personale e ne usufruiscono per il 59% circa. Notiamo peraltro che apparentemente tutti i permessi fruiti si riferiscono all'uso di permessi L. 104/1992, presumibilmente legati alla cura di anziani genitori o simili.

	TIPO PRESENZA	PART TIME ≤50%	PART TIME >50%	TEMPO PIENO	TOTALE	TOTALE %
UOMINI	< 30	0	0	0	0	0
	DA 31 A 40	0	0	112	112	8,85
	DA 41 A 50	0	8	374	382	30,20
	DA 51 A 60	0	4	243	247	19,53
	> 60	0	0	71	71	5,61
	TOTALE	0	12	800	812	64,19
	TOTALE % (1)	0	41,38	64,78	0	0
% DI GENERE (2)	-	1,48	98,52	68	5,38	
DONNE	< 30	0	0	0	189	14,94
	DA 31 A 40	0	3	65	153	12,09
	DA 41 A 50	0	9	180	43	3,40
	DA 51 A 60	1	5	147	453	35,81
	>60	0	0	43		
	TOTALE	1	17	435		
	TOTALE % (1)	100	58,62	35,22		
	% DI GENERE (3)	0,22	3,75	96,03		

TABELLA 6

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

(1) LA PERCENTUALE È CALCOLATA SUL TOTALE DI RIGA DEGLI UOMINI E DELLE DONNE PER TIPO DI PRESENZA

(2) LA PERCENTUALE DEL TIPO DI PRESENZA È CALCOLATA SUL TOTALE UOMINI

(3) LA PERCENTUALE DEL TIPO DI PRESENZA È CALCOLATA SUL TOTALE DONNE

TABELLA 7

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	TIPO PRESENZA	SMART WORKING	TOTALE	TOTALE %
UOMINI	< 30	0	0	0
	DA 31 A 40	112	112	8,85
	DA 41 A 50	382	382	30,20
	DA 51 A 60	247	247	19,53
	> 60	71	71	5,61
	TOTALE	812	812	64,19
	TOTALE % (1)	64,19	0	0
% DI GENERE (2)	100	68	5,38	
DONNE	< 30	0	189	14,94
	DA 31 A 40	68	153	12,09
	DA 41 A 50	189	43	3,40
	DA 51 A 60	153	453	35,81
	>60	43		
	TOTALE	453		
	TOTALE % (1)	35,81		
	% DI GENERE (3)	100		

TIPO PERMESSO	UOMINI	UOMINI %	DONNE	DONNE %	TOTALE	TOTALE %
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992 FRUITI	36	40,91	52	59,09	88	100
NUMERO CONGEDI PARENTALI						
TOTALE PERMESSI	36	40,91	52	59,09	88	

TABELLA 8

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

# CONCLUSIONI

## 1. CONSIDERAZIONI SULLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA PER IL PERSONALE FEMMINILE DELL'INAF

Il personale di Ricerca in INAF vede una presenza femminile del 35%, in linea con la percentuale di donne che frequenta corsi STEM nelle Università italiane, che risulta essere pari a circa il 37%.

Tale presenza, però, non corrisponde poi ad una prospettiva di carriera altrettanto nella media. Come è stato evidenziato dall'analisi presentata, infatti, la percentuale di genere si assottiglia man mano che si considerano i livelli di carriera/responsabilità più alti, passando dal 38% del livello II (ricercatore/tecnologo astronomo) al 19% del Livello I (Dirigente di ricerca/tecnologo, astronomo ordinario). Di conseguenza, il Glass ceiling Index calcolato per l'INAF (1.81) risulta essere uno dei più elevati tra gli enti di ricerca considerati confrontabili per tipo di ricerca e numero di addetti.

Le analisi della percentuale di genere tra il perso-

nale di ricerca dell'INAF condotte dai vari Comitati di pari opportunità e Comitati unici di Garanzia che si sono succeduti negli anni, hanno permesso di mostrare che tale difficoltà nella progressione di carriera è purtroppo diventata ormai una situazione strutturale dell'Ente, essendo rimasta pressoché invariata dal 2003 a oggi.

C'è un altro effetto che misura la difficoltà nella progressione di carriera, legato al tempo di permanenza nello stesso profilo e nello stesso livello, che è stato mostrato essere in media più lungo per le donne con età minore ai 50 anni.

Per poter migliorare la situazione e portare l'INAF ad una situazione almeno di confrontabilità del Glass ceiling Index con la media degli atenei e degli altri enti di ricerca italiani, diventa necessario lavorare sulla cultura di genere all'interno dell'Ente, toccando aspetti che vanno dalla organizzazione di corsi di formazione specifici, al riconoscimento delle professionalità senza alcun tipo di pregiudizio, passando dal supporto al personale femminile nel periodo che va dalla maternità al completamen-

to dell'età scolare dei figli minori. Questo per poter fornire alla popolazione femminile maggiori opportunità di continuità nel lavoro anche nei periodi più demanding della vita familiare.

## 2. L'IMPORTANZA DELLO SMART WORKING

Gli ultimi due anni, che hanno visto gli effetti della pandemia, hanno mostrato la grande capacità del personale INAF di adattarsi a questa nuova situazione contingente. La opportunità che si è presentata di svolgere il proprio lavoro in modalità remota dalla propria abitazione è stata accolta e sfruttata al meglio dal personale, dimostrando la capacità di garantire una continuità nei risultati scientifici dell'Ente prima, durante e dopo la pandemia.

Questa possibilità di poter svolgere parte del proprio lavoro dalla propria abitazione o altrove, ha aiutato molto il personale in tutti gli aspetti lega-

ti alla conciliazione lavoro-famiglia, di fatto diminuendo la necessità di richieste di permessi e aumentando i giorni effettivamente lavorati.

È divenuto perciò importante poter garantire una fruibilità delle modalità di lavoro flessibile al massimo di quanto consentito dalla legge anche nel periodo futuro.

L'insieme di queste considerazioni potrà essere usato per preparare un primo set di interventi da inserire nel Piano di Uguaglianza di Genere dell'INAF. La ripetizione regolare di analisi simili negli anni a venire permetterà di chiarire quanto efficaci siano stati gli interventi pianificati e messi in atto, eventualmente consentendo di aggiustare il tiro.

Questo documento è stato redatto a cura del Gruppo di Lavoro INAF su Gender Equality Plan e Bilancio di Genere così composto:

*Coordinatrice*

*Angela Iovino, INAF-OABrera  
e presidente CUG-INAf*

*Co-Coordinatori*

*Anna Maria Di Giorgio, INAF-IAPS Roma  
e componente CUG-INAf*

*Lorenzo Pino, INAF-OAArcetri  
e componente CUG-INAf*

*Marta Burgay, INAF-OACagliari  
e componente CUG-INAf*

*Francesco Caprio, INAF-Sede Centrale*

28 *Altri Componenti*

*Caterina Boccato, INAF-OAPadova*

*Rosaria Bonito, INAF-OAPalermo*

*Chiara Guccione, INAF-Sede Centrale*

*Sara Lucatello, INAF-OAPadova*

*Marcella Marconi, INAF-OACapodimonte*

*Emilio Carlo Molinari, INAF-OACagliari*

*Barbara Neri, INAF-IRA*

*Delphine Perrodin, INAF-OACagliari*

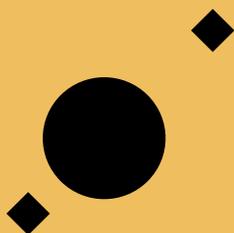
*Monia Rossi, INAF-IAPS Roma*

*Anita Zanella, INAF- OAPadova*

*Grafica*

*Davide Coero Borga, INAF-Sede Centrale*





**INAF**

ISTITUTO NAZIONALE  
DI ASTROFISICA