



Consiglio Nazionale delle **Ricerche**

# BILANCIO DI GENERE CNR

# 2023

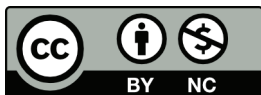


Maria Girolama Caruso  
Loredana Cerbara  
Ilaria Di Tullio  
Daniela Luzi  
Enrico Malandrino  
Nicolò Marchesini  
Fabrizio Pecoraro



© Cnr Edizioni, 2023  
P.LE ALDO MORO 7  
00185 ROMA  
www.edizioni.cnr.it

ISBN 978 88 8080 617 2



Progettazione logo Gender Equality:  
Gloria Cavallini (Unità Comunicazione)

Realizzazione grafici e tabelle:  
Cristiana Crescimbene (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)  
Daniela Gaggero (Unità Comunicazione)

Sviluppo grafico e impaginazione:  
Patrizia Andronico (Istituto di informatica e telematica, IIT)  
Editing: Sara Di Marcello (Unità Editoria)

Foto di copertina di [maggavel](#) da [Pixabay](#).

Il CNR sostiene la parità di genere, la diversità e l'inclusione nell'organizzazione del lavoro, nelle risorse umane e nei contenuti della ricerca. Dal 2021 sono attivi gruppi di lavoro che si occupano, tra l'altro, di redigere annualmente il Bilancio di Genere. Il gruppo in carica al momento della pubblicazione del presente documento è **il Gruppo di lavoro per la promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere denominato “Gruppo di Lavoro Gender Equality Team (GET)”** (provvedimento del Direttore Generale del CNR prot. n. 236656 del 31/07/2023) così composto:

### **Sottogruppo Governance**

- Francesca Zedda (Presidenza)
- Maria Reale (Unità Supporto agli organi)
- Flavia Salvatori (Direzione Centrale Gestione delle Risorse)
- Stanislao Fusco (Unità Formazione e welfare)
- Ilaria Di Tullio (Gender Equality Officer, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)

### **Sottogruppo Monitoraggio dei dati**

- Silvio Scipioni (Unità Reti e sistemi)
- Enrico Malandrino (Unità Reti e sistemi)
- Loredana Cerbara (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)
- Nicolò Marchesini (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)
- Fabrizio Pecoraro (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)
- Daniela Luzi (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)

### **Sottogruppo Comunicazione, eventi e disseminazione**

- Manuela Faella (Presidenza)
- Francesca Messina (Unità Comunicazione)
- Daniela Gaggero (Unità Comunicazione)
- Emanuele Guerrini (Unità Ufficio stampa)
- Francesca Gorini (Unità Ufficio stampa)
- Cristiana Crescimbene (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)

### **Sottogruppo Formazione e prospettive europee**

- Antonella Rissotto (Unità Formazione e Welfare)
- Sveva Avveduto (Istituto di ricerche sulla popolazione e

- le politiche sociali, IRPPS)
- Maria Cristina Antonucci (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)
  - Martina Mattiazzi (Istituto di storia dell'Europa mediterranea, ISEM)
  - Sabrina Presto (Istituto di chimica della materia condensata e di tecnologie per l'energia, ICMATE)
  - Annalisa Delre (Unità Relazioni europee)

### **Sottogruppo Equilibrio di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera e nelle posizioni verticali**

- Natalia Bruno (Istituto Nazionale di Ottica, INO)
- Erica Mirabella (Unità Reclutamento del personale)
- Dario Nardin (Unità Supporto agli organi)

### **Sottogruppo Equilibrio vita privata-lavorativa e prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing**

- Pietro Demurtas (Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, IRPPS)
- Francesca Proia (Istituto di studi sui sistemi regionali federali e sulle autonomie "Massimo Severo Giannini", ISSIRFA)
- Pietro Piro (Unità Contratti flessibili)

<b>Prefazione</b>	<b>7</b>
<i>Ilaria Di Tullio</i>	
<b>Sintesi</b>	<b>10</b>
<b>Executive summary</b>	<b>16</b>
<b>Introduzione</b>	<b>22</b>
<i>Loredana Cerbara</i>	
<b>1 Il personale del CNR</b>	<b>25</b>
<i>Maria Girolama Caruso, Loredana Cerbara, Nicolò Marchesini</i>	
1.1 Dati anagrafici	26
1.2 Reclutamento e carriera	29
1.2.1 Forbici delle carriere	29
1.2.2 Indicatori di monitoraggio	33
1.2.3 Le commissioni di concorso	41
<b>2 Assenze e non-presenze</b>	<b>46</b>
<i>Nicolò Marchesini</i>	
2.1 COVID-19 e Lavoro agile: uno sguardo complessivo	47
2.2 Missioni	55
2.3 Malattia	58
2.4 Motivi privati	61
2.5 Motivi familiari	64
2.6 Il lavoro da remoto: Smart working e Lavoro agile	66
2.7 I flussi	71
<b>3 La produzione scientifica del personale CNR nei dati People in prospettiva di genere</b>	<b>75</b>
<i>Daniela Luzi, Fabrizio Pecoraro</i>	
3.1 Uno sguardo d'insieme	76
3.2 Caratteristiche generali	77
3.3 La produzione scientifica	79

**Conclusioni***Daniela Luzi***86****Nota metodologica***Loredana Cerbara, Enrico Malandrino***89****Appendice A. Lista delle tipologie di prodotti  
della ricerca e numerosità****96**

# **PREFAZIONE**

**ILARIA DI TULLIO**

Negli ultimi anni, il CNR è impegnato, con uno sforzo senza precedenti nella storia dell'Ente, in un percorso significativo verso una cultura organizzativa più inclusiva e rispettosa della diversità di genere.

Il fondamento di questa rivoluzione risiede nella promozione di politiche a sostegno della parità di genere che trovano la loro ragione di esistere sulla base di dati statistici e di valutazioni qualitative che, fotografando la situazione del personale dell'Ente, restituiscono un'evidente e storica disparità tra uomini e donne. Per tali ragioni di cruciale importanza, e per agevolare l'avvio di un cambiamento culturale e strutturale del sistema, vi è il monitoraggio.

Il monitoraggio non si limita a osservare il contesto di riferimento, ma offre un quadro informativo dettagliato e ha l'ambizione di porsi come uno strumento di conoscenza che permetta di misurare l'impatto di ogni iniziativa o progetto sotto l'ottica di genere. A questo obiettivo si può giungere però solo per gradi, perché la messa a punto di un simile strumento richiede il superamento di numerosi ostacoli di ordine tecnico, che, gradualmente, il gruppo di lavoro preposto sta affrontando e risolvendo.

Il Bilancio di Genere (BdG), nella sua seconda edizione, offre un approccio approfondito e sensibile basato sul monitoraggio dei dati amministrativi istituzionali presentandosi come uno strumento di supporto alla progettazione di azioni e misure sostenute dall'Ente con l'obiettivo di promuovere la parità di genere in tutte le sfere e fornisce non solo una panoramica dettagliata della situazione dell'Ente, ma offre anche elementi conoscitivi chiave per superare gli elementi che potrebbero ostacolare la piena realizzazione della parità di genere.

Il BdG si inserisce nel contesto normativo del Piano per la Parità di Genere del CNR<sup>1</sup>, approvato nel maggio 2022, che rappresenta un documento programmatico dell'Ente realizzato con lo scopo di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ente, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva parità di genere attraverso una serie di azioni

---

1 Il Piano per la Parità di Genere del CNR è un documento di libera consultazione al link <https://www.cnr.it/it/cnr-per-la-parita-di-genere>



coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2022-2024.

Lo scorso 21 novembre 2022, il CNR ha approvato il Piano di Riorganizzazione e Rilancio con l'obiettivo di rafforzare e proiettare a livello internazionale la leadership dell'Ente. All'interno dello stesso, particolare attenzione è rivolta ai temi dell'inclusione, della diversità e della parità di genere, al fine di stimolare un cambiamento culturale e di prospettiva che coinvolga tutto il personale. Tra gli obiettivi del piano vi è l'applicazione della prospettiva di *diversity management* nelle politiche di reclutamento e di progressione di carriera, l'adozione di un linguaggio inclusivo, la formazione specifica e interventi diretti sulla conciliazione tra vita e lavoro. L'importanza di sviluppare azioni specifiche rivolte all'inclusione e alla diversità risiede nel rafforzare il benessere lavorativo e organizzativo.

Nel luglio 2023 è stato inoltre costituito il Gruppo di Lavoro *Gender Equality Team* (GET), per la promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere, che persegue finalità che includono la realizzazione di azioni e misure per promuovere la cultura della parità e dell'inclusione, la raccolta e il monitoraggio dei dati relativi al personale, e l'attività di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere e sui pregiudizi di genere, destinata a tutto il personale e alla dirigenza.

In conclusione, se il BdG del 2021 ha rappresentato la base per pianificare le azioni volte al cambiamento strutturale e culturale dell'Ente, il BdG 2023 rappresenta sia la prima occasione di verifica sia un segno tangibile dell'impegno del CNR per promuovere la parità di genere e per rendere ogni decisione e politica più equa, trasparente, efficiente e consapevole. Nella speranza che essa possa servire come guida e fonte di ispirazione per tutti coloro che lavorano verso una società più giusta e inclusiva.

**SINTESI**

Il Bilancio di Genere edizione 2023, alla sua seconda edizione, tiene conto dei dati disponibili al 31 dicembre 2021 e al 31 dicembre 2022.

## Il personale del CNR

- A partire dal 2010, **la quota di personale dipendente donna del CNR è in lenta ma costante crescita**, passando dal 43% a oltre il 47% del 2022.
- Per la prima volta alcune informazioni relative al personale assegnista sono state aggiunte, a completamento dell'informazione sulla quota precaria della vita del personale di ricerca. Il passaggio dalla condizione di precariato a quella di dipendenti stabili non è neutro dal punto di vista del genere. **La quota di donne al CNR è ancora sotto la parità**, con notevoli differenze per profilo. Infatti, il personale tecnico resta fortemente sbilanciato verso il genere maschile mentre il personale amministrativo verso la componente femminile. Anche laddove la prevalenza del personale è femminile, rimane comunque ostacolata la carriera verso i livelli superiori.
- La vita professionale del personale di ricerca CNR inizia spesso con un periodo di precariato (assegni di ricerca e tempi determinati) durante il quale la parità sembra essere raggiunta, ma poi al primo passaggio di livello dopo la conferma a tempo indeterminato la prevalenza maschile è subito evidente. Ne risulta un quadro che ancora di più dimostra che la prevalenza femminile è relegata alla prima parte della carriera ma poi è la maggioranza maschile, sempre più preponderante, a diventare evidente.
- Nonostante questa situazione, le differenze di genere nelle carriere CNR al 2022 appaiono leggermente minori rispetto a quanto emerge dagli ultimi dati disponibili sulla situazione europea (2018).
- Il soffitto di cristallo, studiato attraverso il *Glass Ceiling*

*Index*, conferma la presenza di una segregazione verticale, sia a livello complessivo di Ente sia nei singoli Dipartimenti: tutti i valori appaiono infatti superiori a 1, mostrando quindi una **difficoltà maggiore per le donne di accesso ai livelli superiori della carriera di ricerca**.

- In questa edizione sono state studiate anche le commissioni di concorso relative all'anno 2021. Seppure sia un piccolo campione non rappresentativo dei concorsi svolti nell'Ente, i risultati forniscono qualche spunto su cui riflettere. L'articolo 65. del d.lgs. n.165/2001 richiede che un terzo dei componenti delle commissioni di concorsi sia composto da donne, per garantire una maggiore parità all'interno del panel di valutazione. Nelle commissioni analizzate, le differenze sostanziali si mostrano quindi non nella composizione complessiva della commissione ma per i ruoli ricoperti: in 6 casi su 10 la Presidenza è appannaggio di un componente uomo mentre in 8 casi su 10 la Segreteria è di competenza femminile. Tale andamento è riferibile da un lato alla composizione dei profili del personale, dall'altro a comportamenti sociali ancora fortemente legati ai ruoli di genere assegnati a uomini e donne.

## Assenze e non-presenze

- L'analisi delle **assenze** (es. malattia, ferie, permessi) e delle **non-presenze** (es. missioni, telelavoro o formazione per cui il personale è comunque in servizio) permette di evidenziare le differenze di genere nell'organizzazione del lavoro in relazione ai ruoli sociali di uomini e donne. Inoltre, l'organizzazione del lavoro ha subito una rivoluzione a seguito della pandemia da Coronavirus iniziata nel 2020, le cui conseguenze si mostrano ancora oggi.
- Il 2021 è ancora caratterizzato da modalità lavorative proprie del periodo pandemico, con la quasi totalità

del personale dipendente che ha lavorato in *Smart working* emergenziale. Il 2022 segna invece un parziale ritorno ai livelli pre-pandemici. Lo *Smart working* è stato sostituito dal **Lavoro agile** a metà anno (luglio 2022), e tale modalità è stata scelta dal 75% del personale dipendente mostrando come la partecipazione lavorativa in modalità mista stia diventando una consuetudine. In entrambi gli anni in analisi, la percentuale di donne in *Smart working* è stata superiore a quella maschile, e il *gap* tra i due collettivi è rimasto praticamente stabile (circa 3-4 punti percentuali ogni anno). Successivamente, nei secondi sei mesi del 2022, l'80% delle donne e quasi il 70% degli uomini ha optato per una modalità di lavoro ibrida attraverso l'adesione al Lavoro agile. Queste due modalità lavorative, quindi, indicano come siano state maggiormente le donne a scegliere una formula che può assicurare maggiore flessibilità lavorativa.

- Tra il 2021 e il 2022, le **Missioni** – che ricoprono un ruolo centrale nell'attività di ricerca perché legate ai progetti, alle conferenze, e alle attività di networking – sono tornate a crescere per entrambi i generi. Al 2021 quasi il 34% delle donne e il 42% degli uomini dipendenti ha partecipato ad almeno una giornata di Missione, confermando il trend tradizionale di maggiore partecipazione maschile alle attività di Missione nonostante le restrizioni ancora vigenti. Nel corso del 2022, la non-presenza dovuta a Missioni è cresciuta per entrambi i generi mantenendo il vantaggio maschile (60% degli uomini e 55% delle donne).
- Le assenze per **Motivi privati** (es. legge 104/92, lutti in famiglia, permessi per portatrici/tori di disabilità) registrano incidenze costanti per i due generi, segnando un 52% e 51% per le donne e 37% e 36% degli uomini rispettivamente nel 2021 e 2022. I **Motivi familiari** (i congedi di maternità e paternità, il congedo parentale, l'assistenza ad un parente disabile o la malattia di un figlio al di sotto dei 3 anni

di età) sono stati usufruiti dal 30% e 33% di donne contro il 18% e 21% di uomini rispettivamente nel 2021 e 2022. Sembra confermata quindi la **maggiore propensione femminile ad assumersi carichi di cura rispetto ai dipendenti uomini**.

## Produzione scientifica

- 112.343 **prodotti di ricerca CNR** (in larga maggioranza articoli in rivista, rapporti tecnici e contributi in atti di convegno) al 2021 sono stati scritti per il 47% da autrici e per il 53% da uomini. In media, 5,1 prodotti scientifici per gli uomini e 4,4 per le donne.
- Sia per le donne che per gli uomini, le fasce di età più produttive risultano quelle centrali (da 36 a 50/55 anni). Lo scarto di produttività leggermente più accentuato tra i due generi si verifica nelle fasce superiori a 60 anni, nelle quali la produttività scientifica femminile registra lo scarto maggiore (2 punti percentuali) rispetto a quella maschile.
- Nonostante la parità tra i due generi, nei livelli di accesso alla carriera (assegni e III livello ricercatore) la produzione maschile supera quella femminile di oltre 5 punti percentuali, mentre progredendo nella carriera (II e I livello) appare un recupero femminile rispetto alla componente maschile: + 2 punti percentuali nel II livello ricercatore e + 7 punti percentuali nel I livello ricercatore.

## Nota conclusiva

- Questa edizione del Bilancio di Genere mostra un avanzamento rispetto ai precedenti, sia per i dati utilizzati che per la conoscenza che ne deriva. Il progressivo sviluppo di un *data mart* dedicato che integra le informazioni provenienti da più

archivi CNR rappresenta il presupposto per una attività di *governance* e monitoraggio costante. L'utilizzo di nuovi archivi informativi e la progressiva strutturazione degli archivi già usati in prospettiva di genere ha permesso ad esempio di studiare più nel dettaglio le dinamiche di genere per gli anni di precariato, così come si è iniziato ad approfondire le dinamiche dei percorsi di accesso alla carriera.

- Andranno sicuramente approfonditi i dati relative al *welfare* aziendale (es. sussidi alle famiglie), alla capacità di attrarre risorse finanziarie, così come sarà approfondito lo studio sui processi concorsuali, tutti elementi cruciali che producono un impatto – spesso differenziato per uomini e donne – sulla vita lavorativa del personale dell'Ente.

# **EXECUTIVE SUMMARY**



The Gender Budgeting 2023 edition, in its second edition, considers data available as of 31 December 2021 and 31 December 2022.

## The CNR personell

- Since 2010, **the proportion of female employees at the CNR has been slowly but steadily increasing**, rising from 43% to over 47% in 2022.
- For the first time, information on the research fellow staff has been added, completing the information about the precarious path towards permanent employment in research. The transition from precarious to permanent employee status is not gender-neutral. **The share of women at the CNR is still below parity**, with considerable differences by profile. The technical staff remains strongly skewed towards the male gender, while the administrative staff is towards the female component. Even where the prevalence of staff is female, career progression towards higher levels is still hindered.
- The professional life of CNR research staff often begins with temporary employment (research grants and fixed-term contracts), during which parity is achieved. However, the male predominance is immediately evident at the first career promotion after the permanent contract. The result is a picture showing that the female prevalence is relegated to the first part of the career.
- Despite this situation, gender differences in CNR careers as of 2022 appear slightly smaller than in the latest available data on the European situation (2018).
- The crystal ceiling studied through the *Glass Ceiling Index* confirms the presence of vertical segregation, both at the organisation's overall level and in individual departments. All values appear to be higher than

1, thus showing a **greater difficulty for women to access the higher levels of the research career.**

- This Gender Budgeting edition also studied the **competition commissions** for the year 2021. Although this is a small sample not representative of the competitions held in the organisation, the results provide some food for thought. Article 65. of Legislative Decree No. 165/2001 ensures that one-third of the members of competition commissions are women to ensure greater equality within the assessment panel. In the commissions analysed, the substantial differences are thus shown not in the overall composition of the commission but in the roles held: in 6 cases out of 10, the Chairpersonship is the prerogative of a male member, while in 8 cases out of 10, the Secretariat is female. This trend can be attributed, on the one hand, to the composition of staff profiles and, on the other hand, to social attitudes still strongly linked to gender roles assigned to men and women.

## Leaves and non-presence

- The analysis of **leaves** (e.g. sickness, holidays, leave) and **non-presence** (e.g. work trips, teleworking or training for which staff are nonetheless on duty) makes it possible to highlight gender differences in the work organisation concerning the social roles of men and women. Furthermore, work organisations experienced a revolution due to the Coronavirus pandemic that started in 2020, the consequences of which are still being shown today.
- 2021 is still characterised by working arrangements typical of the pandemic, with almost all employees working in emergency smart working. In contrast, 2022 marks a partial return to pre-pandemic levels. Emergency-like Smart working was replaced by a structured and defined Smart working in the middle

of the year (July 2022), and the latter was chosen by 75% of employees, showing how mixed-mode work participation is becoming commonplace. In both years under analysis, the percentage of women in Emergency Smart working was higher than that of men, and the gap between the two collectives remained practically stable (about 3-4 percentage points each year). Subsequently, in the second half of 2022, 80% of women and almost 70% of men opted for a hybrid work mode by choosing Smart Working. These two work modalities, therefore, indicate that more women have chosen a formula that can provide greater work flexibility.

- Between 2021 and 2022, **Work trips** – which play a central role in the research activity because they are linked to projects, conferences, and networking activities – rose again for both genders. By 2021, almost 34% of female and 42% of male employees had participated in at least one Work trip day, confirming the traditional trend of higher male participation in such activities despite the restrictions still in place. During 2022, non-presence due to Work Trips increased for both genders, maintaining the male lead (60% of men and 55% of women).
- Leaves for **Private reasons** (e.g. law 104/92, family losses, leave for disabled persons) show constant incidences for both genders, with 52% and 51% for women and 37% and 36% for men in 2021 and 2022, respectively. **Family reasons** (maternity and paternity leave, parental leave, care for a disabled relative or the illness of a child under three years) were taken by 30% and 33% of women against 18% and 21% of men in 2021 and 2022, respectively. Thus, **the greater propensity of women to carry caring burdens compared to male employees is confirmed.**

## Scientific production

- Of the 12,343 CNR **research outputs** (largely journal articles, technical reports and contributions to conference proceedings) as of 2021, 47% were written by female authors and 53% by men. On average, 5.1 scientific products for men and 4.4 for women.
- The most productive age groups for both women and men are in the middle (36 to 50/55 years). The slightly more pronounced productivity gap between the two genders occurs in the over-60 age group, in which women's scientific productivity registers the largest gap (2 percentage points) compared to men's.
- Despite the parity between the two genders, in the career entry levels (fellows and level III researcher), male production exceeds that of women by more than five percentage points, while progressing in the career (level II and level I), there appears to be a recovery by women to men: + 2 percentage points in level II researcher and + 7 percentage points in level I researcher.

## Conclusions

- This edition of Gender Budgeting shows an advance over previous ones in terms of the data used and the knowledge derived from it. The progressive development of a dedicated data mart that integrates information from several CNR archives is the prerequisite for constant governance and monitoring. The use of new information archives and the gradual structuring of the archives already used from a gender perspective has made it possible, for example, to study in greater detail the gender dynamics for the years of precarious employment,

just as we have begun to delve into the dynamics part of the career paths.

- The databases on corporate welfare (e.g. subsidies to families) and on the ability to attract financial resources will certainly need to be deepened, as will the study on competition processes, all crucial elements that produce an impact – often differentiated for men and women – on the working life of the organisation's staff.

# **INTRODUZIONE**

**LOREDANA CERBARA**

Il Bilancio di Genere (BdG) come definito dal Consiglio d'Europa è una “valutazione dei bilanci [economici] basata sul genere che incorpora una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio, e che ristrutturata le entrate e le spese al fine di promuovere la parità di genere”<sup>1</sup>. Per arrivare a ciò è necessario un monitoraggio che innanzitutto osservi il contesto di riferimento e fornisca informazioni puntuali per la verifica dell'applicazione dell'ottica di genere in tutte le scelte all'interno dell'Ente. Questo vuol dire che per ogni attività è necessaria una rendicontazione non soltanto orientata ai prodotti ma anche alla possibilità di considerare se sono applicati i principi di **equità** (l'attenzione ai diritti di tutti come indicatore di buona politica interna), **trasparenza** (l'esplicitazione di tutte le disparità alla ricerca di soluzioni adeguate), **efficienza** (la diminuzione delle differenze di genere conduce naturalmente ad un vantaggio in termini economici), **consapevolezza** (la fotografia della composizione di genere del personale è il primo passo per prendere coscienza delle differenze all'interno dell'Ente). Se i dati sono raccolti e conservati in modo da rispondere alle sole esigenze operative questo obiettivo conoscitivo non può essere raggiunto. In altri termini, il monitoraggio è tanto più accurato e orientabile a conoscere l'impatto di ogni iniziativa o progetto dell'Ente, quanto più ogni raccolta dati è anche pensata in ottica di genere.

Si tratta di un *modus operandi* che può essere introdotto solo a seguito di una seria rivoluzione culturale che pensa prima di tutto all'impatto sulle lavoratrici e lavoratori di ogni scelta strategica. Dotarsi di uno strumento di monitoraggio è il primo passo verso una prospettiva *gender sensitive* e la stessa redazione di un documento di BdG fornisce elementi chiave per poter superare gli ostacoli che ne possono impedire la piena realizzazione.

Gli stessi Piani per la parità di Genere (anche conosciuti come *Gender Equality Plans* o GEPs, che il CNR ha adottato con delibera n. 139/2022 – Verb. 458 del 10 maggio 2022) prevedono azioni verificabili attraverso una serie di indicatori quantitativi e concreti che aprono alla possibilità di un monitoraggio *in itinere*.

1 Council of Europe. (2005). Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN (p. 48). Equality Division, Directorate General of Human Rights, Council of Europe. p.10 [propria traduzione] <https://rm.coe.int/1680596143>

L'eventuale impatto di tali azioni previste troverà riscontro nella fotografia che il BdG restituisce attraverso la lettura dei dati disponibili.

Ma perché questo documento costituisca un vero strumento di monitoraggio occorre disponibilità di informazioni adatte a tale scopo. In questa occasione, rispetto alle precedenti, il lavoro costante dell'Unità ICT ha ulteriormente aumentato la disponibilità di dati, sia temporalmente, in quanto finalmente sono disponibili i dati al 31 dicembre dell'anno precedente (anziché di due anni precedenti come nelle altre edizioni del BdG) sia come tipologie di personale compreso in quanto per la prima volta abbiamo disponibili i dati relativi al personale assegnista (AdR) che completa la parte dell'informazione riguardante il personale non strutturato, il che ci mette in grado di confrontare meglio la situazione del CNR con quella degli atenei. In effetti il Grado D<sup>2</sup>, che per le Università si compone di PhD, PostDoc, Fixed-Term Researcher, è fatto in questo rapporto corrispondere a AdR e III liv TD.

Come è stato chiarito nella nota metodologica, a causa del fatto che il BdG 2021 e l'infografica 2022 erano relativi ai dati del 31 dicembre 2019 e del 31 dicembre 2020, abbiamo scelto in questa occasione di riferirci ai dati di due periodi, 31 dicembre 2021 e 31 dicembre 2022, in modo da allineare la periodicità ai dati effettivamente disponibili anche se in molti casi c'è una forte coincidenza tra i due anni. Ciò è dovuto essenzialmente al fatto che per produrre un cambiamento sensibile occorre un tempo maggiore di quello qui considerato, ma vogliamo comunque riportare tutti i dati per dovere di cronaca.

---

2 Si fa riferimento alla classificazione europea dei percorsi accademici utilizzata, ad esempio, nei rapporti **She Figures**. Cfr. European Commission. (2021). **She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators** (p. 352). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/s/uVLR>



1

# IL PERSONALE DEL CNR

MARIA GIROLAMA CARUSO, LOREDANA CERBARA,  
NICOLÒ MARCHESINI

## 1.1 DATI ANAGRAFICI

Al 31 dicembre 2021 il personale CNR ammontava 8.817 dipendenti di cui il 47,4% donne (Figura 1). Un anno esatto dopo saliva a 8.961 dipendenti di cui il 47,9% donne. Un andamento in lenta ma costante crescita, come si può vedere dalla Figura 2 che mostra come la quota di donne nel personale dipendente del CNR a partire dal 2010 sia salita del 9% circa nell'arco di 12 anni. Se si considera che il personale ricercatore è una quota rilevante dell'intero personale (Figura 3, oltre il 47% nel 2022 che sale al 58%), possiamo a ragione affermare che questo dato è in buona parte dipendente dalla crescente quota di ricercatrici.

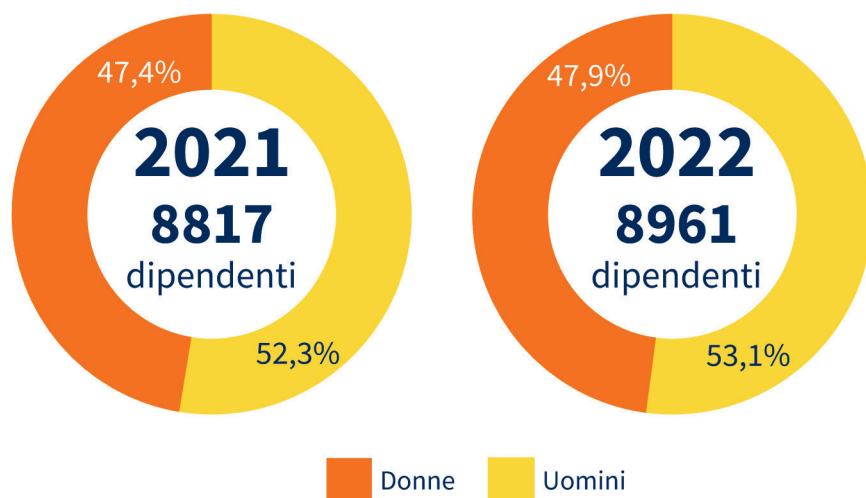


Figura 1. Personale dipendente per genere, anni 2021 e 2022 (valori percentuali).  
Fonte: CNR (2023).

L'età media del personale dipendente è passata da 52,3 anni nel 2021 a 51,5 nel 2022 con alcune lievi ma sensibili differenze sia per genere che per afferenza ai Dipartimenti, per cui la maggiore anzianità si registra nell'Amministrazione Centrale e nei Dipartimenti di Scienze bio-agroalimentari e quello di Scienze umane e sociali, patrimonio culturale, mentre quelli relativamente più "giovani" sono i Dipartimenti di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti e quello di Scienze fisiche e tecnologie della materia (Tabella 1). Le donne sono lievemente più giovani in media.

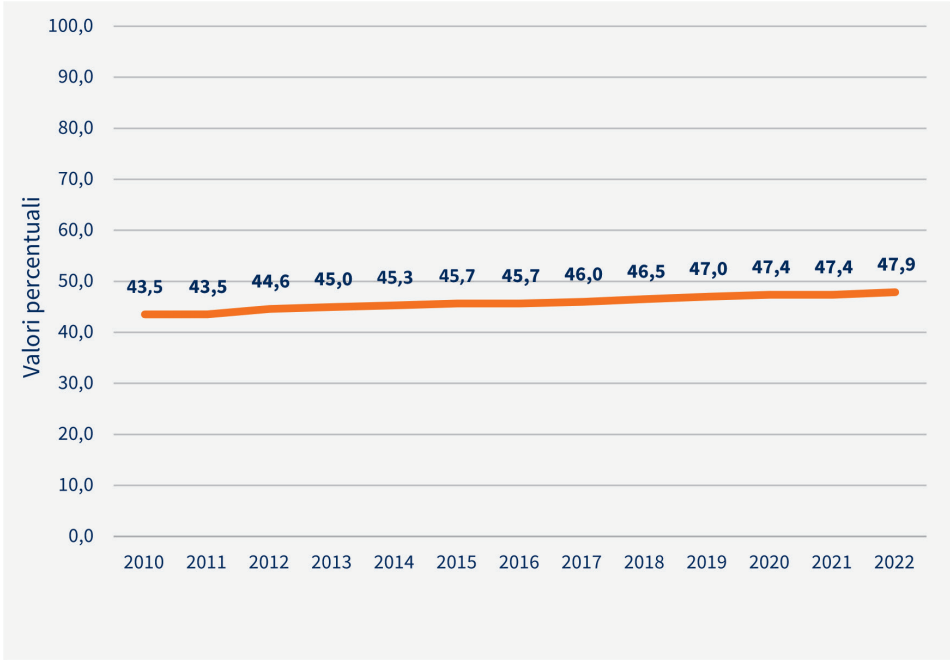


Figura 2. Quota di donne tra il personale dipendente del CNR dal 2010 al 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

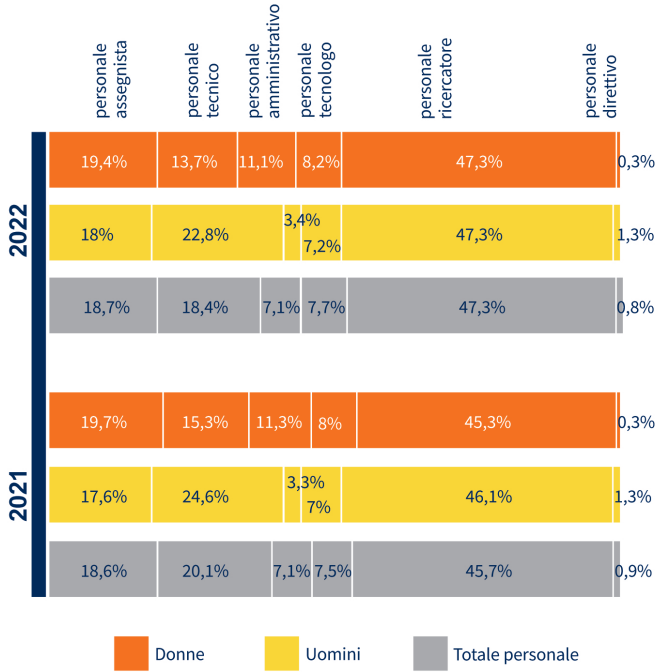


Figura 3. Personale dipendente per profilo e genere, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

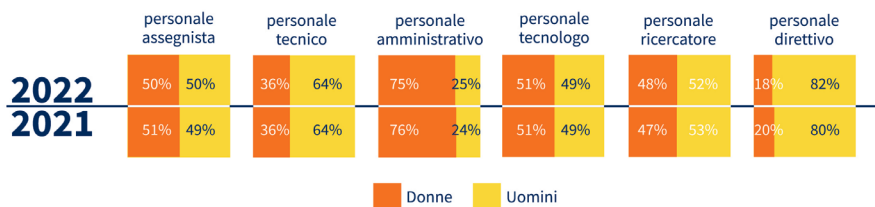


Figura 4. Composizione del personale per genere e profilo, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

Dipartimento	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Amministrazione Centrale	53	54	53	53
Dipartimento Ingegneria, ICTe tecnologie per l'energia e i trasporti	51	51	51	50
Dipartimento Scienze bio-agroalimentari	53	55	52	54
Dipartimento Scienze biomediche	53	53	52	52
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	51	53	51	52
Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	51	53	51	52
Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia	51	51	50	51
Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	53	54	52	53
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>52</b>

Tabella 1. Età media del personale dipendente distinta per genere e Dipartimento di afferenza, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Questo dato rappresenta una sintesi di contesti lavorativi anche molto diversi tra loro per composizione di genere. Si va da una presenza femminile del 18% circa rilevabile tra le Dirigenze e le Direzioni, al 75% circa del personale amministrativo (Figura 5), senza grandi differenze tra il 2021 e il 2022, mentre negli altri casi la quota di donne si avvicina di più alla parità.

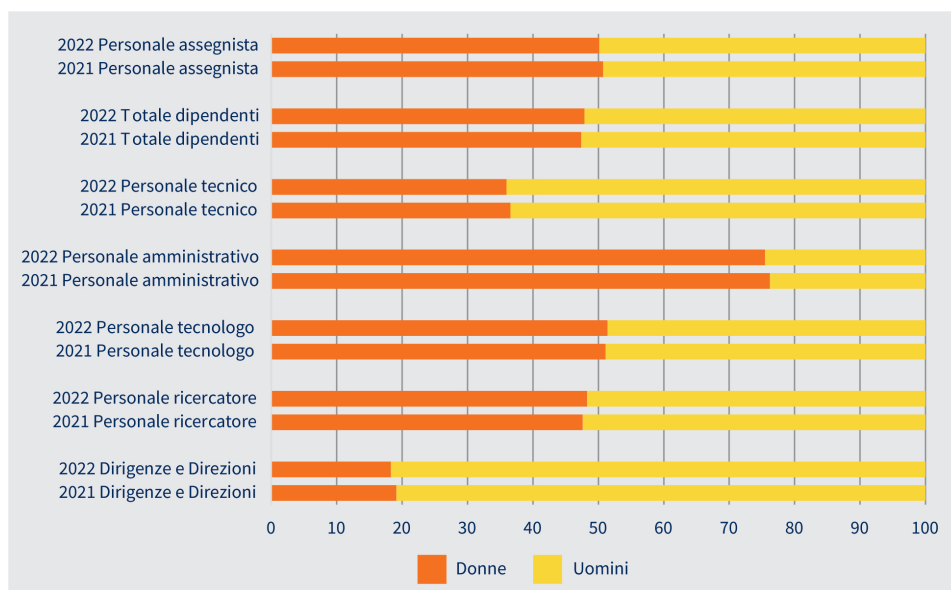


Figura 5. Composizione per genere in sottogruppi di personale dipendente CNR, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

## 1.2 Reclutamento e carriera

### 1.2.1 Forbici delle carriere

Il tipo di inquadramento professionale però non è l'unico motivo di differenza di genere. Anche la progressione in carriera, come abbiamo già segnalato nelle altre edizioni del BdG, mostra grandi differenze tra uomini e donne. Ma bisogna fare un discorso diverso a seconda che si parli di personale di ricerca<sup>1</sup>, personale amministrativo e personale tecnico.

La forbice che rappresenta la composizione di genere per livello per il personale di ricerca (Figura 6) mostra ancora la netta prevalenza maschile a livello apicale pur in presenza di una situazione di partenza leggermente favorevole alle donne.

<sup>1</sup> Qui, ma anche in seguito, con il termine 'personale di ricerca' intendiamo genericamente il personale ricercatore e tecnologo perché a tutti gli effetti quest'ultimo contribuisce alla ricerca ed è inquadrato contrattualmente al pari del personale ricercatore.

Il confronto 2021 e 2022 non mostra sensibili cambiamenti perché le due linee, continua per il 2022 e tratteggiata per il 2021, sono quasi sovrapposte.

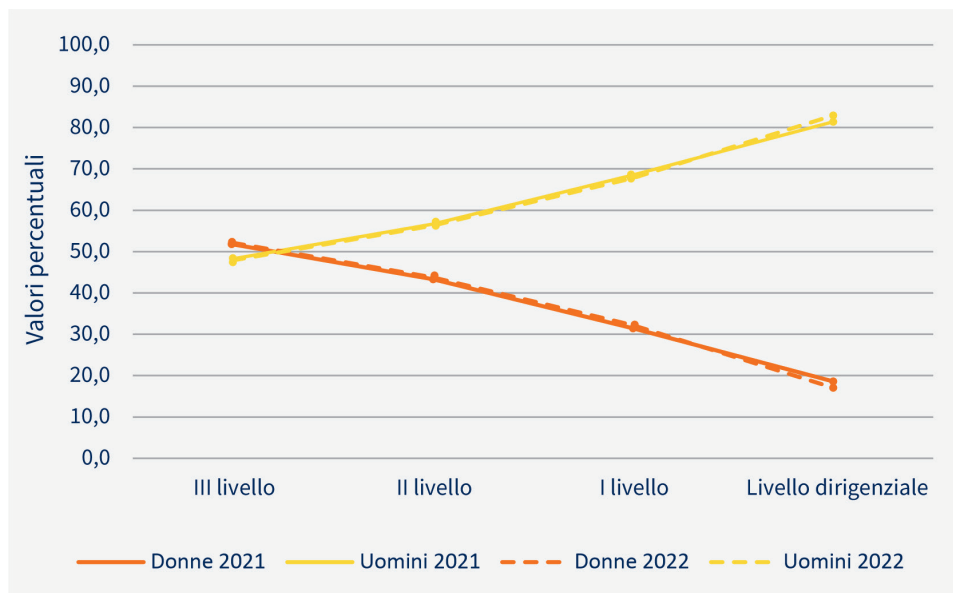


Figura 6. Forbice delle carriere per il personale di ricerca, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

Diverso è il contesto del personale amministrativo negli stessi anni (Figura 7). Qui le donne sono in netta maggioranza, in una condizione tradizionale che fa ritenere più consono alle donne questo tipo di profilo professionale. Ricordiamo infatti che il contratto collettivo nazionale, pur prevedendo differenze nelle mansioni tra il profilo tecnico e quello amministrativo, prevede un inquadramento in livelli abbastanza equivalenti, tranne differenze di minore rilevanza. Pertanto, la scelta per le e i dipendenti di presentarsi ad un concorso per una figura amministrativa o tecnica è probabilmente condizionata da un pregiudizio di fondo che ha, innanzitutto, orientato anche il percorso di studi e di formazione che costituisce a tutti gli effetti un limite (spesso psicologico) nella scelta del tipo di occupazione.

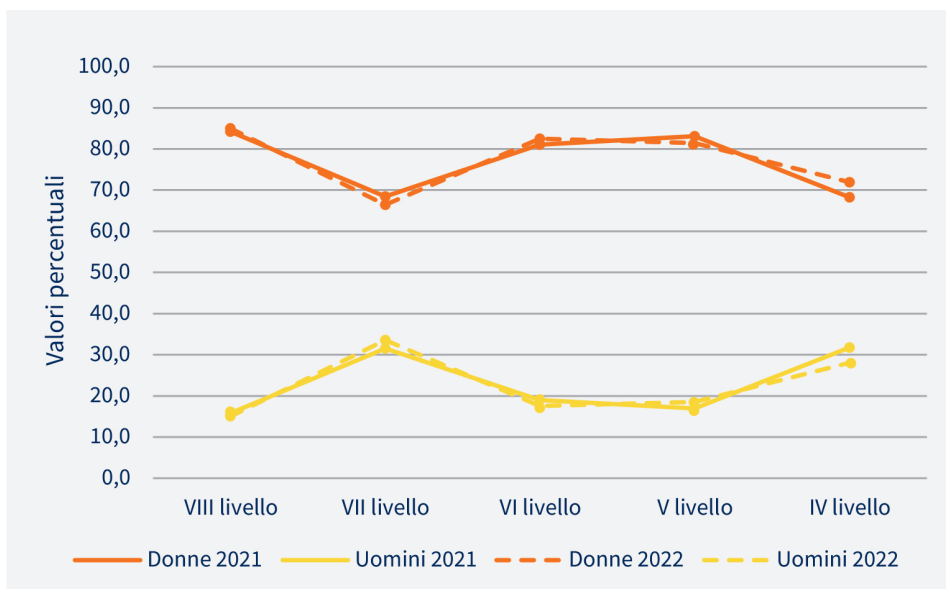


Figura 7. Forbice delle carriere per il personale amministrativo, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

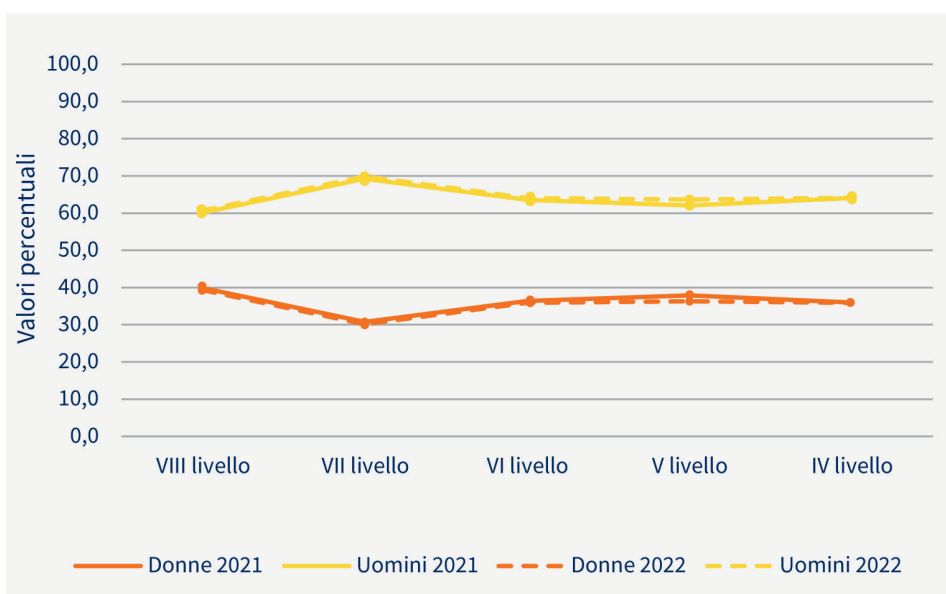


Figura 8. Forbice delle carriere per il personale tecnico, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

Dunque, è indispensabile studiare il personale suddividendolo in questi diversi contesti lavorativi (personale di ricerca, personale tecnico e personale amministrativo).

Tornando al personale di ricerca, come si è accennato è possibile considerare gli assegni di ricerca (AdR) e anche il personale a tempo determinato (TD). Ne risulta un quadro che ancora di più dimostra che la prevalenza femminile è relegata alla prima parte della carriera ma poi è la maggioranza maschile, sempre più preponderante, a diventare evidente (Figura 9).

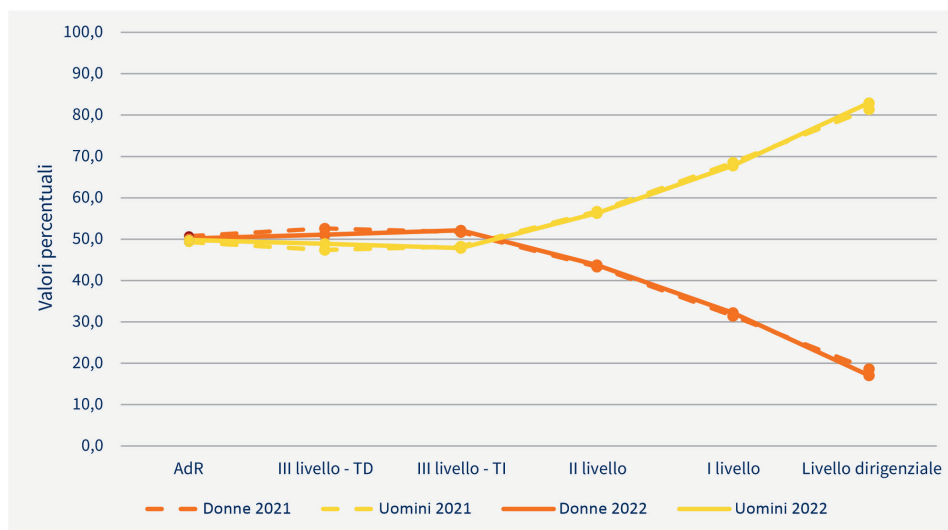


Figura 9. Forbici delle carriere per personale di ricerca e assegni di ricerca, anni 2021 e 2022 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

Inoltre, proprio per la disponibilità di questi dati, è possibile confrontare la situazione del CNR con quella a livello europeo (*SheFigure 2021*, pag.184), ma i dati pubblici relativi al contesto europeo si fermano al 2018 per cui anche per il CNR abbiamo scelto di prendere i dati di quell'anno. Il confronto è stato fatto considerando le seguenti scelte (Tabella 2):

Classificazione EU	Descrizione EU	Raccordo CNR
Grado D	PhD, PostDoc, Fixed-Term Researcher	AdR e III liv TD
Grado C	Researcher	III liv TI
Grado B	Associate professor	II liv
Grado A	Full professor	I liv

Tabella 2. Raccordo tra la classificazione EU e le caratteristiche del personale dipendente del CNR.



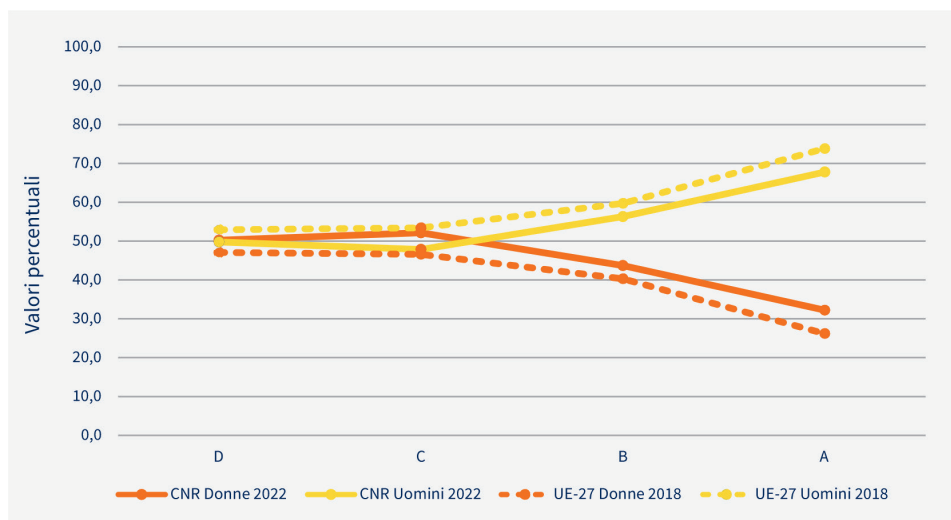


Figura 10. Forbice delle carriere, confronto CNR e UE, anni 2018 e 2022 (valori percentuali). Fonte: EIGE (2021) e CNR (2023).

## 1.2.2 Indicatori di monitoraggio

La metafora del ‘soffitto di cristallo’ o ‘*glass ceiling*’ che sta a indicare un ostacolo invisibile, proprio come un soffitto di materiale vetroso, che produce una segregazione verticale impedendo alle donne di elevarsi fino a raggiungere posizioni apicali e di responsabilità nel proprio ambito professionale, è ancora valida per la realtà lavorativa del CNR. Si tratta, come noto, di un indicatore che misura il grado di disuguaglianza, tra lavoratrici e lavoratori, rispetto alle effettive possibilità di carriera<sup>2</sup>. Quindi, il *Glass Ceiling Index* (GCI) varia tra 0 e  $+\infty$  e assume valore 1 quando la probabilità di avere un uomo o una donna in posizione apicale è equivalente. Un valore al di sopra di 1 indica uno svantaggio per le donne.

A livello complessivo la posizione dell’Italia nel panorama internazionale, come riportato da *The Economist*, principale produttore di dati comparativi per questo indice, è intermedia rispetto ai 29 Paesi considerati (Figura 11). In effetti l’Italia, secondo i dati riportati dalla testata giornalistica, tra il 2016 e il 2022, pur tra alti e bassi, ha registrato un sensibile

<sup>2</sup> L’indice si calcola mettendo a rapporto il prodotto del numero di donne per il numero di dipendenti in posizione apicale e il prodotto del totale dipendenti per il numero di donne in posizione apicale:  $D \times DPA + UPAD + UDP A$ , dove con la notazione simbolica DPA oppure UPA si intende numero di donne o di uomini in posizione apicale.

miglioramento, in contro-tendenza rispetto alla media OECD, passando dalla posizione 17ma alla 16ma.

Questo dato è in verità poco confrontabile con la realtà del CNR, indica però che la sensibilizzazione verso i temi della parità di genere in Italia è in continuo miglioramento. Il confronto con gli atenei nazionali invece è incoraggiante, perché il valore di poco superiore a 1,5 è analogo a quello registrato dal MUR e pubblicato nel 2022<sup>3</sup>.

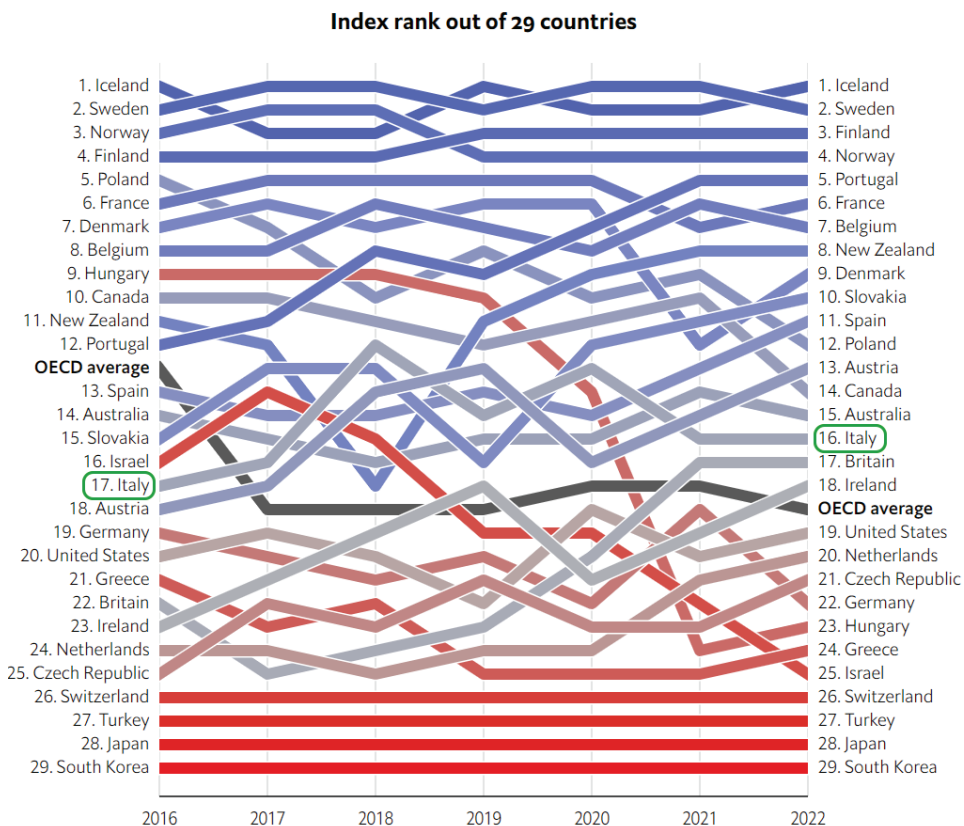


Figura 11. *Glass Ceiling Index* riportato dalla rivista londinese *The Economist* con ranking internazionale di 29 Paesi, confronto 2016-2022. Fonte: *The Economist* (2023) [www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index](http://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index)

I dati anagrafici in nostro possesso consentono il calcolo del GCI per diverse annualità e per i dipartimenti in cui il CNR si rappresenta (Tabella 3). Nel complesso tra il 2021 e il 2022 si registra una lieve flessione di questo indicatore che passa da

3 <https://www.mur.gov.it/news/martedi-08032022/pubblicato-il-focus-le-carriere-femminili-ambito-accademico>

1,53 nel 2021 a 1,51 nell'anno successivo, segnale di un lieve miglioramento. I dipartimenti più virtuosi in termini di parità di genere nelle carriere sono quello di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti, quello di Scienze umane e sociali, patrimonio culturale e quello di Scienze biomediche.

<b>GCI</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Amministrazione Centrale	2,10	2,33
Dipartimento Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	1,27	1,22
Dipartimento Scienze bio-agroalimentari	1,68	1,64
Dipartimento Scienze biomediche	1,37	1,28
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	1,47	1,52
Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	2,08	2,25
Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia	1,55	1,57
Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,30	1,27
<b>Totale</b>	<b>1,53</b>	<b>1,51</b>

Tabella 3. *Glass Ceiling Index* per il CNR calcolato per l'Amministrazione Centrale e per Dipartimento, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Per considerare anche la difficoltà a passare a ciascun livello successivo rispetto a quello di ingresso per il personale di ricerca, si è considerato anche un altro indice, il *Progression Glass Ceiling Index (PGCI)*<sup>4</sup>, che viene calcolato rapportando la proporzione di donne per ogni livello sulla proporzione di donne in quello superiore. Anche questo indice varia da 0 a infinito: un valore del PGCI uguale a 1 indica che la proporzione di donne rimane stabile nel passaggio da un livello a quello superiore; valori superiori a 1 esprimono una maggiore difficoltà delle donne nel percorso di carriera, dal momento che la proporzione di donne nel livello inferiore è maggiore di quella nel livello superiore; viceversa, valori inferiori a 1 riportano una probabilità per le donne nella percorso di carriera molto più vantaggiosa rispetto ai loro colleghi uomini.

4 Questo indice può variare da 0 a infinito. Esprime la proporzione di donne in un certo ruolo sulla proporzione di donne nel ruolo immediatamente superiore (Anderson-Connolly, Richard. 2006. "The Problem with Growth as the Solution." *Challenge* 49(1): 90-118.)

I dati, che sono stati calcolati in serie storica a partire dal 2010 per il personale di ricerca, indicano una progressiva convergenza verso la parità perché le curve, una per ciascun confronto tra livelli, tendono ad avvicinarsi al valore 1 (Figura 12). Tuttavia, ancora nessuna di esse, nemmeno quella più in basso relativa al primo passaggio di carriera (passaggio dal III al II livello) è ancora in parità, e dunque evidentemente è ancora presente un margine di miglioramento.

Notiamo che, avendo inserito in questo fascio di curve anche quella relativa all'indice GCI, esso si trova in una posizione intermedia perché, appunto, rappresenta una misura complessiva degli ostacoli alla carriera delle donne, indipendentemente dal livello, mentre il PGCI è un indice più specifico.

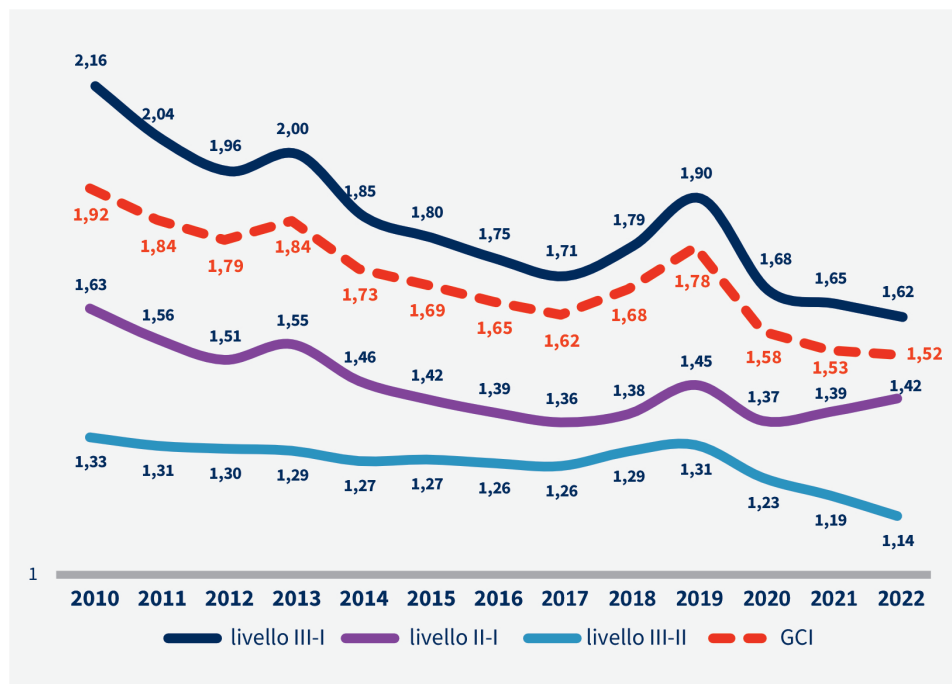


Figura 12. Progressione GCI al CNR per il personale di ricerca, anni 2010-2022. Fonte: CNR (anni vari).

Anche in questo caso l'analisi è stata effettuata per singolo Dipartimento, oltre che per l'Amministrazione Centrale (Tabella 4). I valori riportati in tabella indicano senza dubbio che i diversi contesti presentano caratteristiche differenti rispetto agli ostacoli nella carriera, come si è già potuto apprezzare per il

GCI. Tuttavia, è anche evidente come, pur se in un confronto temporale molto limitato, alcuni elementi di miglioramento sono complessivamente già visibili (per i passaggi al livello apicale) ma le situazioni particolari sono da indagare nel dettaglio.

	2021			2022		
	livello III-I	livello II-I	livello III-II	livello III-I	livello II-I	livello III-II
Amministrazione Centrale	2,56	1,53	1,67	2,70	1,97	1,37
Dipartimento Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	1,31	1,31	1,00	1,23	1,28	0,96
Dipartimento Scienze bio-agroalimentari	1,79	1,61	1,11	1,75	1,50	1,17
Dipartimento Scienze biomediche	1,43	1,31	1,09	1,32	1,21	1,09
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	1,57	1,41	1,11	1,62	1,46	1,11
Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	2,28	1,70	1,34	2,46	1,78	1,38
Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia	1,73	1,18	1,46	1,74	1,21	1,45
Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,36	1,25	1,09	1,34	1,14	1,17
<b>Totale</b>	<b>1,65</b>	<b>1,39</b>	<b>1,19</b>	<b>1,62</b>	<b>1,36</b>	<b>1,19</b>

Tabella 4. *Progression Glass Ceiling Index* per l'Amministrazione Centrale e per Dipartimento, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Possiamo anche fare riferimento a un'interpretazione adattata al CNR per il *Glass Door Index* (GDI)<sup>5</sup> che è il rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca in posizioni temporanee e la percentuale di donne nella posizione di accesso tempo indeterminato (che per il CNR è solitamente il III livello). In particolare, per il CNR si è considerato il collettivo delle donne in posizioni temporanee comprendenti il totale dei contratti a TD per i profili ricercatore e tecnologo, a esclusione dei contratti di posizioni temporanee per i livelli superiori, e gli assegni di ricerca e le borse di studio (PWt), confrontate con la percentuale di donne al III livello, sia ricercatrici che tecnologhe (PWt)<sup>6</sup>.

5 Ilenia Picardi, "La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", *Quaderni di Sociologia* [Online], 80 | 2019, Online since 01 March 2020, connection on 09 August 2023. URL: <http://journals.openedition.org/qds/2639>; DOI: <https://doi.org/10.4000/qds.2639>

6 Nel caso del CNR la formula adottata per un certo anno è *Glass Door Index*  $GDI = PWt/PWt$

In altri termini, data la presenza relativa delle donne nelle posizioni di ricerca temporanea e nelle posizioni di accesso, il GDI confronta la quota di donne in posizioni temporanee e quella in posizioni di ingresso al profilo di ricerca.

Come il GCI, il GDI può variare da 0 a infinito. Un GDI minore (o uguale) a 1 indica che nella fase di reclutamento la percentuale delle donne cresce (o resta stabile) rispetto alla percentuale delle donne nelle posizioni temporanee, viceversa, un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una porta di cristallo che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento che agisce a sfavore delle donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo nell'ingresso.

Il caso del CNR per gli anni 2021 e 2022 indica che il leggero vantaggio femminile che caratterizza il personale precario rispetto a quello strutturato in entrata fornisce un primo, anche se appena percettibile, impatto nel senso della perdita di tale vantaggio, che poi, come si è visto con le forbici delle carriere, sarà definitivamente esaurito nel passaggio ai livelli successivi.

$$GDI_{2021} = \frac{(51,8\%)}{(51,7\%)} = 1,0019 \qquad GDI_{2022} = \frac{(52,5\%)}{(52,1\%)} = 1,0063$$

Ovviamente questo indice, non avendo l'istituto del *tenure track* come quello dell'Università, assume un significato del tutto differente rispetto al contesto universitario italiano. Tanto più che il personale di ricerca CNR solo per una parte proviene da situazioni di precariato che sfociano nella stabilizzazione, mentre normalmente al terzo livello si perviene per concorso aperto anche all'esterno dell'Ente.

Il sistema di *welfare* aziendale comprende una gamma di opportunità per la tutela del personale in condizioni di necessità. È possibile, infatti, accedere a sussidi di natura assistenziale per il proprio coniuge o partner, oppure per i figli e anche per altri parenti o conviventi fiscalmente a carico. Questo fatto, dal punto di vista strettamente anagrafico, fornisce una visuale del numero aggiornato di familiari che dipendono economicamente dal personale dipendente e consente quindi una lettura indiretta ma aggiornata della situazione reddituale.

Ad esempio, è possibile contare il numero di figli delle e dei dipendenti (Figura 13) che vengono dichiarati al fine di ottenere benefici assistenziali (borse di studio, rimborso spese mediche e straordinarie, contributo asili nido, ecc.). Ovviamente la quota di personale dipendente che non risulta aver inserito figli non è detto che non li abbia affatto, ma si tratta di un dato che probabilmente sovrastima di un po' il numero di chi non ha figli al CNR. Una rapida analisi per verificare l'età di questo collettivo rileva in effetti che sono mediamente più giovani, soprattutto se maschi (circa tre anni in meno rispetto alla media generale), il che può far pensare a un certo grado di affidabilità di questo dato. Inoltre, se si considera che il numero di dipendenti che dichiara di avere un partner (Figura 14) è pari a circa i due terzi del totale, si può ritenere coerente questo dato con la quota di personale dipendente con figli.

D'altra parte, bisogna considerare l'importanza del *welfare* aziendale per la quota di personale dipendente con figli molto piccoli che varia dal 6 all'8% per un totale di circa 700 unità di personale nel solo anno 2022 (632 nel 2021).



Figura 13. Personale dipendente per genere e numero di figli dichiarati nell'applicativo Siper, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

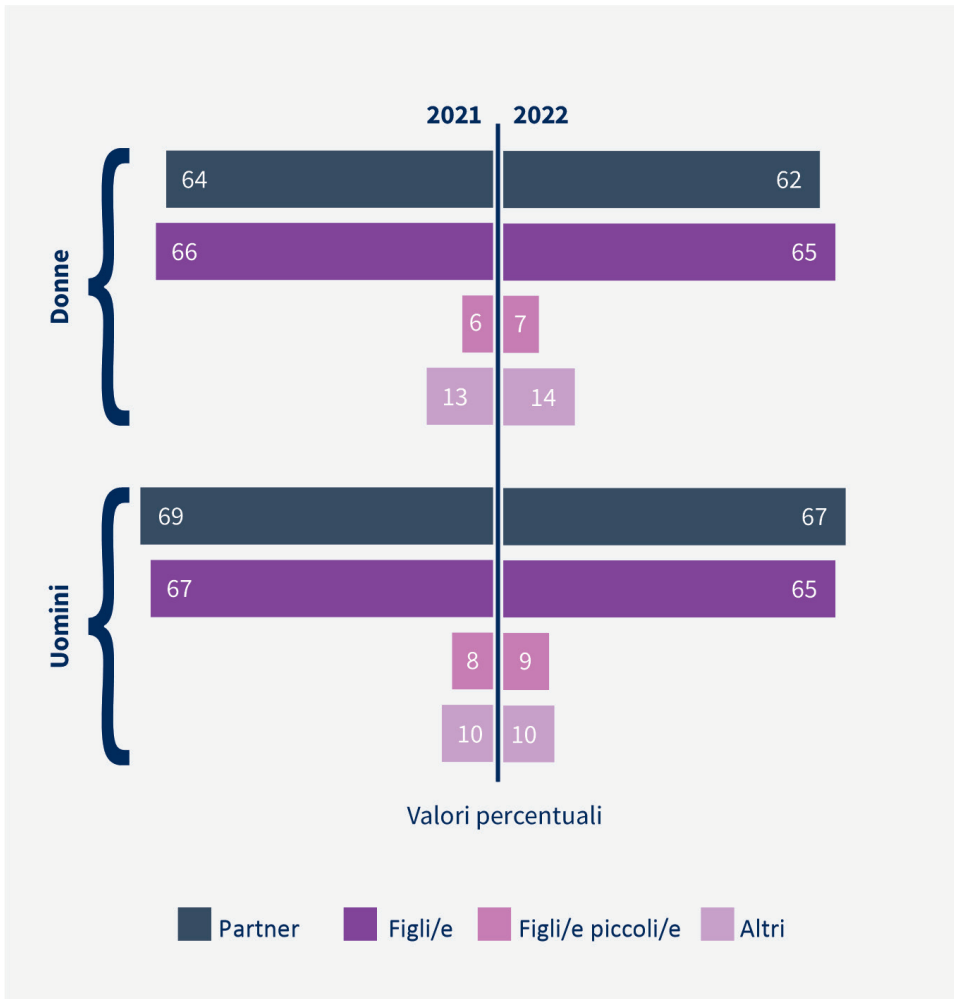


Figura 14. Personale dipendente per genere e situazione familiare dichiarata nell'applicativo Siper, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Se si considerano i figli delle e dei dipendenti, i e le partner e anche le altre persone che a vario titolo ricadono nel raggio della composizione familiare, in totale il CNR ha una platea di oltre 17.000 potenziali destinatari di misure di *welfare*, più o meno in modo equivalente tra uomini e donne dipendenti dell'Ente. Se a questi si aggiungono gli oltre 8.000 unità dipendenti si superano le 25.000 unità di destinatari. Una cifra notevole e variegata che giustifica di gran lunga le numerose misure introdotte e l'investimento economico conseguente, oltre, naturalmente alla necessità di incrementare gli sforzi per la tutela delle fasce più fragili di personale che possono trovarsi



ad affrontare situazioni familiari complesse e impegnative. E, tradizionalmente, specialmente per le generazioni più avanzate, questi impegni di cura sono affidati alle donne: dunque, gli interventi e le misure a favore della conciliazione vita-lavoro sono spesso utilizzate da tutto il personale dipendente indipendentemente dal genere ma sollevano particolarmente le donne dal lavoro di cura.

### 1.2.3 Le commissioni di concorso

Affrontando le diseguaglianze di genere all'interno del lavoro di ricerca, le analisi non si dovrebbero limitare in maniera esclusiva a fotografare lo stato dell'arte in termini di composizione di genere, ma in parallelo dovrebbero tentare di identificare i processi che portano al consolidamento di tali diseguaglianze. Uno degli aspetti che, a livello internazionale<sup>7</sup>, si cerca di affrontare e gestire sono le distorsioni che nascono nel processo di selezione delle candidature per un concorso. Per un Ente di Ricerca pubblico è importante poter agire nell'ambito di un modello aperto che consenta di individuare le persone con le caratteristiche e le competenze più adeguate alla posizione bandita, sostenendo in tal modo l'idea di favorire la meritocrazia, attraverso la competizione tra pari e alla pari. In questo modo ci si assicura che a emergere siano soprattutto le e i candidati maggiormente meritevoli indipendentemente da altre caratteristiche anagrafiche o sociali.

La valutazione che scaturisce in sede di concorso non deve essere viziata da comportamenti non etici quali appartenenza a

7 Solamente a titolo esemplificativo si veda:

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She figures 2021: policy briefs*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/078011>
- European Research Area and Innovation Committee (2019). Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States - Policy brief, ERAC 1204/19, European Union <https://data.consilium.europa.eu/doc/docu-ment/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>
- Corrales C., Herzog M., Lloyd C., Meixner B. & Steiner M. (2017). *LIBRA Recruitment Handbook. Inclusive, Transparent and Unbiased Recruitment Processes*, LIBRA - Unifying innovative efforts of European research centres to achieve gender equality in academia. [https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra\\_recruitment\\_guidelines\\_second\\_edition\\_0.pdf](https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf)
- Nielsen M.W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes, *Science and Public Policy*, Volume 43, Issue 3, Pages 386–399, <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>

lobby, nepotismo o clientelismo (perseguibili a norma di legge), ma nemmeno da distorsioni inconsapevoli relative al sistema valoriale individuale e sociale. Nel campo delle questioni di genere, i cosiddetti *implicit* o *unconscious bias* derivano proprio dal ruolo (sociale) di genere che viene associato alle donne e agli uomini in un dato contesto culturale, e al quale vengono attribuiti valori diversi: *“evidenze scientifiche dimostrano che lo stesso lavoro è giudicato superiore se si crede che sia svolto da un uomo. Inoltre, il concetto di eccellenza nella scienza è genderizzato: gli scienziati eccellenti sono spesso considerati coloro che dedicano tutto il loro tempo alla scienza, che sono disposti a lavorare fino a tardi o nei fine settimana, o che si trasferiscono per sostenere la propria ricerca. Il lavoro a tempo parziale o le interruzioni di carriera, come il congedo parentale, non rientrano in questo profilo”*<sup>8</sup>. Tale fenomeno, se calato nel contesto del concorso pubblico, può portare a favorire, a parità degli altri parametri (ad es. pubblicazioni, responsabilità di progetti, coordinamento di gruppi di lavoro), il candidato uomo rispetto alla candidata donna. Da questa consapevolezza, quindi, nasce la volontà di approfondire l'argomento delle commissioni di concorso all'interno dell'Ente, per tentare di capire se e come il processo di selezione è vittima di questi meccanismi.

Il lavoro di raccolta e archivio dei dati amministrativi in prospettiva di genere che l'Ente sta svolgendo<sup>9</sup> permette per la prima volta di analizzare i dati relativi agli ultimi concorsi per il personale dipendente svolti nel corso del 2021<sup>10</sup>. Sebbene non possano essere considerati rappresentativi del comportamento delle commissioni in concorsi CNR in quanto si tratta di una selezione molto parziale dell'attività di reclutamento del CNR, l'analisi può dare qualche suggerimento per indirizzare il lavoro futuro.

Complessivamente si sono svolti 41 concorsi, di cui 9 per posizioni dirigenziali (direzioni di Istituto o Dipartimento), 10 per posizioni a tempo determinato (di cui 2 per profilo ricercatore

---

8 Gender equality in recruitment and career progression, EIGE – European Institute for Gender Equality (propria traduzione) <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tool-kits/gear/gender-equality-recruitment-and-career-progression>

9 Cfr. Nota metodologica.

10 Per la precisione si tratta dei bandi con scadenza per la presentazione delle candidature nel corso del 2021.

di III livello e 8 per profilo amministrativo di V livello), 20 per le categorie protette (tutte posizioni amministrative e tecniche), e 2 selezioni per personale già dipendente, ovvero per entrare a far parte membro del Consiglio Scientifico (riservato al personale ricercatore e tecnologo) e per la mobilità tra i profili a parità di livello (riservato al personale tecnico e amministrativo). Ai 41 bandi hanno corrisposto 47 commissioni, per un totale di 197 membri di commissione tra effettivi e supplenti. La norma prevista dall'articolo 57, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ad oggi vigente che prevede che almeno un terzo dei posti per i membri di commissione dev'essere riservato alle donne, nel particolare gruppo di dati analizzati produce in effetti un esito favorevole al genere femminile: nelle commissioni analizzate il 58% dei membri è donna contro un 42% di uomini, e il vantaggio femminile resta presente in quasi tutti i ruoli quando disaggreghiamo per posizione. È interessante però notare come osservando il genere dei due specifici ruoli di una commissione, ovvero la Presidenza e la Segreteria, l'andamento segua precise consuetudini sociali (Figura 15): se la Segreteria della commissione viene ricoperta oltre 8 volte su 10 da una donna, la Presidenza è svolta nel 57% dei casi da un uomo, unico ruolo all'interno delle commissioni analizzate che mostra una predominanza maschile sull'altro genere.

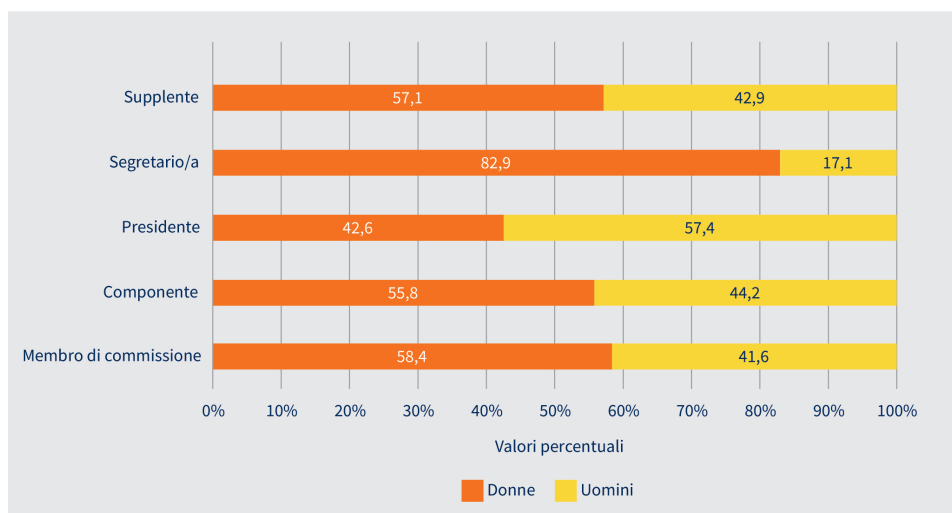


Figura 15. Membri di commissione nei concorsi CNR per genere e ruolo ricoperto, anno 2021. Fonte: CNR (2023).

Andando ancora più nel dettaglio, i ruoli ricoperti dalle donne a seconda del tipo di bando (Tabella 5) dimostrano una certa variabilità: per quelli riservati alle categorie protette la presenza femminile è ampiamente assicurata (65,4% in totale) un valore che scende per le altre tipologie di bandi, mentre la presidenza è sempre appannaggio maschile, tranne nel caso dei bandi per le direzioni (che sono ovviamente poco numerosi e dunque caratterizzati da una variabilità più accentuata).

Ruolo	Donne		
	% per ruolo	% su donne categoria	% su donne totali
<b>Categorie Protette</b>	<b>65,4</b>		<b>44,3</b>
Componente	66,7	51,0	
Presidente	45,0	17,6	
Segretario/a	84,2	31,4	
Supplente			
<b>Direzioni</b>	<b>48,6</b>		<b>14,8</b>
Componente	35,0	41,2	
Presidente	66,7	35,3	
Segretario/a	66,7	23,5	
Supplente			
<b>Selezioni per dipendenti CNR/Candidature</b>	<b>53,1</b>		<b>14,8</b>
Componente	52,9	52,9	
Presidente	12,5	5,9	
Segretario/a	100,0	41,2	
Supplente			
<b>Tempo Determinato</b>	<b>57,7</b>		<b>26,1</b>
Componente	57,9	36,7	
Presidente	40,0	13,3	
Segretario/a	77,8	23,3	
Supplente	57,1	26,7	

Tabella 5. Distribuzione della quota femminile per ruolo nelle diverse tipologie di bando. Fonte: CNR (2023).

Tali incidenze non nascono necessariamente dalla maggior presenza maschile nei livelli apicali perché, a ben vedere, il ruolo di presidente non è sempre svolto da personale all'apice della carriera né per quelli da profilo ricercatore o tecnologo III livello a tempo indeterminato, né per i concorsi interni per le progressioni di carriera. Inoltre, parte dei membri di commissione è reperita tra personale esterno all'Ente appartenente ad altri enti di ricerca o al mondo accademico.

Queste considerazioni sembrano condurre alla conclusione per cui agli uomini viene affidato il compito di maggior prestigio e potere, mentre alle donne quello tradizionale di natura gestionale e non decisionale, ovvero la segreteria, suddivisione che, se verificata, seguirebbe gli stereotipi di genere ancora presenti in Italia. Per quanto riguarda la segreteria, si può obiettare che le persone scelte per ricoprire questo ruolo siano spesso provenienti dal settore amministrativo che, come si è già potuto constatare, sono in maggioranza donne. Rimane invece senza altre spiegazioni plausibili il fatto che non ci sia parità nella scelta della persona presidente di commissione.

Tale lettura, come anticipato, non può essere rappresentativa della situazione concorsuale CNR, né assicura un determinato risultato (ad esempio a vantaggio dei candidati e a scapito delle candidate, un dato non ancora disponibile) alla fine del processo di selezione. Restituisce però il concreto timore di comportamenti inconsapevoli che minano il concetto stesso di meritocrazia e di pari opportunità, che non sono semplici da eliminare e pertanto richiedono un'analisi approfondita e complessa per individuarne la migliore strategia di superamento per l'Ente al fine di sostenere la qualità nella ricerca.

2

**ASSENZE E  
NON-PRESENZE**  
NICOLÒ MARCHESINI

Una delle differenze riconducibili ai ruoli sociali differenziati tra uomini e donne è la gestione delle assenze dal luogo di lavoro, sia per motivi di servizio (missioni, telelavoro o lavoro fuori sede) che per altri motivi. L'opportunità di unificare queste voci di assenza è derivata *in primis* dalla disponibilità di dati per il solo personale dipendente CNR perché i sistemi amministrativi dell'Ente registrano all'interno della stessa procedura entrambe le tipologie. Ma a rigor di logica, gli spostamenti dalla sede lavorativa possono (e le analisi del passato lo hanno dimostrato ampiamente) risultare differenziati per uomini e donne in quanto queste ultime potrebbero soffrire la presenza di maggiori ostacoli dovuti nello specifico al ruolo ricoperto all'interno della famiglia di origine e all'assenza di supporto nelle attività di cura, sia domestiche che familiari.

## 2.1 COVID-19 e Lavoro agile: uno sguardo complessivo

Il biennio 2021-2022 è stato caratterizzato, in termini di organizzazione del lavoro, dal graduale passaggio di modalità lavorative principalmente da remoto dovute all'emergenza da Coronavirus a modalità ibride in cui il lavoro da remoto convive con la tradizionale presenza sul luogo di lavoro. Infatti, per tutto il 2021 erano ancora presenti gli istituti dello *Smart working* e del Congedo parentale per COVID-19, abrogati con circolare n.11/2022 a partire dal 1° luglio dello stesso anno. Le misure introdotte a seguito della pandemia da Coronavirus sono state quindi sostituite dall'istituto del Lavoro agile per tutti i profili del personale dipendente e di direzione (Istituto o Dipartimento, e soggetto a contratti di diritto privato), caratterizzati dal fatto che la giornata in Lavoro agile si svolge in un luogo altro rispetto alla sede lavorativa, come per lo *Smart working*, e da un massimo di giornate lavorabili in modalità agile che corrisponde a un numero inferiore alla metà dei giorni lavorativi nel mese di riferimento (quindi generalmente 10 giorni mensili di lavoro e 8 nel caso del mese di febbraio) in questo caso diversamente dallo *Smart working* che non aveva limiti di giornate fruibili, ma, al contrario era incentivato dal fatto che

sono stati posti limiti alla capienza degli uffici in modo che non si verificassero assembramenti. Tale modalità, richiesta dalla singola lavoratrice o lavoratore e concordata su base annuale con il CNR attraverso l'Accordo Individuale di Lavoro Agile o AILA (cfr. art.18, comma 1 della legge 22 maggio 2017, n.81), è attivabile a seguito dell'attestazione di avvenuta formazione sui rischi correlati alle attività con utilizzazione di videotermini e al lavoro agile, e deve quindi seguire le indicazioni contenute nell' Informativa sulla sicurezza in caso di lavoro agile<sup>1</sup> ovvero il luogo di lavoro prescelto deve rispondere ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

In ottica di un'analisi di genere delle modalità lavorative, è importante evidenziare come il Lavoro agile si ponga tra gli obiettivi quelli di *“rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti al fine di valorizzare le risorse umane e razionalizzare le risorse strumentali dell'Ente per aumentare l'efficienza dell'attività di ricerca”*, e *“promuovere forme di mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti, casa/lavoro soprattutto nelle aree metropolitane ove insistono sedi CNR”*<sup>2</sup>. Tale supporto non si concretizza esclusivamente nella possibilità di lavoro remoto ma tenta di delineare anche delle modalità maggiormente sostenibili rispetto al cd. Modello dell'*unconditional worker*<sup>3</sup>: è previsto infatti che la prestazione lavorativa avvenga tra le ore 07:00 e 21:00, che il periodo di contattabilità, in particolare per i livelli IV-VIII, sia esclusivamente tra le 08:00 e le 19:00, e che sia tutelato il diritto alla disconnessione.

Bisogna però ricordare come alcune attività per le loro peculiari caratteristiche siano escluse dalla modalità del Lavoro agile, e principalmente quelle attività che non consentono la tracciabilità del dato (in termini di verificabilità dell'attività effettuata), attività di vigilanza e controllo, attività laboratoristiche che necessitano una costante presenza sul luogo di lavoro, e le attività che non consentono l'accessibilità dall'esterno alla prestazione di lavoro.

---

1 [https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/doc\\_istituzionali/cnr-informativa-sulla-sicurezza-in-caso-di-lavoro-agile.pdf](https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/doc_istituzionali/cnr-informativa-sulla-sicurezza-in-caso-di-lavoro-agile.pdf)

2 Articolo 2, Regolamento sul lavoro agile del Consiglio Nazionale delle Ricerche, Delibera CdA n.203 del 21 dicembre 2022. <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/111003>

3 McGinnity, F., & Calvert, E. (2009). *Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe*. *Social Indicators Research*, 93(3), 489–508.



A partire da tali premesse, l'analisi che segue cerca quindi di evidenziare comportamenti di uomini e donne ipotizzando la relazione alle principali dinamiche sociali di genere (es. carichi di cura, gestione della casa, stereotipi di genere) attraverso l'evoluzione delle modalità lavorative pre- e post-COVID-19, confrontando ove possibile i dati al 31 dicembre 2021 e 2022 con quelli al 31 dicembre 2019.

A livello di Ente, il 2021 è ancora caratterizzato da modalità lavorative proprie del periodo pandemico (Figura 16), con quasi il 94% del personale dipendente che ha lavorato in *Smart working* emergenziale. La situazione pandemica, seppur in miglioramento rispetto al 2020, ha fortemente condizionato il lavoro di tutto il personale soprattutto per quanto riguarda le Missioni, le quali rivestono un ruolo centrale nelle attività di un ente di ricerca. Infatti, se in un periodo lavorativo con caratteristiche tradizionali come il 2019 il 69% del personale aveva svolto almeno un giorno (o frazione di esso) in Missione<sup>4</sup>, per il 2021 questo crolla a poco più del 38%. Rispetto al periodo pre-emergenziale, anche i permessi per Malattia sono sensibilmente diminuiti, passando da poco più del 41%<sup>5</sup> al 29% di personale dipendente che ne ha goduto. Il 2022 segna invece un parziale ritorno al trend tradizionale. Come anticipato, lo *Smart working* è stato sostituito dal Lavoro agile a metà anno (luglio 2022). Entrambe queste modalità di lavoro remoto registrano un'incidenza molto simile (73% il primo e quasi 75% il secondo), mostrando come la partecipazione lavorativa in modalità mista stia diventando una consuetudine per il personale dell'Ente. La conclusione della fase emergenziale da Coronavirus ha portato, nel corso del 2022, a una ripresa delle Missioni, cui ha partecipato il 57% del personale dipendente. Il 58% del personale ha goduto nello stesso anno di almeno un giorno (o frazione) di Malattia, rispetto al 29% del 2021 e 41% del 2019: tale valore, lontano dal trend classico, lascia supporre la compartecipazione di un insieme di fattori, ipotizzabili ma non direttamente identificabili da questi dati, tra cui potenziali conseguenze sulla salute fisica e mentale anche correlate alla

4 Avveduto, S., Antonucci, M. C., Caruso, M. G., Cellini, M., Cerbara, L., Coratella, R., Crescimbene, C., Demurtas, P., Di Tullio, I., Luzi, D., Marchesini, N., Pecoraro, F., Pisacane, L., Reale, M., & Ruggeri, R. (2021). *Bilancio di genere – Anno 2019* (S. Avveduto, Ed.). CNR Edizioni. <https://doi.org/10.14600/978-88-8080-423-9>

5 Ibidem.

pandemia così come il recupero di visite mediche non svolte a causa del periodo COVID-19.

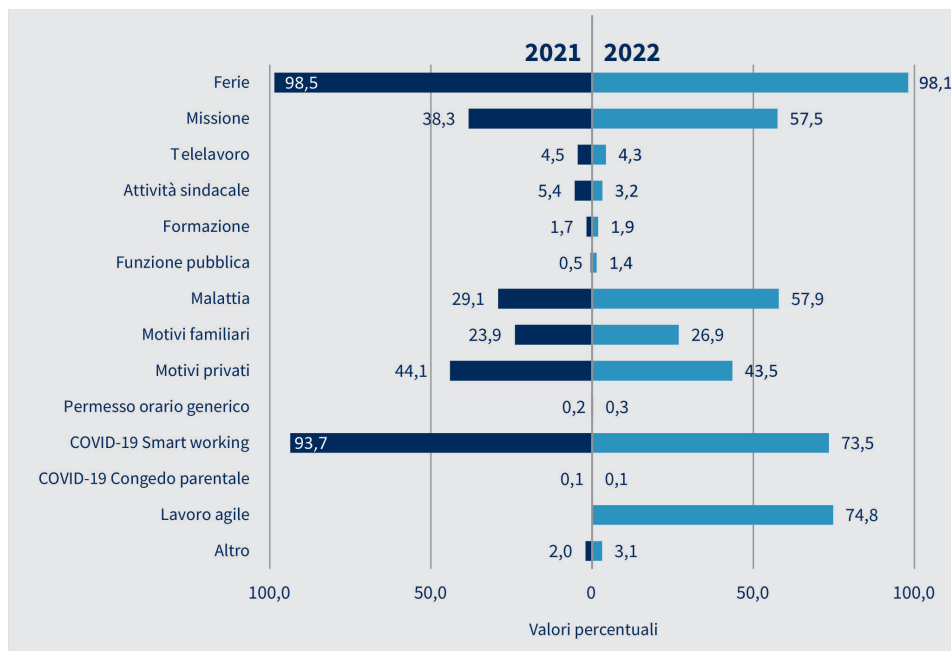


Figura 16. Tasso di incidenza delle motivazioni di assenza e non-presenza del personale dipendente, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Scomponendo i dati appena presentati per genere appaiono le prime differenze significative (Figura 17). In entrambi gli anni in analisi, la percentuale di donne in *Smart working* è stata superiore a quella maschile, e il *gap* tra i due collettivi è rimasto praticamente stabile (circa 3-4 punti percentuali ogni anno). Successivamente, nei secondi sei mesi del 2022, l'80% delle donne e quasi il 70% degli uomini ha optato per una modalità di lavoro ibrida attraverso l'adesione al Lavoro agile. Osservando congiuntamente queste due modalità lavorative, però, appare come siano state maggiormente le donne a scegliere una formula che può assicurare maggiore flessibilità lavorativa. Questo fatto può essere ricondotto alla necessità di lavorare in presenza per questioni strettamente legate alla tipologia di mansione ricoperta oppure alla minore necessità di lavorare in modalità agile. Entrambe queste ipotesi conducono alla conclusione che in maggioranza (seppur di poco) si tratta di lavoratori che non sentono il carico del lavoro di cura e la stringente necessità di conciliazione con il lavoro retribuito.

Tra il 2021 e il 2022, le Missioni sono tornate a crescere per entrambi i generi. Al 2021 quasi il 34% delle donne e il 42% degli uomini dipendenti ha partecipato ad almeno una giornata di Missione, confermando il trend tradizionale di maggiore partecipazione maschile alle attività di Missione nonostante le restrizioni ancora vigenti. Nel corso del 2022, la non-presenza dovuta a Missioni è cresciuta per entrambi i generi mantenendo il vantaggio maschile (60% degli uomini e 55% delle donne) sebbene il differenziale si sia dimezzato passando dall'8,4% al 4,5% in favore del genere maschile.

Le assenze per Motivi privati, che riguardano *in primis* i permessi relativi alla legge 104/92 regolante le norme di assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone disabili ma comprendente anche lutti in famiglia e permessi per portatrici/tori di disabilità, registrano incidenze costanti per i due generi, segnando un 52% e 51% per le donne e 37% e 36% degli uomini rispettivamente nel 2021 e 2022. In parallelo, i Motivi familiari riguardano la maternità e – da agosto 2022 – la paternità obbligatoria<sup>6</sup>, il congedo parentale (sia retribuito che non retribuito), l'assistenza a un parente disabile (ex legge 104/92) o la malattia di un figlio al di sotto dei 3 anni di età: anche in questo caso il differenziale tra uomini e donne resta costante per entrambi gli anni e pari a 15 punti percentuali circa, con il 30% e 33% di donne contro il 18% e 21% di uomini che rispettivamente nel 2021 e 2022 usufruiscono di tale tutela lavorativa. Leggendo insieme queste due motivazioni di assenza, sembra confermata quindi la maggiore propensione femminile ad assumersi carichi di cura rispetto ai dipendenti uomini.

6 Decreto Legislativo del 30 giugno 2022, n.105 in materia di maternità, paternità e congedo parentale. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg>

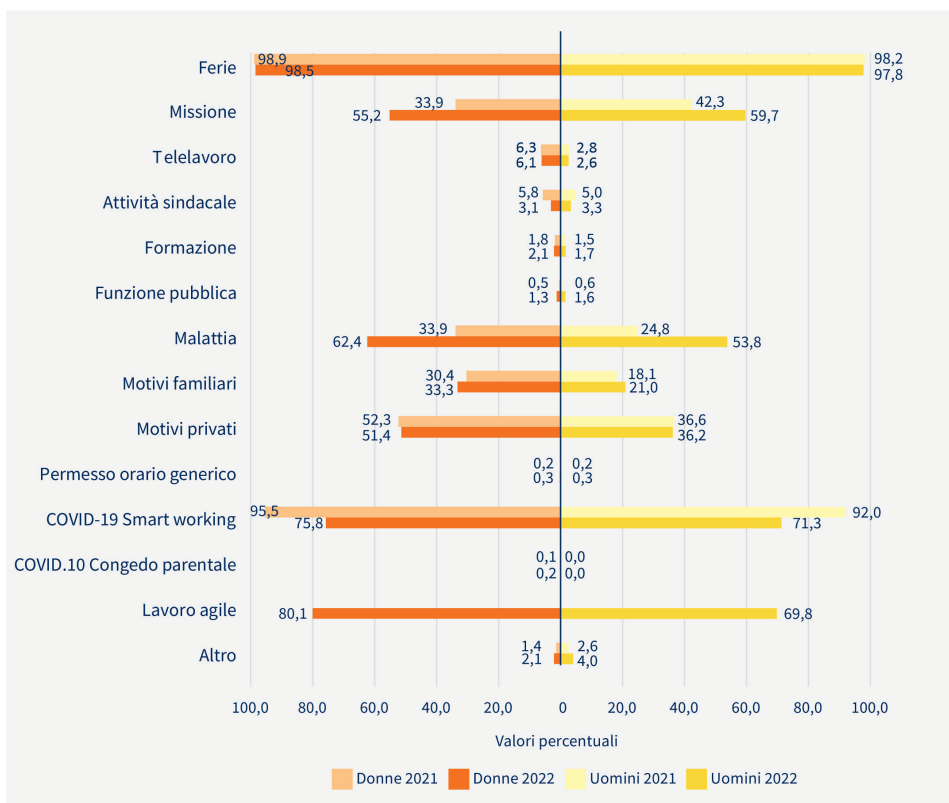


Figura 17. Tasso di incidenza delle motivazioni di assenza e non-presenza del personale dipendente, per genere, anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

Attraverso il numero di giornate medie di assenza e non-presenza per genere (Figura 18) possiamo provare a quantificare le incidenze sul personale appena descritte. Considerando i principali motivi di assenza e non-presenza, innanzitutto è possibile notare come solo per le Missioni e per la voce residuale. Altro il numero di giornate medie degli uomini supera quello delle donne, sia per il 2021 che per il 2022. Infatti, se al 2021 gli uomini hanno passato 5,7 giornate in missione rispetto alle 3,7 delle donne, al 2022 tali giornate diventano 11,8 per gli uomini e 7,9 per le donne, con un *gender gap* che, raddoppiando, passa da 2 a quasi 4 giornate. Lo *Smart working* emergenziale da COVID-19 ha fatto registrare, al 2021, 97,2 giornate in media per le donne contro le 89,2 per gli uomini, con un differenziale di 8 giornate lavorative. Nei primi sei mesi del 2022, lo *Smart working* registra quasi lo stesso numero di giornate medie per uomini (13,9) e donne (15,0) probabilmente per una percezione di ritorno al periodo pre-pandemico, mentre

il secondo semestre dello stesso anno registra un nuovo gap tra giornate medie in lavoro agile per donne e uomini pari a 6,9 giornate, ovvero 28,0 le prime e 34,8 i secondi. Se le giornate medie per Malattia e Motivi privati vedono i valori medi maschili e femminili molto vicini tra loro, è con le assenze per Motivi familiari che il differenziale aumenta sia tra i due generi sia nel passaggio dal 2021 al 2022: al primo anno di riferimento, infatti, le donne hanno usufruito di 8,7 giornate di assenza in media contro le 3,2 degli uomini, mentre al 2022 tali valori crescono al 15,5 per le donne e 7,4 per gli uomini, con il *gender gap* che passa da 5,5 a 8,1 giornate medie. Essendo maggiore la percentuale di donne che usufruisce dei permessi per Motivi familiari nonché utilizzando più giornate rispetto agli uomini, si potrebbe ipotizzare che l'introduzione al 2022 dell'istituto del Lavoro agile, condizionato al corso di formazione e a un massimo di 10 giornate lavorative al mese, abbia portato il contingente con i maggiori carichi di cura a dover sostenere tali impegni con questa misura di conciliazione vita-lavoro in modalità maggiore rispetto all'anno precedente, quando era possibile usufruire della modalità agile senza limiti di giornate.

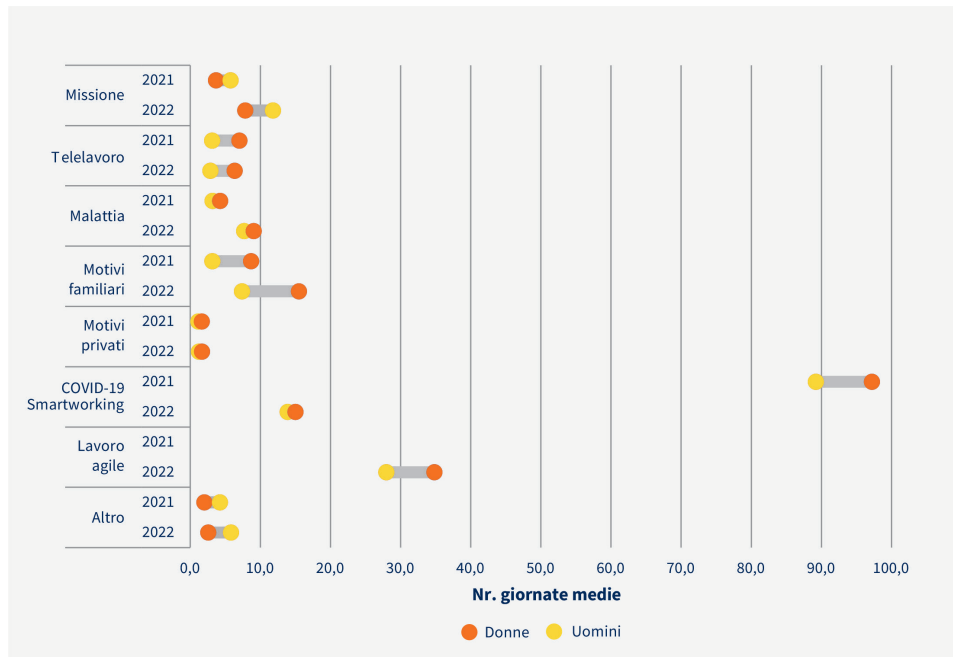


Figura 18. Differenza di giornate medie per motivazione di assenza e non-presenza del personale dipendente, per genere, anni 2021 e 2022 (differenza numero di giornate). Fonte: CNR (2023).

Le professionalità che partecipano alla vita di un ente di ricerca sono molteplici, così come sono differenti le mansioni svolte. Pertanto, le motivazioni di assenza e non-presenza dal luogo di lavoro dovrebbero essere lette anche in funzione dei principali profili che compongono il personale dipendente dell'Ente, perché i comportamenti che emergono sono frutto non solo di scelte individuali, ma anche di opportunità o vincoli imposti dal proprio contratto o dalle proprie mansioni. A livello complessivo (Figura 19), il personale di ricerca – composto dal personale dirigenziale e direttivo, dal personale ricercatore e da quello tecnologo – è quello che maggiormente usufruisce delle Missioni (48% nel 2021 e 72% nel 2022) per la natura delle proprie mansioni. Viceversa, il personale tecnico e quello amministrativo, che ricordiamo rappresenta il 31% del personale dipendente<sup>7</sup>, registra sia per il 2021 che per il 2022 incidenze maggiori per le assenze per Malattia, Motivi familiari e soprattutto Motivi privati rispetto al personale ricercatore, il quale può usufruire della flessibilità garantita dalla “Carta europea dei ricercatori”<sup>8</sup> per far fronte a parte delle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Infine, le modalità di lavoro da remoto, *Smart working* e Lavoro agile, segnano un minor utilizzo da parte del personale tecnico sia per il 2021 che per il 2022, probabilmente dovuto alle mansioni che in parte non permettono un lavoro continuativo lontano dal luogo di lavoro (ad es. laboratori).

---

7 Cfr. il capitolo Dati anagrafici.

8 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32005H0251>

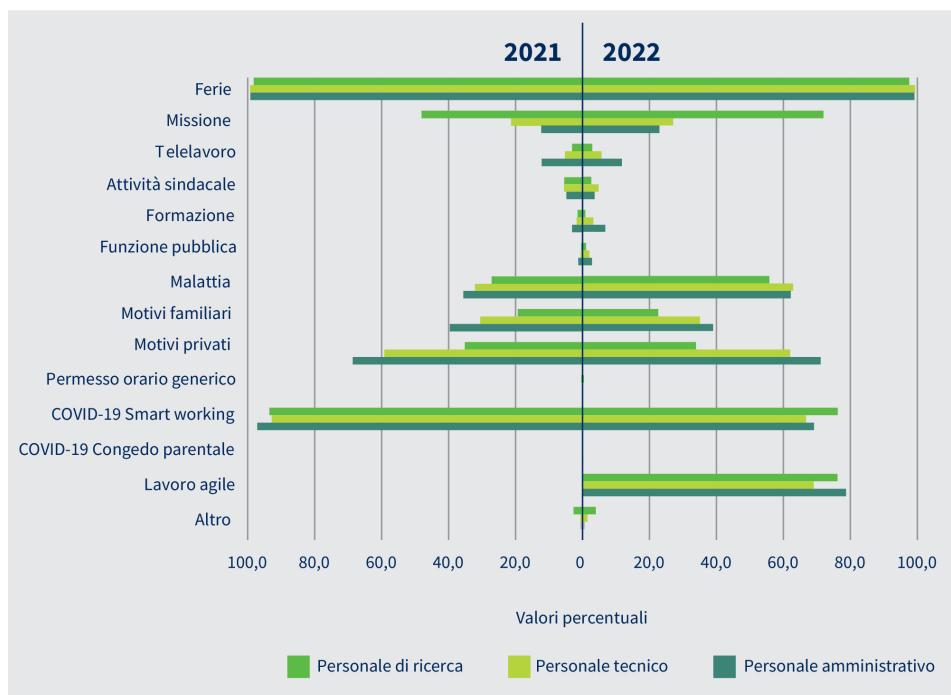


Figura 19. Tassi di incidenza per motivazione di assenza e non-presenza del personale dipendente, per profilo e anno. Anni 2021 e 2022. Fonte: CNR (2023).

## 2.2 Missioni

Come accennato, le Missioni rivestono un ruolo centrale per un ente di ricerca e per il lavoro di ricerca del proprio personale. L'incidenza di personale di ricerca che ha svolto almeno una giornata di Missione nel corso del 2021 è sensibilmente minore rispetto al 2019 a causa delle limitazioni ancora in vigore, e fortemente in ripresa nel corso del 2022, sia per gli uomini che per le donne (Figura 20a). Per entrambi i generi, all'aumentare del livello – dal livello III, quello di entrata come personale dipendente, al livello dirigenziale ovvero le direzioni di Istituto, Dipartimento, Area di ricerca o le direzioni dell'Amministrazione Centrale – aumenta l'incidenza di personale che non è stato sul luogo di lavoro per tale motivazione, indipendentemente dall'anno di riferimento. Oltre al vantaggio maschile per questa tipologia di non-presenza, è importante notare come il differenziale tra i due generi si sia evoluto: durante il periodo

tradizionale preso a riferimento, ovvero il 2019, l'incidenza maschile complessiva del personale di ricerca superava di 3,7 punti percentuali quella femminile (82,9% contro 79,2%), per poi raddoppiare nel corso del 2021 raggiungendo i 7,5 punti percentuali (51,7% contro 44,2%) e, una volta ritornato a regime la possibilità di svolgere missioni quali ad esempio riunioni di progetto, indagini sul campo, convegni o seminari, tale differenziale si assesta a 4 punti percentuali a favore del contingente maschile, evidenziando quindi una maggiore tendenza degli uomini a mantenere la propria mobilità e opportunità di networking lavorative indipendentemente dalle contingenze del momento.

Il personale tecnico, composto per due terzi da uomini, partecipa tendenzialmente meno alle Missioni rispetto al personale di ricerca (Figura 20b). Le restrizioni imposte dal Coronavirus hanno ridotto significativamente la partecipazione alle Missioni di tale profilo professionale, passando dal 42% femminile e 47% maschile del 2019 a poco più del 14% e 25% rispettivamente per donne e uomini nel 2021. Tale contrazione risulta maggiore per i livelli più elevati, dal VI al IV, che partecipavano maggiormente a questo tipo di servizio rispetto ai livelli VII e VIII. Nel corso del 2022 sia il personale femminile sia quello maschile con profilo tecnico ha recuperato parte della propria partecipazione a Missioni di ricerca, ma in maniera molto più limitata rispetto al personale ricercatore: infatti, l'incidenza femminile si ferma al 21% mentre quella maschile al 30%, in entrambi i casi lontana dai valori pre-pandemia. Tale limitato recupero si può notare anche nel *gender gap*, ovvero nella distanza dell'incidenza femminile da quella maschile. Durante il corso del 2019, gli uomini con profilo tecnico registrano un'incidenza di partecipazione a Missioni superiore di circa 5 punti percentuali rispetto alle donne, valore che aumenta sino a 11 punti per il 2021 e che si riduce seppur lievemente a 9 punti percentuali nel 2022, indicando quindi un mancato recupero femminile nella partecipazione a Missioni per il profilo tecnico che invece è avvenuto per il profilo di ricerca.

Il personale amministrativo, a forte prevalenza femminile con 3 dipendenti donne su 4, mostra sia al 2021 sia al 2022 una forte contrazione delle non-presenze per Missioni rispetto ai livelli pre-pandemia (Figura 20c), contrazione maggiore di



quanto registrato per il personale tecnico. Infatti, nel corso del 2019 avevano preso parte a missioni il 51% delle donne e il 53% degli uomini inquadrati nell'amministrazione dell'Ente sia a livello centrale che della rete scientifica. Nel corso del 2021, solo poco meno del 12% del personale femminile e 14% del personale maschile ha partecipato ad almeno una Missione, valori che crescono al 23% per entrambi i contingenti nel 2022. Tale riduzione, seppur con intensità differenti, è stata vissuta dal personale amministrativo maschile e femminile di tutti i livelli. Per questo profilo di personale, è importante evidenziare come allo svantaggio femminile derivante dallo svolgere un lavoro meno qualificato, si somma lo svantaggio operato nella partecipazione a eventi importanti quali le Missioni: seppur tre unità di personale amministrativo su quattro sono donne, i dati mostrano come in un periodo di organizzazione lavorativa tradizionale (2019) sia leggermente più elevata l'incidenza di personale amministrativo maschile partecipante alle Missioni rispetto a quello femminile, e come questa tendenza venga in parte confermata nel 2021.

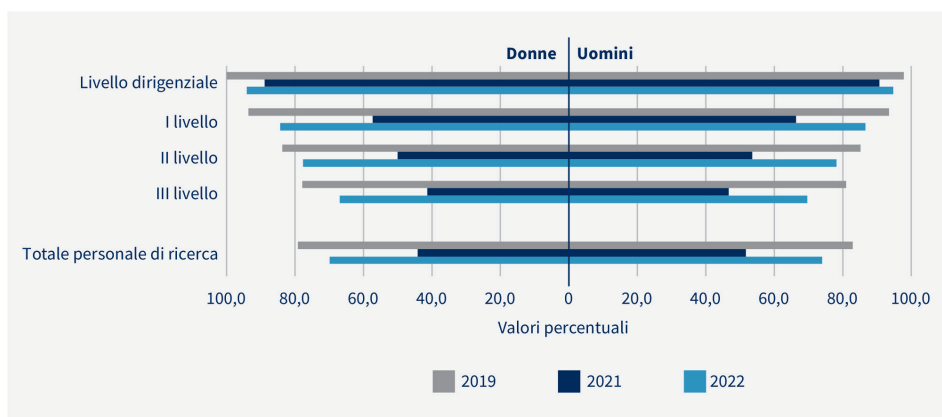


Figura 20a. Tassi di incidenza per Missione del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

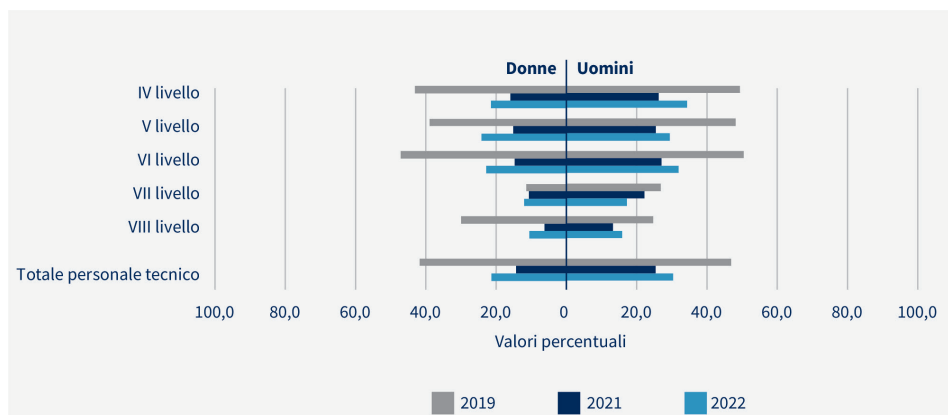


Figura 20b. Tassi di incidenza per Missione del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

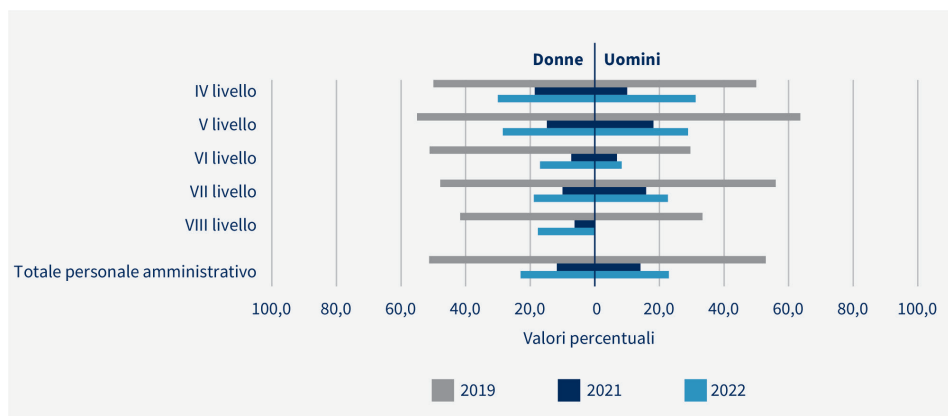


Figura 20c. Tassi di incidenza per Missione del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

## 2.3 Malattia

L'assenza giornaliera od oraria dovuta a una Malattia o infortunio, al ricovero o congedo riguarda complessivamente il 34% delle donne e il 25% degli uomini al 2021, raggiungendo il 62% e il 54% rispettivamente per donne e uomini al 2022 e superando nettamente il periodo pre-pandemia. Come già accennato, il personale di ricerca registra valori inferiori rispetto agli altri due profili, probabilmente grazie alla flessibilità di cui gode la professione. Analizzando questa situazione per livello

(Figura 21a), gli anni in analisi mostrano un andamento per uomini (seppur con l'eccezione del livello dirigenziale per il 2022) e donne simile a quanto registrato nel periodo di riferimento ovvero il 2019, con un tendenza decrescente al crescere del livello: non potendo assumere che il livello dirigenziale si ammali o si infortuni meno del III livello, è probabile che la flessibilità oraria così come il carico di responsabilità contribuiscano a ricorrere a tale forma di assenza solo nei casi più gravi. È comunque da evidenziare come, a differenza degli anni precedenti, nel 2022 si registrino incidenze elevate di assenza per Malattia sia per uomini che per donne, superando nettamente il trend pre-pandemico in ogni livello della carriera. Complessivamente, per il profilo di ricerca il 61% delle donne nel 2022 ha prestato almeno un'assenza per Malattia rispetto al 45% del 2019 (+16 punti percentuali), così come il 51% degli uomini al 2022 contro il 26% del 2019, con un incremento addirittura di quasi 25 punti percentuali.

L'andamento delle assenze per Malattia per il personale tecnico segue generalmente quanto detto per il personale di ricerca, seppur con qualche specifica (Figura 21b). Mentre al 2022 i valori per le donne di quasi tutti i livelli – unica eccezione significativa riguarda le tecniche di VII livello – raggiungono o superano relativamente i valori registrati nel 2019, le incidenze maschili dell'ultimo anno sono tutte pari o superiori di 15 punti percentuali a quelle dell'anno preso a riferimento, con l'incremento maggiore (+17 punti) registrato per i livelli V e VI.

Come per il personale tecnico, anche per quello amministrativo le assenze del 2022 seguono quelle del 2019 per il contingente femminile, mentre per quanto riguarda il contingente maschile i valori registrano un'incidenza sensibilmente maggiore, di circa in media 10 punti percentuali in più (Figura 21c).

I dati amministrativi non permettono di rintracciare le cause di assenze per Malattia soprattutto per capire le ragioni di un così forte aumento nel corso del 2022, ma come già accennato probabilmente tra le motivazioni possono essere contemplate il recupero di visite mediche e trattamenti sospesi a causa della pandemia da Coronavirus. In prospettiva di genere è da evidenziare come, in tutti e tre i profili e a differenza di quanto avvenga per le Missioni, l'assenza per Malattia era e rimane una

causa di assenza maggiormente femminile. È però importante evidenziare come nel periodo in esame, il maggiore ricorso del personale femminile tecnico e amministrativo alle assenze per Malattia è andato diminuendo, passando il primo da 20 punti percentuali di differenza con gli uomini nel 2019 a 7 punti nel 2022, e il secondo da 16 a 6 punti percentuali rispetto alla controparte maschile.

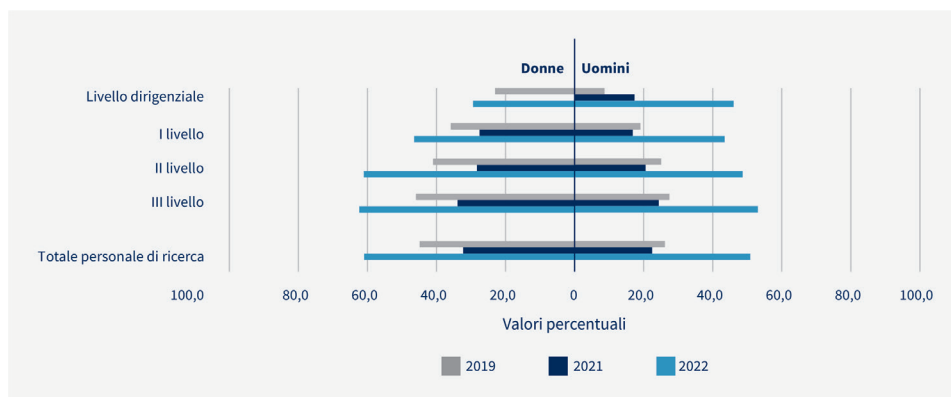


Figura 21a. Tassi di incidenza per Malattia del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

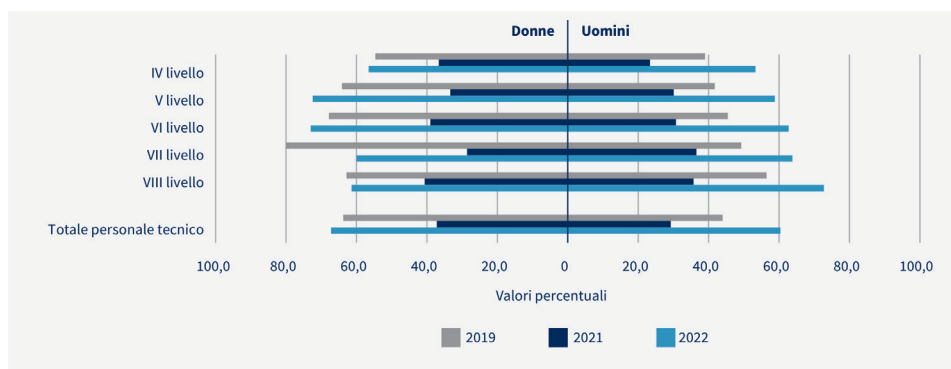


Figura 21b. Tassi di incidenza per Malattia del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

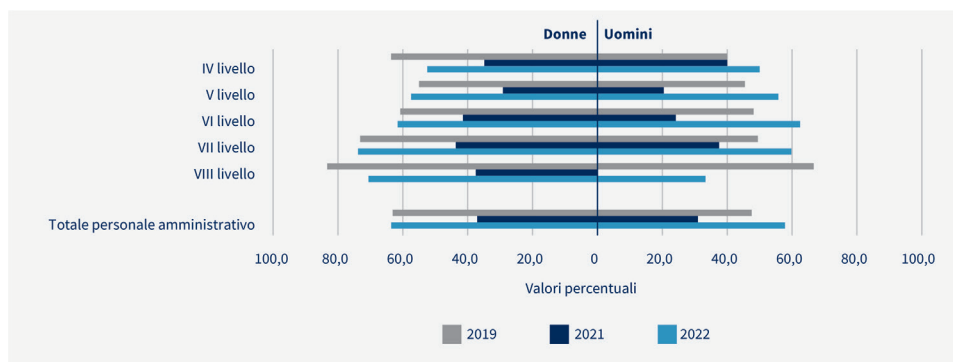


Figura 21c. Tassi di incidenza per Malattia del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

## 2.4 Motivi privati

I Motivi privati sono una tipologia di assenza dal luogo di lavoro connessi all'assistenza a parenti disabili ex legge 104/92, e a eventi familiari quali lutti o gravi motivi personali, e come per il 2019, anche nei due anni in analisi l'incidenza femminile supera quella maschile per il personale di ricerca (Figura 22a), per il personale tecnico (Figura 22b) e per quello amministrativo (Figura 22c).

Come per le assenze per Malattia, anche per i Motivi privati del personale di ricerca si registra un andamento inverso dell'incidenza di uomini e donne che segue, seppur con qualche eccezione, l'andamento del periodo pre-pandemia. Se nel corso del 2019 il 33% del personale di ricerca femminile si era assentato dal luogo di lavoro per Motivi privati, questo diventa poco più del 43% nel 2021 (con l'incidenza massima raggiunta per il III livello, pari a quasi il 47%) e poco meno del 43% nel 2022 (con il valore massimo poco superiore al 46% per il III livello). I valori al 2021 e 2022 per la controparte maschile appaiono superiori al 2019, ma nettamente inferiori di quelli femminili. Il valore per l'intero profilo è cresciuto dal 19% al 28% del 2021 e 26% del 2022, con le incidenze maggiori registrate per i tre anni dal III livello, rispettivamente 20%, 32% e 30%. In ottica di genere è importante evidenziare come, a differenza delle motivazioni di assenza e non-presenza descritte precedentemente, il differenziale tra i due generi invece di diminuire è in questo

caso aumentato: il *gender gap* è infatti cresciuto da 14,3 punti percentuali del 2019 a 15,7 punti del 2021 per raggiungere 16,9 punti percentuali nel 2022. Nonostante le donne siano il collettivo che, solitamente, si fa maggior carico dei compiti di cura familiari, questi risultati suggeriscono che tale carico sia ulteriormente aumentato a seguito dello stravolgimento portato con il COVID-19.

Tale generale tendenza resta confermata anche per il profilo tecnico (Figura 22b). Nonostante la presenza maggiore di uomini nel profilo tecnico, l'incidenza delle donne che usufruiscono di assenze giornaliere o orarie per 'motivi personali' è fortemente superiore a quella maschile: complessivamente per il profilo tecnico, infatti, a fronte del 63% di donne e 44% di uomini che ha usufruito di tale possibilità nel 2019, i valori crescono rispettivamente per donne e uomini al 69% e 53% nel 2021 e al 71% e 57% nel 2022. A differenza però di quanto accade per il profilo di ricerca, il *gender gap* tra i due collettivi tende, nel corso del periodo considerato, a restringersi seppur di poco, passando da 18,5 punti percentuali di differenza del 2019 a 13,9 punti nel 2022 a sfavore delle donne.

Il profilo amministrativo, che, come detto, è dominato dalla presenza femminile, mostra da un lato la propensione femminile al lavoro di cura e sostegno della famiglia e delle relazioni parentali e dall'altro un coinvolgimento maggiore – rispetto ai profili di ricerca e tecnico – per il contingente maschile (Figura 22c). Se nelle incidenze per singolo livello non è direttamente riscontrabile un chiaro trend per le donne né per gli uomini, come profilo appare evidente anche in questo caso una crescita nell'utilizzo di tale formula di conciliazione per entrambi i generi. Infatti, i valori femminili passano dal 65% del 2019 al 72% del 2022, mentre per gli uomini i valori crescono dal 59% del 2019 al 68% del 2022, con un differenziale di genere che si riduce da 5,5 punti a 3,9 punti percentuali.

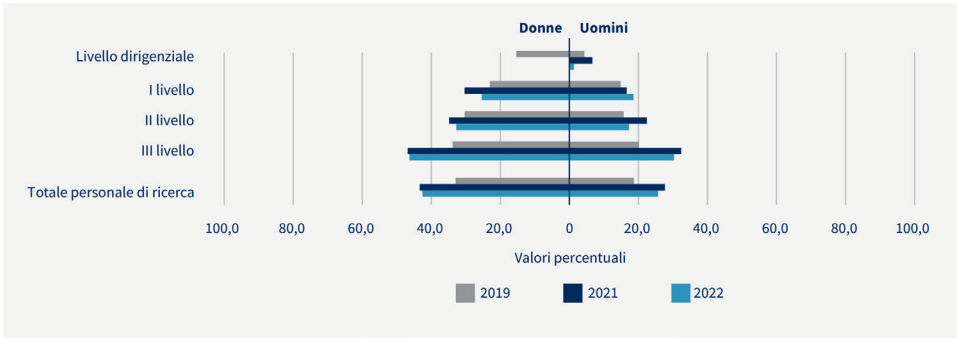


Figura 22a. Tassi di incidenza per Motivi privati del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

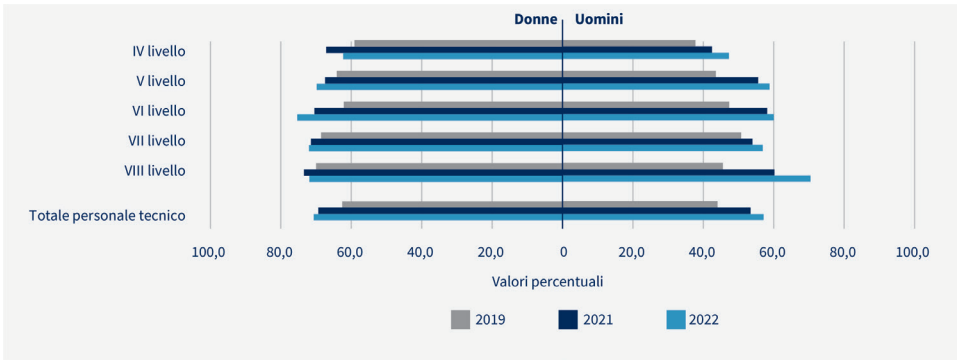


Figura 22b. Tassi di incidenza per Motivi privati del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

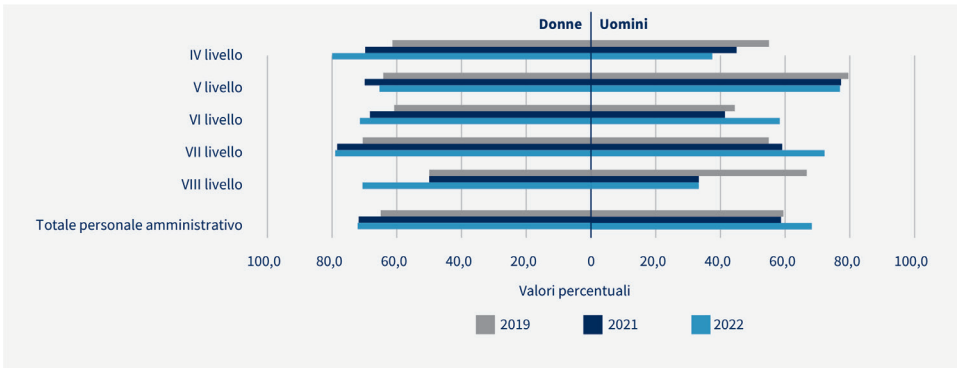


Figura 22c. Tassi di incidenza per Motivi privati del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

## 2.5 Motivi familiari

Come anticipato, i Motivi familiari raggruppano le assenze sul luogo di lavoro dovute alla maternità, alla paternità (ex d.lgs. 105/2022, da agosto 2022) e al congedo parentale, alle cure dei figli, ai permessi per l'assistenza di parenti con disabilità riconosciuta (ex legge 104/92), o altri motivi familiari e, come è facile aspettarsi – sia per la tematica sia per le differenze legislative presenti – le donne usufruiscono in maniera maggiore di tale motivazione di assenza sul luogo di lavoro per tutti i profili analizzati.

Per il personale di ricerca, che tendenzialmente sfrutta meno questa opportunità di conciliazione vita-lavoro data la flessibilità del proprio contratto, le incidenze sono minori rispetto agli altri due profili analizzati. Come mostrato in Figura 23a, la percentuale di personale di ricerca femminile che usufruisce di almeno una giornata o frazione di essa per Motivi familiari al 2019 è pari al 28%, e dopo una lieve flessione nel 2021 registra una forte crescita sfiorando il 43% delle aventi diritto nel 2022. In parallelo, la stessa percentuale per gli uomini raggiunge il 13% nel 2019 e 2021, e cresce sino al 26% nel 2022. Ad eccezione del livello dirigenziale, che comunque raccoglie in numero assoluto pochi casi, all'aumentare del livello diminuisce la quota di personale di ricerca che accede alle misure di *welfare* familiare che rientrano in tale categoria, così come per tutti i livelli sia maschili che femminili il 2022 registra un accesso a tale misura molto maggiore rispetto agli anni precedenti. Inoltre, se al 2019 il personale di ricerca femminile mostrava una maggiore tendenza all'uso di tale misura – il *gender gap* era a sfavore delle donne per oltre 15 punti percentuali –, tale disparità aumenta per l'ultimo anno in esame raggiungendo i 17 punti percentuali.

Per il personale tecnico (Figura 23b), l'andamento generale è simile a quello descritto per il personale di ricerca. All'aumentare del livello diminuisce l'incidenza di assenza per Motivi familiari sia per le donne che per gli uomini, così come per entrambi i generi si registra generalmente un maggiore accesso a tali misure nel 2022 rispetto alle annualità precedenti. A livello complessivo, il personale tecnico femminile che ha usufruito di



almeno una giornata o frazione di essa nel corso del 2019 era il 36%, così come nel 2021, incidenza cresciuta sino al 43% nel 2022; il personale tecnico maschile ha visto crescere la propria partecipazione in questa categoria dal 24% del 2019, al 27% del 2021 sino al 31% del 2022.

I risultati per il personale amministrativo, a differenza dei due precedenti profili, non mostrano questa relazione inversa tra profilo e incidenza di accesso ai Motivi familiari, sebbene evidenzino anche in questo caso una crescita in termini di assenze per Motivi familiari per entrambi i generi (Figura 23c). Infatti, le assenze per Motivi familiari hanno riguardato il 38% del personale amministrativo femminile nel 2019, il 42% nel 2021 e infine il 72% nel 2022; parallelamente l'incidenza di personale amministrativo maschile è cresciuta dal 27% del 2019 al 33% del 2021 e al 68% del 2022.

Sebbene tale andamento generale sarà da verificare nei prossimi anni, dal momento che anche il 2021 qui considerato si possa a ragione assimilare al periodo di emergenza sanitaria per la vigenza di regolamenti entranti in vigore con la pandemia, in particolare per la gestione degli studenti o di parenti e conviventi affetti da Coronavirus, apparentemente la conclusione del periodo pandemico ha lasciato conseguenze importanti sulle organizzazioni familiari del personale dipendente CNR. È possibile, infatti, che tali conseguenze abbiano spinto da un lato il personale femminile a incrementare i carichi di cura già presenti in una sorta di retrocessione dalle conquiste sociali faticosamente raggiunte, e dall'altro il personale maschile ad assumersene una quota maggiore rispetto al passato.

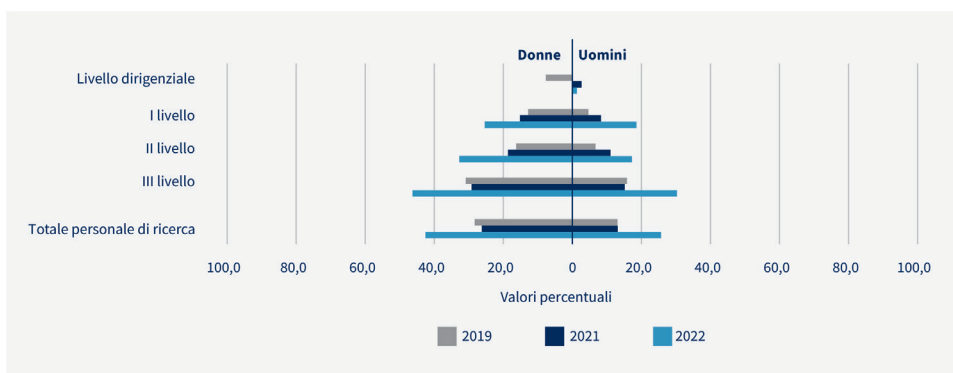


Figura 23a. Tassi di incidenza per Motivi familiari del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

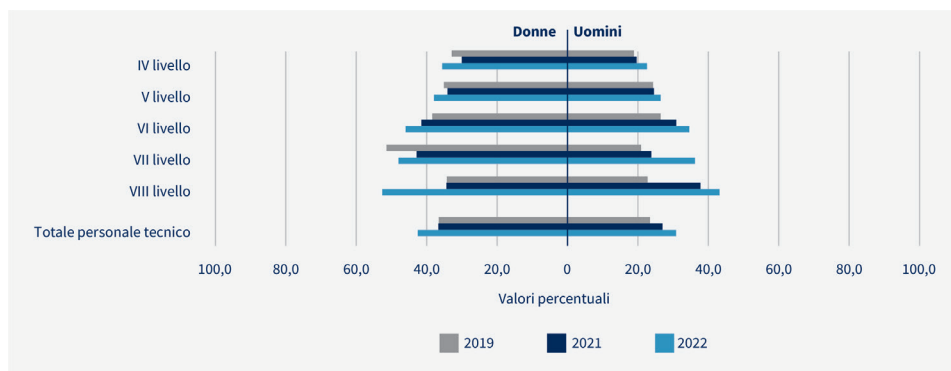


Figura 23b. Tassi di incidenza per Motivi familiari del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

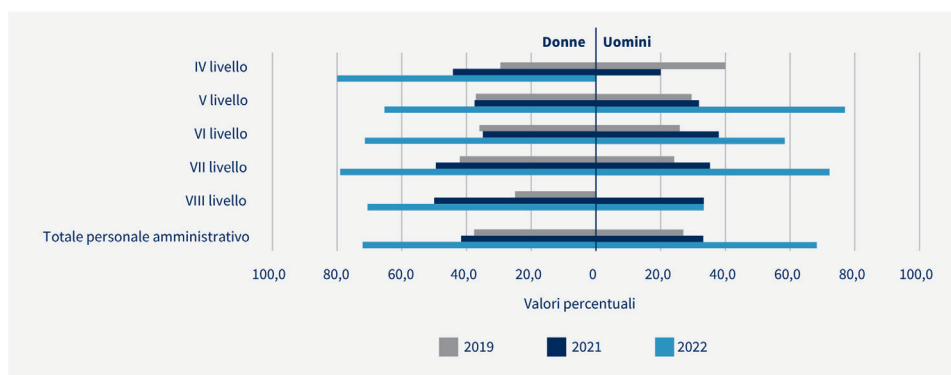


Figura 23c. Tassi di incidenza per Motivi familiari del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022. Fonte: CNR (2020 e 2023).

## 2.6 Il lavoro da remoto: Smart working e Lavoro agile

Come richiamato in apertura di capitolo, la principale conseguenza della pandemia da Coronavirus in termini organizzativi per il lavoro di ricerca è stata l'introduzione dello *Smart working*, che nel corso del 2021 si è concretizzato con

una serie di note da parte della Direzione Generale del CNR<sup>9</sup> e prorogato al 2022 sino al 30 giugno<sup>10</sup>. Le indicazioni per tale situazione emergenziale hanno fatto sì che nel corso del 2021 per tutti i profili ed entrambi i generi ci fosse un'adesione allo *Smart working* superiore al 90% degli aventi diritto. Con l'allentarsi nei primi mesi del 2022 delle misure anti COVID-19, lo *Smart working* di natura emergenziale è stato utilizzato dal personale dipendente CNR in maniera relativamente più ridotta, seppur con alcuni distinguo. Il personale di ricerca (Figura 24a) è, tra i profili analizzati, quello che maggiormente ha usufruito dello *Smart working* anche nel corso del 2022, con tassi leggermente superiori per il personale femminile (78% contro il 75% degli uomini). Inoltre, all'aumentare del livello si nota una riduzione dell'adesione allo *Smart working* soprattutto per il contingente maschile: se, al III livello, il 75% del personale femminile ha svolto almeno una giornata di lavoro da remoto, tale incidenza scende al 65% per il livello dirigenziale, mentre le stesse percentuali riguardano il 77% degli uomini di III livello e il 57% degli uomini con contratto da dirigente o direttore. Tale differenza può essere collegata in parte a un desiderio maggiormente maschile di ritorno a modalità lavorative proprie del periodo pre-pandemico, legato ad una visione più tradizionale del lavoro di ricerca che prevede la presenza costante in ufficio o in laboratorio, e dall'altro

9 Durante tutto il 2020 e per parte del 2021 si sono susseguite a stretto giro una grande quantità di comunicazioni da parte della Direzione Generale per la gestione del personale durante la fase di distanziamento sociale e in corrispondenza dei DPCM ministeriali. A partire dai documenti: Nota DG prot. n. 0017706 del 5 marzo 2020, Nota DG prot. n. 0018336 del 9 marzo 2020, Nota DG prot. n. 0018793 del 10 marzo 2020, Nota DG prot. n. 0019132 del 11 marzo 2020, Nota DG prot. n. 0019503 del 12 marzo 2020, Nota DG prot. n. 0023452 del 2 aprile 2020, Nota DG prot. n. 0025220 del 11 aprile 2020, Nota DG prot. n. 0028020 del 28 aprile 2020, Nota DG prot. n. 0028504 del 30 aprile 2020, Nota DG prot. n. 0029838 del 8 maggio 2020. Con la nota del Direttore Generale del CNR prot. n. 0030050 del 9 maggio 2020 si è introdotto il piano operativo per il rientro del personale, aggiornato con Nota DG Prot. n. 0050442 del 31 luglio 2020, Nota DG prot. n. 0055465 del 11 settembre 2020, Nota DG prot. n. 0050442 del 31 luglio 2020, Nota DG prot. n. 0055465 del 11 settembre 2020, Nota DG prot. n. 0064907 del 16 ottobre 2020, Nota DG prot. n. 0066316 del 22 ottobre 2020, Nota DG prot. n. 0070136 del 5 novembre 2020. Tutte queste note disciplinavano il regime di *Smart working*, la rendicontazione del lavoro svolto e il rientro controllato e limitato a una percentuale massima di dipendenti. Per il 2021 è stata diffusa la nota DG prot. n. 0063887 del 29 settembre 2021, la nota DG prot. n. 0071246 del 27 ottobre 2021, la nota DG prot. n. 0071246 del 17 novembre 2021, la nota DG prot. n. 0078942 del 27 novembre 2021. Infine, nel 2022 è stata diffusa la nota DG prot. n. 000266 del 5 gennaio 2022, la nota DG prot. n. 0006069 del 28 gennaio 2022, la nota DG prot. n. 0007462 del 1° febbraio 2022, la nota prot. n. 0023785 del 28 marzo 2022, la nota DG prot. n. 0023785 del 28 marzo 2022, tutte dedicate alla gestione delle regole di comportamento in ottemperanza da quanto previsto dai Decreti Ministeriali.

10 Cfr. Circolare n.11/2022 della Direzione Generale CNR. <https://www.urp.cnr.it/documenti/c22-11-circolare.pdf>

ad una necessità legata ai ruoli di responsabilità ricoperti. Il personale tecnico (Figura 24b), viceversa, mostra nei primi sei mesi del 2022 un'adesione allo *Smart working* lievemente più bassa, pari al 72% del personale femminile e 64% di quello maschile. Per questo profilo, l'andamento mostrato per livello appare invertito rispetto a quello del personale di ricerca: sono tendenzialmente i livelli più bassi, ovvero il VIII, VII e VI livello, a mostrare incidenze minori sia per donne che per uomini di adesione allo *Smart working*. Infine, il personale amministrativo (Figura 24c) nel suo complesso registra di aver optato per almeno una giornata lavorativa in *Smart working* nel 71% del personale femminile e nel 65% del personale maschile, mentre non si riscontra una tendenza lineare relativa ai livelli ricoperti.

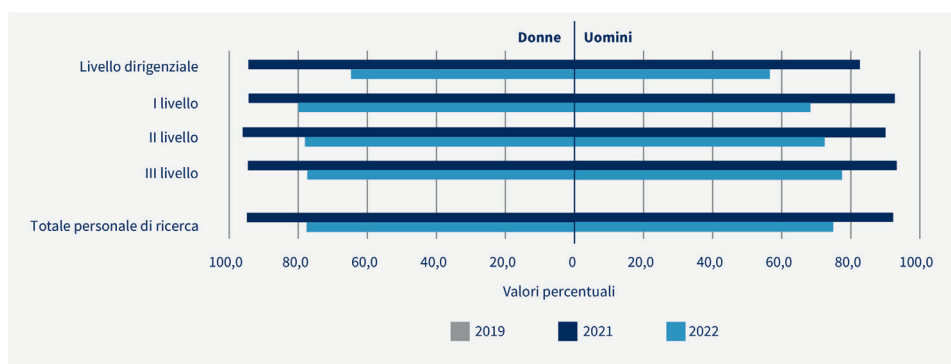


Figura 24a. Tassi di incidenza per COVID-19 *Smart working* del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 in quanto lo *Smart working* ha avuto inizio nel 2020). Fonte: CNR (2023).

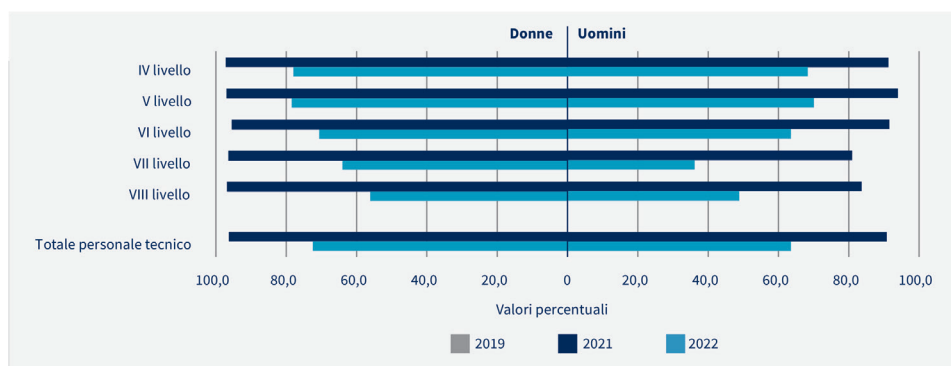


Figura 24b. Tassi di incidenza per COVID-19 *Smart working* del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 in quanto lo *Smart working* ha avuto inizio nel 2020). Fonte: CNR (2023).

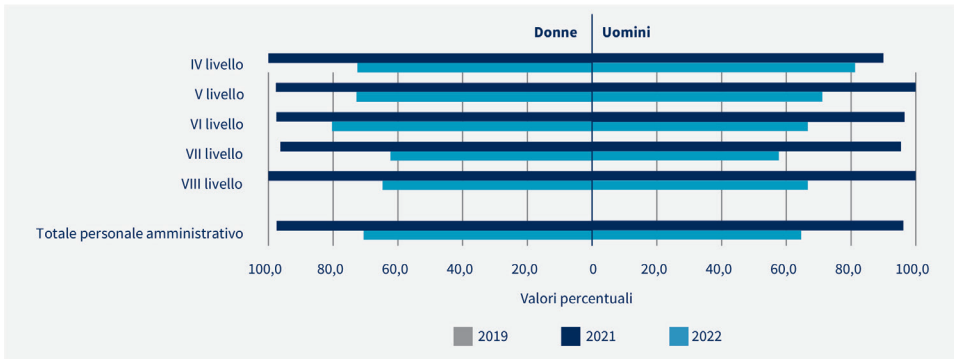


Figura 24c. Tassi di incidenza per COVID-19 *Smart working* del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 in quanto lo *Smart working* ha avuto inizio nel 2020). Fonte: CNR (2023).

I secondi sei mesi del 2022 vedono, come già accennato<sup>11</sup>, l'introduzione del Lavoro Agile a seguito della domanda da parte della singola o singolo dipendente. L'approvazione della richiesta è vincolata all'attestazione individuale di avvenuta formazione sui rischi correlati alle attività con utilizzazione di videoterminali e al lavoro agile, normata dalla firma dell'Accordo Individuale di Lavoro Agile o AILA<sup>12</sup>, e assicura fino a 10 giornate lavorative al mese – otto per il mese di febbraio – svolte in una sede differente rispetto a quella usuale di lavoro. A livello complessivo, l'80% del personale di ricerca femminile e il 73% di quello maschile ha firmato l'AILA, ma mentre una significativa riduzione per il personale femminile è presente solo per il livello dirigenziale (65%), la riduzione per il personale maschile cresce all'aumentare del livello (Figura 25a). Infatti, il personale di ricerca maschile ha aderito al Lavoro agile per il 76% degli aventi diritto di III livello, per il 69% di II livello, per il 65% di I livello e per il 54% tra coloro che ricoprono ruoli dirigenziali. Tale andamento è collegabile sia a necessità operative e al maggior carico di responsabilità che, probabilmente, a una più spiccata visione tradizionalista del lavoro. Il personale tecnico risulta essere il profilo con le incidenze minori di adesione al Lavoro agile (Figura 25b). Il personale femminile ha sottoscritto un AILA nell'81% dei casi, mostrando inoltre un'incidenza crescente all'aumentare del livello che ha portato a firmare

11 Cfr. "COVID-19 e Lavoro agile: uno sguardo complessivo"

12 Cfr. "Regolamento sul lavoro agile del Consiglio Nazionale delle Ricerche", Delibera CdA n.203 del 21 dicembre 2022. <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/111003>

tale accordo all'85% delle tecniche di IV livello, mentre tale incidenza si ferma al 62% per il personale maschile, senza un chiaro pattern attraverso i livelli. È importante però ricordare come, da un lato, il personale tecnico del CNR sia fortemente maschile (6,4 uomini ogni 10 dipendenti), e dall'altro il Lavoro agile escluda le mansioni che non consentono la tracciabilità del dato (in termini di verificabilità dell'attività effettuata), quelle di attività di vigilanza e controllo, le attività laboratoristiche che necessitano una costante presenza sul luogo di lavoro, e le attività che non consentono l'accessibilità dall'esterno alla prestazione di lavoro, quindi mansioni che tendenzialmente rientrano in un profilo maggiormente tecnico piuttosto che amministrativo o di ricerca. Per quanto riguarda il profilo amministrativo (Figura 25c), ha sottoscritto l'AILA l'80% del personale femminile e il 75% di quello maschile

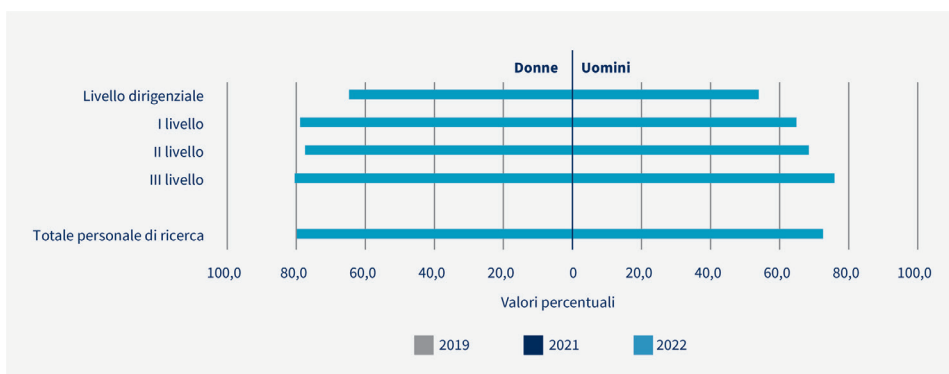


Figura 25a. Tassi di incidenza per Lavoro agile del personale di ricerca, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 e 2021 in quanto il Lavoro agile ha avuto inizio nel 2022). Fonte: CNR (2023).

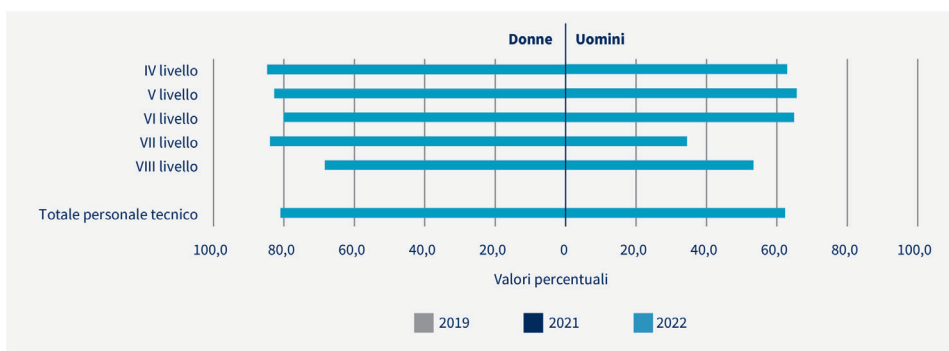


Figura 25b. Tassi di incidenza per Lavoro agile del personale tecnico, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 e 2021 in quanto il Lavoro agile ha avuto inizio nel 2022). Fonte: CNR (2023).

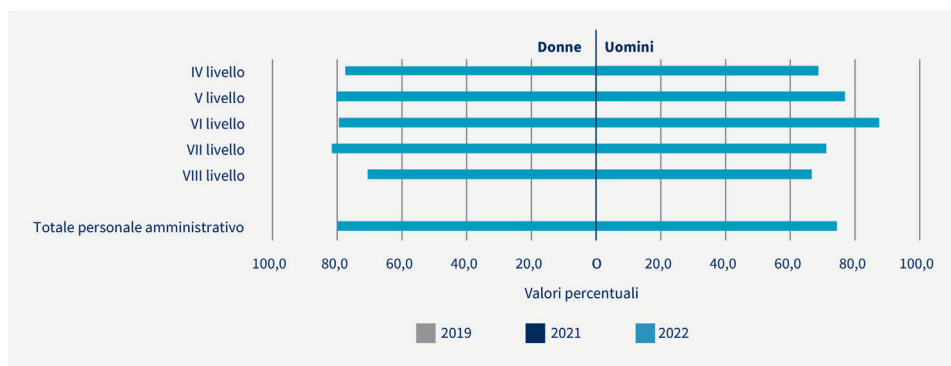


Figura 25c. Tassi di incidenza per Lavoro agile del personale amministrativo, per profilo e anno. Anni 2019, 2021 e 2022 (sono assenti le barre per il 2019 e 2021 in quanto il Lavoro agile ha avuto inizio nel 2022). Fonte: CNR (2023).

## 2.7 I flussi

Con l'obiettivo di avere uno sguardo complessivo sugli andamenti delle assenze e non-presenze nel corso del tempo per il personale dipendente CNR, è utile osservare il numero di giornate lavorative per grande gruppo di assenza dallo scoppio della pandemia (febbraio 2020) sino agli ultimi dati disponibili, disaggregando i dati per genere, in modo da creare un modello sintetico di come l'arrivo delle misure anti-Coronavirus può aver impattato sull'organizzazione ordinaria del lavoro, nonché quale sia stata la risposta ad esse. A differenza delle analisi precedenti, i gruppi di assenza e non-presenza scarsamente numerosi sono stati aggregati nella voce "Restanti motivazioni" per focalizzare l'attenzione sia sui gruppi preminenti che su quelli maggiormente sensibili a dinamiche di genere, così come sono stati inseriti i collettivi di personale dipendente neoassunto e cessato (per pensionamento o cambio di lavoro) nel corso dell'anno di riferimento.

Osservando i flussi delle giornate lavorative per il personale dipendente maschile (Figura 26a), appare immediatamente come nel passaggio tra 2020 – anno di attivazione delle misure di contenimento per COVID-19 – e 2021 si sia ridotto il numero di giornate lavorative in *Smart working* per COVID-19, parte delle quali sono tornate in Presenza nel passaggio tra i due anni.

## Personale maschile

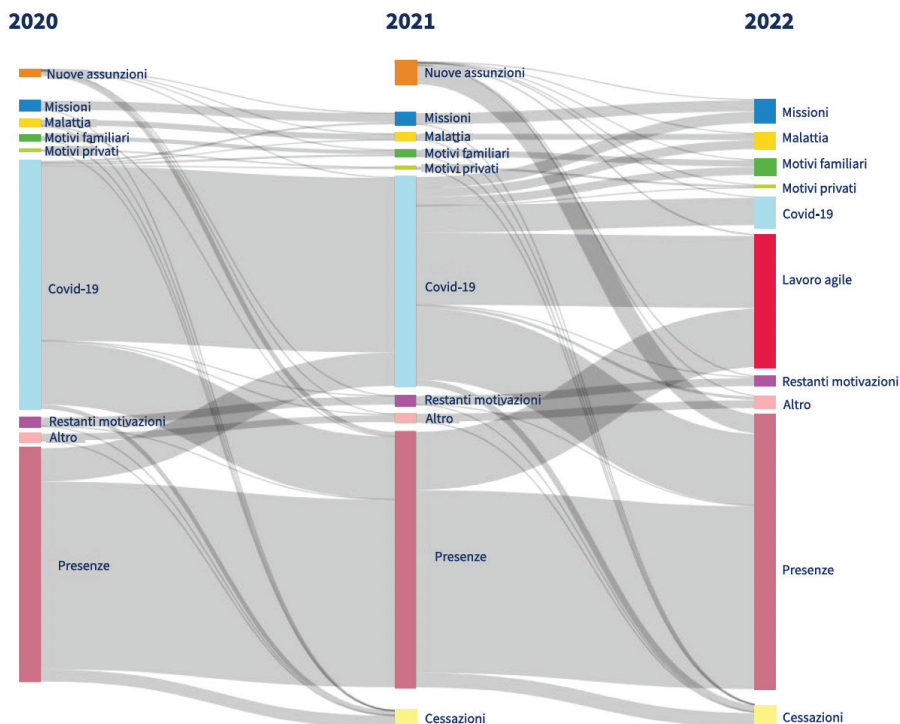


Figura 26a. Flusso del numero di giornate lavorative per grande gruppo di assenza o non-presenza, per il personale dipendente maschile, anni 2020, 2021 e 2022.

Fonte: CNR (2022 e 2023).

Nota: il campo "Altro" è composto da: Telelavoro, Formazione, Attività Sindacale, Funzione pubblica e Permessi orari.

Con l'allentamento e poi la sospensione da giugno delle misure sanitarie nel corso del 2022, la situazione complessiva appare profondamente mutata. Il numero delle giornate in Presenza torna a crescere, mentre la motivazione di assenza e non-presenza per COVID-19 crolla (rimane l'assenza e non-presenza per COVID per i soggetti fragili), a favore invece della modalità lavorativa del Lavoro agile. Le giornate lavorative per Missioni tornano ad aumentare nel corso del 2022, così come le assenze per Malattia e Motivi familiari.



## Personale femminile

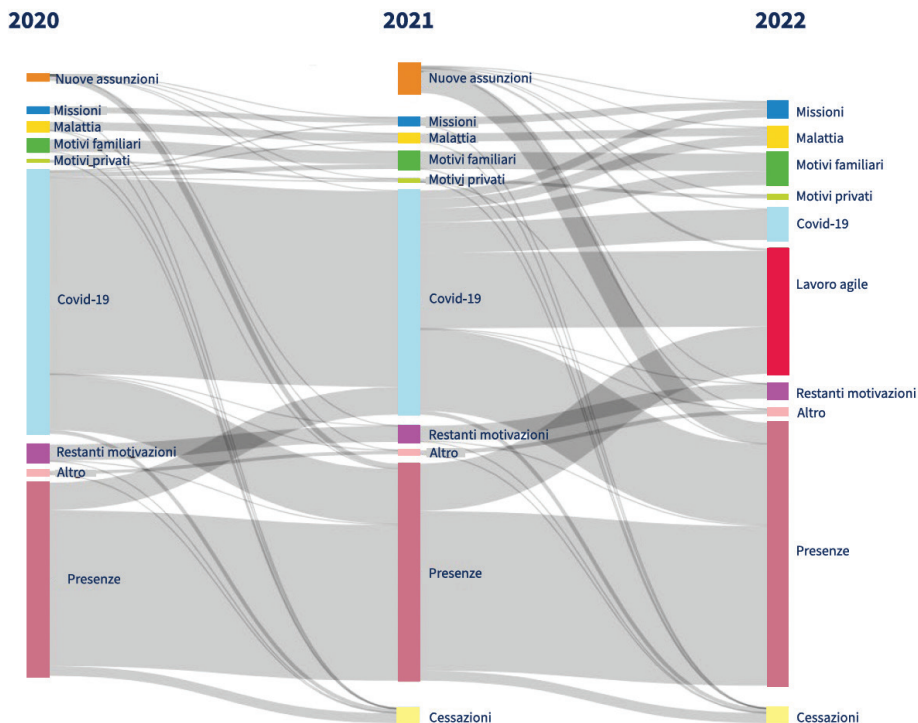


Figura 26b. Flusso del numero di giornate lavorative per grande gruppo di assenza o non-presenza, per il personale dipendente femminile, anni 2020, 2021 e 2022.

Fonte: CNR (2022 e 2023).

Nota: il campo "Altro" è composto da: Telelavoro, Formazione, Attività Sindacale, Funzione pubblica e Permessi orari.

In parallelo, il flusso femminile segnala una tendenza a livello collettivo leggermente differente (Figura 26b). Da un lato, nel passaggio tra il 2020 e il 2022 le giornate in Presenza tornano ad aumentare mentre crollano le giornate di assenza e non-presenza per COVID-19 come avviene per gli uomini. Le motivazioni che invece mostrano comportamenti differenti tra i due contingenti sono, come già anticipato, soprattutto quelle legate alle Missioni, ai Motivi familiari e alla Malattia. Le giornate lavorative di Missioni per il personale femminile sono mediamente inferiori rispetto a quelle maschili, ed anche il recupero che avviene nel corso del 2022 non mostra la stessa intensità. In parallelo, le giornate di assenza per Malattia e

per Motivi familiari, maggiori rispetto a quelle del personale maschile sia al 2020 che al 2021, mostrano un incremento decisamente superiore a quello degli uomini per il 2022.

I comportamenti differenziati per genere e legati al ruolo sociale ricoperto, quindi, non si manifestano solamente nell'accesso alle differenti misure di tutela socio-sanitaria ma anche nell'intensità di utilizzo delle stesse misure, mostrando a livello collettivo comportamenti non direttamente riscontrabili o palesabili a livello individuale.

**LA PRODUZIONE  
SCIENTIFICA  
DEL PERSONALE CNR  
NEI DATI PEOPLE  
IN PROSPETTIVA  
DI GENERE**

**DANIELA LUZI, FABRIZIO PECORARO**

In questa sezione viene analizzata la produzione scientifica del personale CNR disponibile sulla piattaforma People relativa all'anno 2021<sup>1</sup> considerando il contributo del personale strutturato e del personale assegnista di ricerca. Sono state escluse le altre tipologie di contratto (es. borse di studio), mentre è stato incluso il personale associato circoscritto al personale strutturato del CNR in quiescenza al momento della pubblicazione. L'analisi della produzione scientifica, nella presente sezione, è elaborata utilizzando il metodo del *full counting*. Con tale metodo ogni prodotto viene assegnato per intero a ciascuna autrice/autore quando la pubblicazione è prodotta in collaborazione con altre/i. Per questo motivo i 12.343 prodotti della ricerca scritti da 6.922 autori e autrici figurano come 32.903 contributi totali.

## 3.1 Uno sguardo d'insieme

Viene presentata l'analisi della produzione scientifica del personale CNR per l'anno 2021 con l'obiettivo di rintracciare eventuali differenze di genere. I dati alla base dell'analisi sono stati estratti dal sistema People, che ospita l'archivio dei prodotti della ricerca del CNR. La piattaforma People consente a ogni lavoratore e lavoratrice CNR di caricare in maniera autonoma e volontaria i propri prodotti scientifici, permettendo di classificare il singolo prodotto tra 68 diverse tipologie, per tenere conto della multidisciplinarietà dell'Ente e quindi delle differenti necessità dei vari campi di interesse. Da notare che i prodotti della ricerca inseriti sulla piattaforma People sono accessibili pubblicamente sul portale CNR Explora<sup>2</sup>. Per semplificare l'analisi e l'interpretazione dei risultati, si è scelto di aggregare le tipologie di prodotti scientifici presenti sulla piattaforma in 9 macrocategorie che comprendono tipologie di prodotti affini tra loro. La tabella A in Appendice riporta le tipologie di prodotti presenti in People e le relative

---

1 Come è stato spiegato nella nota metodologica, per questa parte si è preferito fare riferimento al solo anno 2021 e non andare oltre al 2022 perché il conferimento dei prodotti della ricerca sui sistemi in dotazione al personale CNR ha bisogno di un tempo maggiore per il consolidamento e dunque i dati del 2022 potrebbero comportare sottostime della produzione scientifica totale.

2 <https://publications.cnr.it/>

macrocategorie nelle quali sono stati aggregati. Il carattere volontario dell'inserimento dei prodotti della ricerca in People, che può avvenire anche in tempi molto dilazionati rispetto alla data di pubblicazione, comporta che la piattaforma possa non contenere e rappresentare appieno l'intera produzione del personale CNR. Per tale motivo, l'analisi è focalizzata sull'anno di pubblicazione 2021. Rispetto ai dati presentati nel bilancio 2020, il *data warehouse* e la disponibilità del dato hanno permesso, in questa edizione, di includere fra gli autori e autrici anche il personale non strutturato con particolare riferimento al personale assegnista di ricerca e associato CNR in quiescenza. I dati relativi ai prodotti scientifici pubblicati del 2021 sono stati estratti dalla piattaforma People a giugno 2023.

## 3.2 Caratteristiche generali

L'insieme dei dati estratti da People per l'anno 2021 si compone di 12.343 prodotti di ricerca scritti da 6.922 autrici e autori, di cui 3.223 (46,6%) sono donne e 3.699 (53,4%) sono uomini. Prima di entrare nel dettaglio dell'analisi delle differenze di genere nella produzione scientifica del personale CNR, uno sguardo d'insieme (Figura 27) mostra come la produzione scientifica media nel 2021 sia di 4,8 prodotti scientifici, con una leggera differenza tra uomini (5,1 prodotti) e donne (4,4 prodotti). Rispetto alla produzione media rilevata nel 2019 (Bilancio di genere, 2021), la produttività generale è leggermente diminuita (5,3 i prodotti pubblicati in media, di cui 5,5 per gli uomini e 5 per le donne). La Figura 27 mostra altresì il numero di autrici/autori CNR che nel 2021 hanno registrato una produzione scientifica superiore alla media. In totale rientrano in questa categoria 2.192 autrici/autori, di cui 1.031 donne e 1.161 uomini. I prodotti della ricerca sono costituiti per la maggior parte (Figura 28) da articoli scientifici pubblicati su rivista (64,3%) seguiti da rapporti tecnici (8,2%) e contributi in atti di convegno (7,5%).

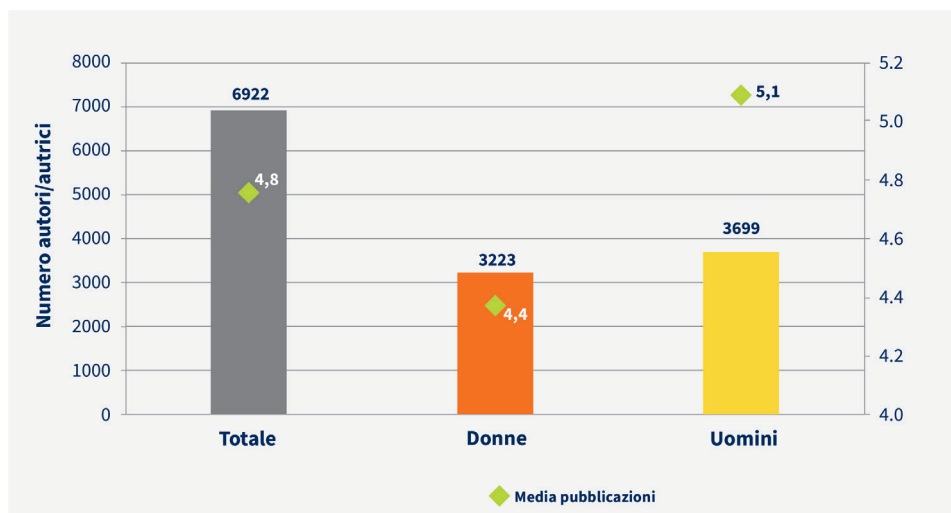


Figura 27. Numero medio di prodotti della ricerca e numero di autrici/autori CNR con una produzione superiore alla media, anno 2021 (valori assoluti). Fonte: CNR (2023).

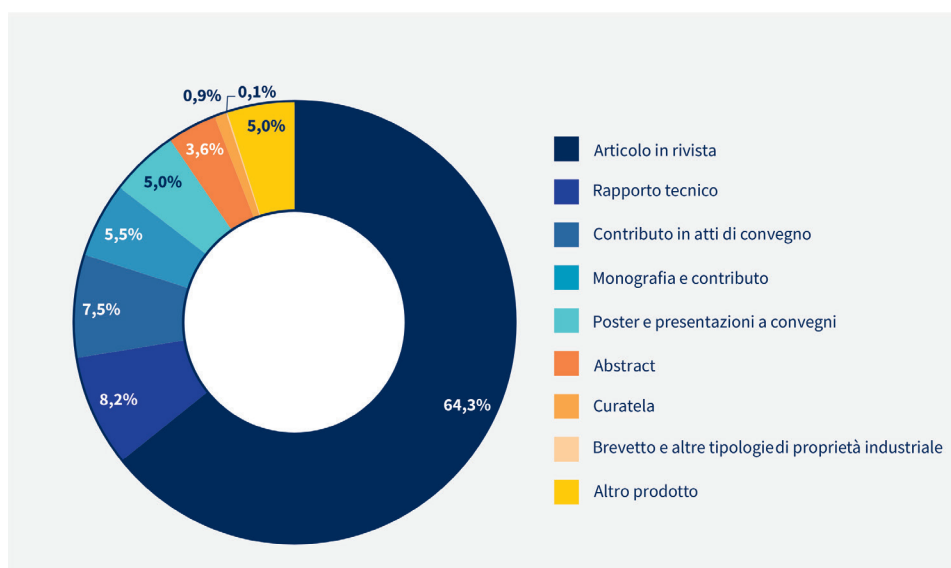


Figura 28. Distribuzione dei prodotti scientifici del personale CNR per tipologia, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

## 3.3 La produzione scientifica

La Figura 29 riporta la distribuzione dei prodotti scientifici per tipologia e genere. La tipologia di prodotti maggiormente utilizzata da donne e uomini per la diffusione dei risultati delle proprie ricerche sono gli articoli in rivista, che rappresentano il 61,4% dei prodotti pubblicati dalle donne e il 58,2% di quelli pubblicati dagli uomini. Inoltre, i dati mostrano come le distribuzioni dei prodotti di donne e uomini siano simili; differenze leggermente più marcate risultano invece nella produzione di contributi in atti di convegno, scelti in misura maggiore dagli uomini, e proprio negli articoli su rivista scelti in misura maggiore dalle donne. Interessante notare che vi è un incremento generale nella produzione degli articoli su rivista, più accentuata per le donne che per gli uomini (61,4% vs 58,2%) rispetto al 2019 (52,1% per le donne e 51,3% per gli uomini in bilancio 2019).

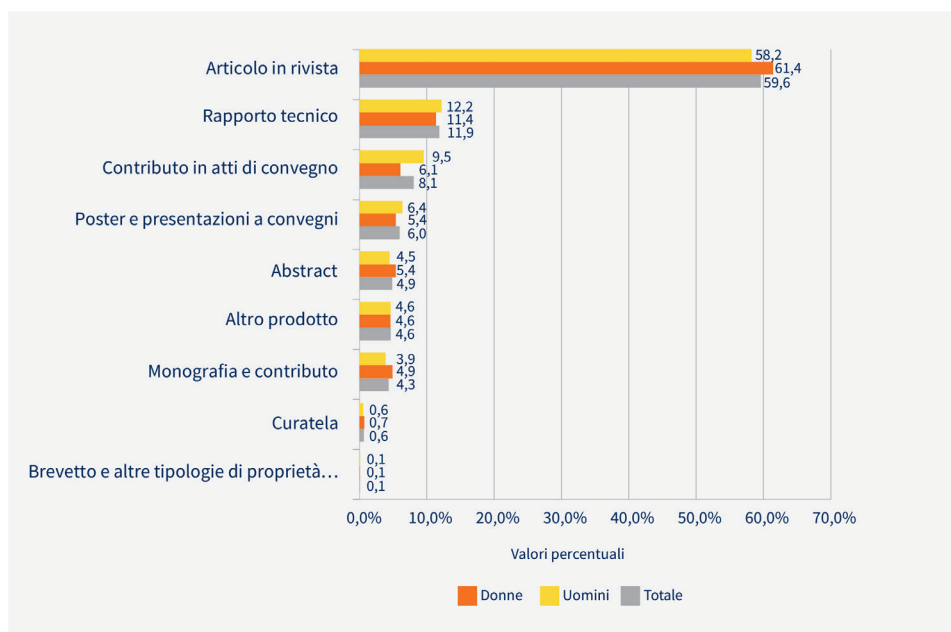


Figura 29. Distribuzione dei prodotti scientifici del personale CNR per tipologia e genere, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

La Figura 30 mostra la distribuzione dei prodotti della ricerca di donne e uomini per classe d'età. Sia per le donne che per gli uomini, le fasce di età più produttive risultano quelle centrali (da 36 a 50/55 anni), mentre prima dei 30 e dopo i 55 anni entrambi i gruppi risultano essere meno produttivi. Anche la classe d'età in cui gli autori e autrici pubblicano non è particolarmente diversa se confrontiamo il genere: entrambi i gruppi infatti pubblicano maggiormente nella classe d'età 46-50 anni. Lo scarto di produttività leggermente più accentuato si verifica nelle autrici delle fasce superiori a 60 anni. Rispetto ai dati del 2019, aumenta la produzione nella fascia d'età 36-40, e ciò è verosimilmente dovuto al fatto che l'analisi comprende in questa edizione anche gli assegni di ricerca.

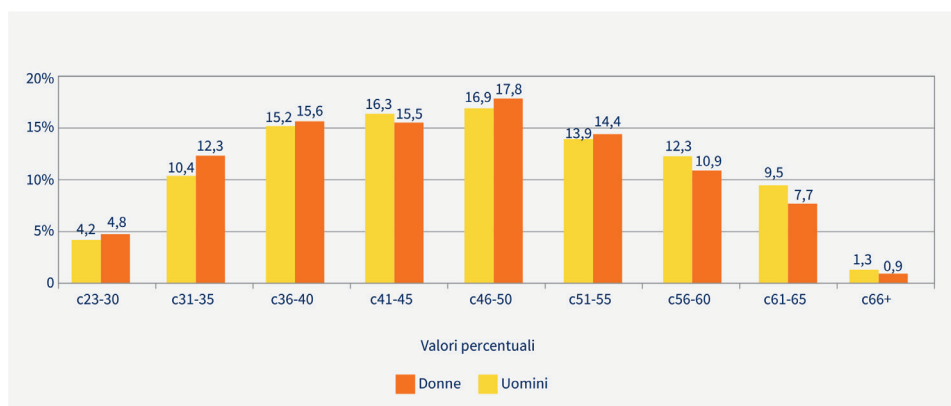


Figura 30. Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e classe d'età, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

Se si confronta la produzione delle donne rispetto a quella degli uomini all'interno della stessa fascia d'età, considerando la percentuale di autrici presenti in ciascuna fascia d'età (Figura 31) si nota come lo scarto di produttività femminile è più accentuato a partire dai 56 anni, età in cui diminuisce sensibilmente anche la percentuale di autrici. Tale risultato può essere paragonato con i dati internazionali relativi al 2015-19 (*SHE figure 2021*) che rilevano che per le donne la differenza di produttività è minore all'inizio della carriera (*early stage authors*), mentre aumenta sensibilmente nelle fasce senior.



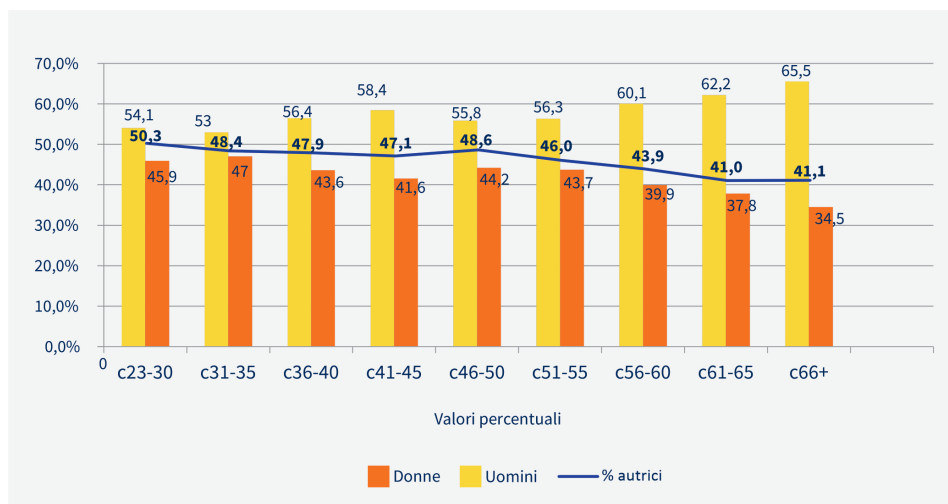


Figura 31. Confronto della produzione scientifica per classe d'età e genere, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023). Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nelle diverse classi d'età, mentre i valori rappresentati dalla linea continua indicano la percentuale di autrici CNR nelle diverse classi d'età.

La Figura 32 riporta i dati relativi alla distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale. La maggior parte della produzione scientifica si concentra nel profilo ricercatore III livello, che del resto costituisce la fascia più numerosa del personale CNR. Tale distribuzione è coerente anche analizzando le differenze di genere. Infatti, la produzione femminile, inferiore nelle fasce dirigenziali e in quelli di Dirigente di ricerca e di II livello, è in linea con quella maschile rispetto al numero di autrici presenti in tali fasce, come evidente in Figura 33 dove è riportata la distribuzione delle autrici e autori CNR per livello professionale (profilo ricercatore e tecnologo) e per genere. Per il profilo ricercatore, nel III livello, all'aumentare del numero di autrici si equilibra la percentuale di produzione scientifica (il 46,2% di autrici di III livello ricercatore pubblica il 50,7% dei prodotti di ricerca).

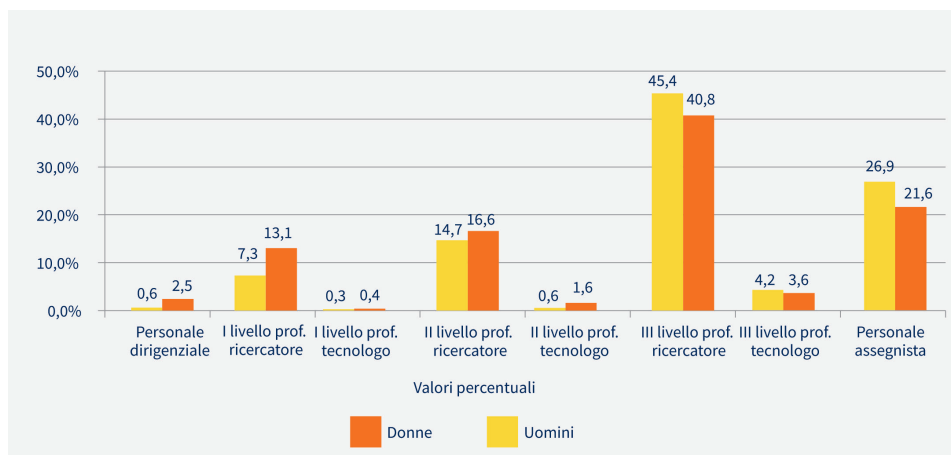


Figura 32. Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale: dirigenza e direzione, profilo ricercatore, profilo tecnologo e assegni di ricerca, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).

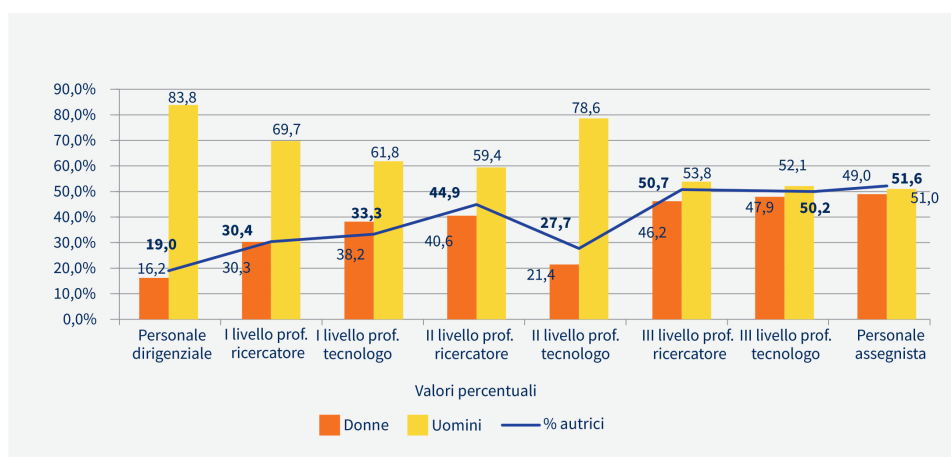


Figura 33. Distribuzione delle autrici/autori per livello professionale (dirigenza e direzione, profilo ricercatore, profilo tecnologo, assegni di ricerca) e per genere, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023). Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nelle diverse classi d'età, mentre i valori rappresentati dalla linea continua indicano la percentuale di autrici CNR nelle diverse classi d'età. Fonte: CNR (2023).

La Figura 34 riporta i dati relativi alla distribuzione dei prodotti scientifici per genere e livello professionale del personale tecnico e amministrativo. La produzione scientifica si concentra in particolare nei livelli VI e IV, e in misura minore nel V. Inoltre, si segnala una differenza sostanziale nella produzione degli uomini nel IV livello rispetto a quella delle donne che poi va diminuendo nei due livelli successivi (V e VI). Considerando

la relazione tra la percentuale di autrici nei diversi livelli professionali e la relativa percentuale di prodotti pubblicati, le donne risultano più produttive nel VI e VII livello (Figura 35). Questo dato può essere anche influenzato da una maggiore produttività scientifica del personale tecnico rispetto a quello amministrativo e quindi anche dalla composizione per profilo di queste due tipologie di personale.

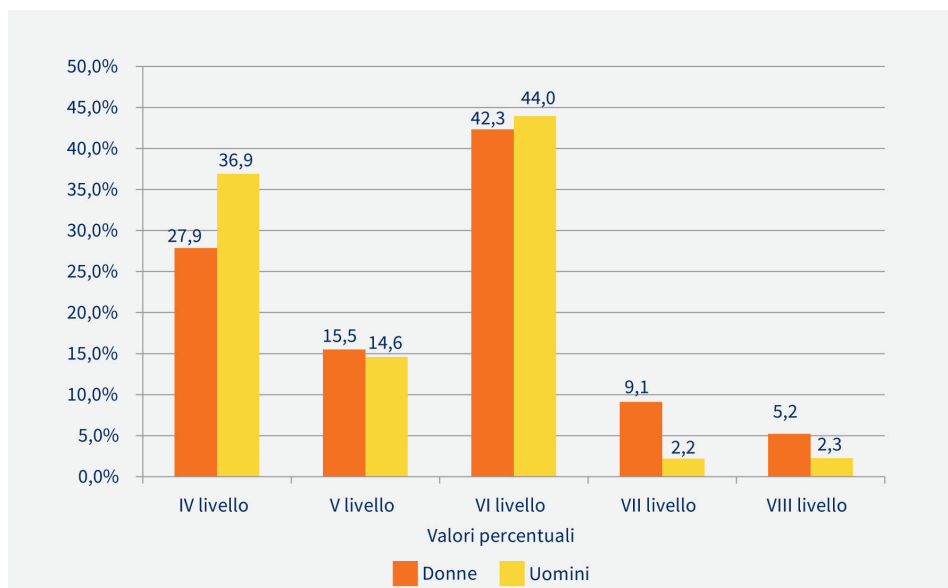


Figura 34. Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale: personale tecnico, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).



Figura 35. Distribuzione del personale per livello professionale (personale tecnico e amministrativo) e per genere, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023).  
 Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nelle diverse classi d'età, mentre i valori rappresentati dalla linea continua indicano la percentuale di autrici CNR nelle diverse classi d'età.

La Figura 36 riporta la distribuzione sia dei prodotti della ricerca che delle autrici/autori CNR per dipartimento e genere. Per completezza, nella tabella vengono riportati anche i dati delle aree di ricerca che sono state invece rimosse dalla figura poiché rappresentano numeri non significativi per l'analisi in oggetto.

Considerata la distribuzione dei prodotti di ricerca per genere e per dipartimento di appartenenza, le donne hanno una produzione scientifica maggiore rispetto agli uomini in due dipartimenti: Scienze biomediche (DSB) e Scienze umane e sociali, patrimonio culturale (DSU). Il divario nella produzione scientifica è maggiore nei dipartimenti di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e trasporti (62,2% per gli uomini, 34,9% per le donne) e in quello di Scienze fisiche e tecnologie della

materia (67,1% per gli uomini, 32,9% per le donne), dove la percentuale di autrici è nettamente inferiore a quella degli autori (rispettivamente 34,9% e 36,1%). Infatti, anche in questo caso il dato della produzione va visto insieme al dato sul numero di autori e autrici nei vari dipartimenti (vedi percentuale di autrici in Figura 10). Nei Dipartimenti dove c'è un maggiore equilibrio tra numero di autori e autrici, le differenze nella produzione scientifica sono meno marcate, come nel caso del dipartimento di Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (le autrici rappresentano il 43,7% e la loro produzione è del 43,1% rispetto a quella dei loro colleghi) e di quello di Scienze bio-agroalimentari (51% di autrici con una produzione del 45,1% sul totale delle pubblicazioni).

Rispetto ai risultati del 2019, non si rilevano differenze marcate e sembra confermato che all'aumentare della parità di genere in termini di numero di autori/autrici, diminuisca il divario di produzione scientifica.

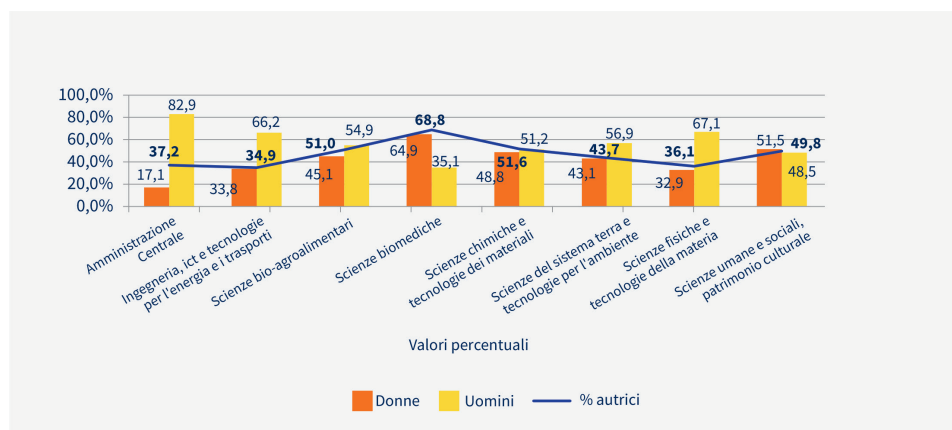


Figura 36. Distribuzione dei prodotti della ricerca per dipartimento e per genere, anno 2021 (valori percentuali). Fonte: CNR (2023) Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nelle diverse classi d'età, mentre i valori rappresentati dalla linea continua indicano la percentuale di autrici CNR nelle diverse classi d'età.

# CONCLUSIONI

DANIELA LUZI

Il Bilancio di Genere alla sua seconda edizione conferma l'impegno del CNR a sostenere la parità di genere e a favorire l'inclusione sia organizzativa che scientifica del personale dell'Ente e delle sue attività di ricerca. Infatti, se il Bilancio del 2021 ha posto le basi per la redazione del Piano di parità di Genere che ha delineato le principali aree di intervento nel triennio 2022-2024, il Bilancio qui presentato segna l'avvio per lo sviluppo di uno strumento di programmazione e valutazione delle scelte effettuate dall'Ente in termini di risorse economiche e finanziarie in una prospettiva di genere.

In tal senso la presente edizione vede il progressivo sviluppo di un *data mart* dedicato che integra le informazioni provenienti da più archivi CNR e che rappresenta, assieme alla costituzione del *Gender Equality Officer*, il presupposto per una attività di governance e monitoraggio costante, così come indicato in uno dei pilastri del Piano di parità di Genere. Inoltre, la formazione di un gruppo di lavoro composito e interdisciplinare con un bagaglio di esperienze consolidate sia sulle tematiche di genere che sul trattamento dei dati, conferma l'impegno istituzionale del CNR ma anche la solidità scientifica di tale iniziativa. Ciò permette di individuare il percorso verso una sempre più efficace armonizzazione e integrazione dei dati e delle risorse informative del CNR, fondamentali per qualsiasi tipo di analisi del contesto scientifico e amministrativo. In tal modo si facilita la disponibilità dei dati a fini di ricerca e si creano i presupposti per migliorare la trasparenza dei processi decisionali per poter poi individuare le azioni da implementare.

Una volta poste le basi di tale percorso, si possono già anticipare alcuni dei passi successivi. Andranno sicuramente approfondite le analisi sulle politiche di *welfare* aziendale, ampliando lo studio alle diverse forme di sussidio quali quelle relative all'aggravio di spese familiari e alle borse di studio per figli/e dei dipendenti. Sarà importante monitorare le diverse fasi concorsuali del personale di ricerca, sia in ingresso sia per le progressioni di carriera, estendendo l'analisi della composizione delle commissioni alle domande presentate e agli esiti dei concorsi.

Un altro ambito che merita un'attenta analisi riguarda i fondi della ricerca, sia interni che esterni, che sono in genere

oggetto di valutazione per le progressioni di carriera. In tale ambito una prospettiva di genere sull'analisi degli incarichi di responsabilità e la composizione del gruppo di ricerca collegati ai diversi prodotti pubblicati può fornire importanti indicazioni sulle disponibilità di risorse e sul loro impatto in termini di produzione scientifica e di visibilità. Come evidente da questo breve elenco, in alcuni casi si tratta di recuperare fonti informative già presenti, in altri sarà necessario predisporre già al momento della raccolta dei dati gli strumenti necessari per poterli poi analizzare in una prospettiva di genere.

Infine, sarà estremamente importante il raccordo con le attività di revisione dei principi di valutazione della ricerca, portate avanti in sede europea e culminate nell'*Agreement for Research Assessment*<sup>3</sup> e nella costituzione di CoARA (*Coalition for Advancing research Assessment*). Tra gli impegni dei firmatari dell'accordo c'è la richiesta di privilegiare i criteri qualitativi limitando quelli basati su indicatori bibliometrici, di ampliare la gamma dei prodotti della ricerca (non solo pubblicazioni, ma anche dati, software, protocolli), di considerare un più ampio spettro di attività di ricerca (ad esempio peer review e mentoring), di valorizzare pratiche di scienza aperta quali la condivisione di risultati preliminari, il lavoro di gruppo e la collaborazione interdisciplinare.

Il CNR oltre a sottoscrivere l'accordo, coordina, assieme all'Università di Bologna, il *National Chapter* italiano<sup>4</sup> che ha lo scopo di rivedere i criteri, gli strumenti e i processi di valutazione della ricerca. Il raccordo con tali iniziative assieme a una attenta analisi sul possibile impatto sulle carriere, non potrà che migliorare la qualità della ricerca e dare maggiore visibilità al ruolo svolto dalle donne.

---

3 European Commission, Directorate General for Research and Innovation. Agreement for research assessment, 20 July 2022. <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text>

4 <https://www.cnr.it/it/news/12096/verso-una-riforma-europea-della-valutazione-della-ricerca>



**NOTA**

**METODOLOGICA**

LOREDANA CERBARA, ENRICO MALANDRINO

A partire dal 2020 il Consiglio Nazionale delle Ricerche ha costituito un gruppo di lavoro per la realizzazione del Bilancio di Genere annuale. Nel 2020 è stato prodotto un primo volume che ha restituito un'immagine della popolazione del personale dipendente CNR distinta per genere, a partire dai livelli più bassi dell'inquadramento professionale fino a quelli apicali. Per il 2021 è stato prodotto un aggiornamento agile attraverso alcune infografiche pubblicate sul sito del CNR e per il 2022 (uscita nell'anno 2023) si è voluto riproporre un volume.

Questo rapporto riporta, laddove possibile, i dati fino al 31 dicembre 2022. Nei casi in cui nelle precedenti edizioni non è stato pubblicato il dato relativo al 2021, questo è stato incluso nel presente rapporto, in modo da avere un quadro completo dal punto di vista temporale, a partire dai dati pubblicati nei due precedenti lavori. Bisogna però sottolineare che, solamente per la produzione scientifica, è stata fatta la scelta di fermarsi al 2021 pur avendo disponibilità allo stato attuale dei dati relativi al 2022. Il motivo è dovuto ad un atteggiamento di prudenza in quanto il personale di ricerca non ha l'obbligo formale di inserire le proprie opere nei sistemi dell'Ente in tempo reale e le attività di ricerca e di rendicontazione ad essa associate possono indurre all'inserimento della produzione scientifica in tempi successivi alla chiusura dei progetti e delle attività formali ad essi collegate. Per tale motivo, al fine di evitare una sottostima fisiologica della produzione scientifica dell'ultimo anno disponibile, e in considerazione del fatto che il rapporto sul BdG è programmato anche per gli anni successivi, si è scelto di limitare l'analisi della produzione scientifica al 2021.

Un'importante novità del BdG 2023 è data dalla presenza dei dati sul personale assegnista di ricerca che è importante in quanto evidenzia il sostanziale apporto scientifico del personale non strutturato dell'Ente e completa l'informazione sul periodo di precariato nella ricerca; al personale assegnista verrà associato un ID che manterrà nel futuro per consentire di ricostruire il percorso interno al CNR.

Inoltre, costituisce un'innovazione anche l'informazione sulla composizione per genere delle commissioni di concorso che aiuta a identificare processi che potenzialmente generano disparità. A questi dati manca però l'informazione sull'esito

dei bandi, le graduatorie che sono disponibili solo in formato testuale, a parte alcune delle più recenti e quindi difficilmente trattabili in modalità automatizzata. Questa lacuna impedisce di fatto il calcolo della correlazione tra la composizione di genere delle commissioni e quella delle graduatorie finali.

L'analisi dei dati dell'applicativo Siper è stata introdotta perché è una fonte per l'analisi dei nuclei familiari che ci ha permesso di stimare un potenziale impatto dell'Ente sulla popolazione a esso collegata: 17.000 potenziali beneficiari delle politiche di *welfare* più 8000 dipendenti.

Per questo lavoro sono usati gli archivi anagrafici dell'Ente che non sono stati progettati per consentire un'analisi di genere e pertanto è stato fatto un lavoro di progettazione e adattamento delle fonti di dati allo scopo del BdG. Tuttavia bisogna ammettere che non si è trattato di ideare un nuovo sistema per l'utilizzo di tali dati perché il gruppo di lavoro, a vario titolo, supportato dall'Ufficio Statistico dell'Ente che è incluso tra le componenti dell'Ufficio ICT, si è sempre interessato di questa tematica, e da oltre un decennio usa i dati aggregati e anonimi di fonte anagrafica del CNR per analizzarli in ottica di genere, nell'ambito di progetti europei (Genera <https://www.genera-network.eu>, MINDtheGEPs <https://www.irpps.cnr.it/mind-the-geps/>) o gruppi di dati specifici per gli studi in ottica di genere (Gruppo GETA, Genere e Talenti su mandato del Presidente CNR <https://www.irpps.cnr.it/geta-osservatorio-su-genere-e-talenti/>). L'esperienza del passato ha consentito di capire quali delle numerose fonti disponibili potessero essere utili per lo scopo del presente rapporto e quali invece non avessero le caratteristiche adatte. Questo uso inconsueto dei dati anagrafici ha anche scoperto qualche possibile spazio di intervento per progettare migliorie utili per il prossimo futuro, come ricaduta secondaria.

A partire dal 2022 però, il servizio dell'Ufficio ICT ha introdotto una prima e importante innovazione operativa che ha agevolato il lavoro di elaborazione, a fronte dell'onere di predisposizione di un sistema di interrogazione permanente basato su applicazioni business intelligence rilasciate sulla piattaforma *Jaspersoft BI Suite* in dotazione all'Ufficio.

Infatti, all'interno dell'Ufficio ICT – settore “*Business Intelligence/Data Warehouse*” (per brevità BI/DWH) – dal 2013 è stato progettato, realizzato e implementato il *data warehouse* del CNR attraverso l'integrazione incrementale, di grande complessità – dovuta *in primis* alle differenze strutturali dei sistemi disponibili – dei sistemi informativi operazionali dell'Ente.

Il DWH offre strumenti di analisi *multi source* ed elaborazione avanzata di dati e informazioni che sono necessarie per il supporto alle decisioni delle unità di lavoro dell'Ente. La sua crescita ininterrotta, in termini di integrazione di nuove informazioni provenienti dalle diverse fonti disponibili, permette di allargare costantemente il patrimonio di conoscenza e nel tempo si è rivelata uno strumento indispensabile perché offre possibilità di monitorare l'andamento delle osservazioni in tempo reale.

I *data mart* – sottoinsiemi logici del DWH – ad oggi coordinati e integrati sono:

- Contabilità
- Personale
- Progetti e finanziamenti esterni - PdGP
- Trovati della ricerca
- Prodotti della ricerca
- Sistema Informativo Statistico
- Adempimenti Sindacali
- *Bilancio di Genere* (progettato e utilizzato per il presente report)
- Servizi per il personale (polizza sanitaria e *welfare*)

Per supportare i processi decisionali e gestionali il DWH raccoglie i dati presenti nelle sorgenti informative e li memorizza in strutture autonome, in forma di serie storica, cioè con possibilità di riferimenti temporali, poiché per gli utilizzatori è spesso essenziale sapere come si sono evolute le informazioni e come si sono modificati i processi nel tempo; i dati, non interconnessi alla fonte, sono stabilmente integrati in un sistema relazionale che offre anche la possibilità di analisi trasversali. In tal modo, è possibile, a partire da un'informazione, arrivare a scoprire quali siano i legami con altri dati disponibili al CNR. Per

questo motivo il CNR ha in produzione un ventaglio di applicazioni business intelligence progettate e sviluppate sulle piattaforme in esercizio *Qlikview* e *Jaspersoft BI Suite*. Le applicazioni BI consentono, appunto, di analizzare dati e supportare i processi decisionali; grazie al loro utilizzo, è infatti possibile filtrare e navigare i dati secondo percorsi non predeterminati a priori e ottenere pertanto, con estrema flessibilità, informazioni in grado di soddisfare esigenze molto specifiche.

Nel caso particolare del BdG, a partire dal 2020 è stato ideato, progettato e realizzato un *data mart* dedicato e un sistema di estrazione, trasformazione e caricamento (ETL) che raccoglie e integra tutti i dati di interesse in ottica di genere e permette al gruppo di lavoro di analizzarli in modo trasversale, sotto molteplici punti di vista, per la produzione di documenti e per il monitoraggio e le ricadute dell'attuazione del Piano di Genere dell'Ente.

I dati di interesse per il Bilancio di Genere sono fruibili attraverso gli strumenti di *business intelligence* in esercizio nell'Ente, nel caso specifico la piattaforma *Jaspersoft BI Suite*, dove sono state realizzate applicazioni BI che presentano report storici/attuali.

I sistemi BI/DWH sul Bilancio di Genere sono trasversali a diversi ambiti, indicati di seguito (tra parentesi sono indicate le sorgenti dati):

- Anagrafica del personale ricercatore, tecnologo, amministrativo, tecnico dell'Ente (Personale);
- Anagrafica personale assegnista e borsista, assenze del personale (Contabilità);
- Personale per assenza oraria e giornaliera e codici di assenza (Personale);
- Sedi CNR e distribuzione territoriale dei dipendenti (Contabilità);
- Suddivisione dei progetti, contratti e finanziamenti esterni per bilancio di genere legato al responsabile del progetto (Progetti – Contabilità – Personale);
- Pubblicazioni e brevetti con almeno un autore/autrice CNR e personale assegnista (Prodotti della Ricerca e Tutela DPI);
- Personale strutturato, profilo ricercatore, tecnolo-

- go, tecnico, amministrativo, contratto lavoro privato (Personale);
- Personale non strutturato (assegnisti e borsisti) suddiviso per tipo incarico, genere, dipartimento, profilo, livello, età e importo incarico (Personale – Contabilità);
- Informazioni sul nucleo familiare e sui relativi sussidi (Servizi per il Personale).

Il *data warehouse*, come il *data mart* sul BdG, è in continua evoluzione, in modo da restituire di anno in anno una situazione sempre più ricca di informazioni per permettere approfondimenti sempre più specifici a vantaggio del personale dell'Ente attraverso la disponibilità di nuova conoscenza sempre più approfondita e variegata.

In prima battuta l'obiettivo è quello di fornire una lettura di genere dei dati disponibili ma anche la disponibilità di una serie storica, almeno relativa agli anni recenti, per poter costruire un andamento temporale e capire quale sia la tendenza in atto. Sono importanti in questo senso i dati sui profili e percorsi di carriera che mostrano le maggiori differenze di genere, ma non soltanto all'interno del CNR, perché in verità il nostro Ente è uno tra quelli più attenti a questa tematica a livello europeo, ma risente di un passato in cui stereotipi e pregiudizi allontanavano le donne dalla carriera scientifica e, quando ciò non accadeva, le allontanavano dall'idea di coltivare interessi personali al di fuori del lavoro di ricerca. Per questo motivo i dati di cui disponiamo riportano una forte prevalenza maschile nelle posizioni apicali, generalmente occupate da personale più avanti con l'età e dunque assunto in un passato in cui la componente maschile era del tutto prevalente in tali posizioni. Questo è anche il motivo per il quale è necessario un monitoraggio, almeno annuale, che possa far luce sull'andamento nel tempo della composizione per genere del personale dipendente.

Con il prosieguo di questa attività di monitoraggio degli archivi dati dell'Ente, nell'ambito del *Gender Equality Team* operante per il Piano per la Parità di Genere del CNR, si potranno predisporre interfacce sempre più ricche di informazioni ma anche già strutturate in maniera da restituire in tempo reale i

più importanti indicatori di monitoraggio. A questo risultato si può giungere solo con il tempo e facendo esperienza diretta di quali informazioni sono necessarie e in quale forma è più opportuno restituirle. L'analisi statistica avrà comunque sempre importanza e potrà essere sempre più raffinata in particolare se le risorse a essa dedicate potranno svincolarsi dalle operazioni ripetute.

**APPENDICE A.  
LISTA DELLE TIPOLOGIE  
DI PRODOTTI DELLA  
RICERCA E NUMEROSITÀ**



Tipologia prodotto aggregata	#	%	Tipologia prodotto	#	%
Abstract	447	3,6%	Abstract in atti di convegno	421	3,4%
			Abstract in rivista	26	0,2%
Altro prodotto	611	5,0%	Altra documentazione tecnica	7	0,1%
			Altra metodologia	6	0,0%
			Altro prodotto	85	0,7%
			Banca dati	28	0,2%
			Cartografia	3	0,0%
			Catalogo	1	0,0%
			Composizione	1	0,0%
			Contributo in pubblicazione non scientifica	37	0,3%
			Dataset	19	0,2%
			Design	4	0,0%
			Disegno	1	0,0%
			Esposizione	5	0,0%
			Key note o lezione magistrale	34	0,3%
			Manufatto e relativi progetti	4	0,0%
			Materiale didattico	22	0,2%
			Norma tecnica	2	0,0%
			Nota a sentenza	2	0,0%
			Nota tecnica	47	0,4%
Performance	6	0,0%			
Procedura	7	0,1%			

Tipologia prodotto aggregata	#	%	Tipologia prodotto	#	%
Altro prodotto	611	5,0%	Prodotto multimediale	104	0,8%
			Progetto	11	0,1%
			Protocolli	6	0,0%
			Pubblicazione di fonti inedite	4	0,0%
			Scheda di catalogo	6	0,0%
			Sito web	27	0,2%
			Software	82	0,7%
			Standard	2	0,0%
			Tesi	33	0,3%
			Toolkit metodologico	1	0,0%
			Voce in repertorio	14	0,1%
Articolo in rivista	7932	64,3%	Articolo in rivista	7583	61,4%
			Comunicazione in rivista (Letter - Letter to editor)	35	0,3%
			Editoriale in rivista	146	1,2%
			Rassegna della letteratura scientifica in rivista (Literature review)	127	1,0%
			Recensione in rivista	38	0,3%
			Traduzione in rivista	3	0,0%
Brevetto e altre tipologie di proprietà industriale	12	0,1%	Brevetto di invenzione industriale	11	0,1%
			Marchio	1	0,0%
Contributo in atti di convegno	929	7,5%	Contributo in atti di convegno	929	7,5%

Tipologia prodotto aggregata	#	%	Tipologia prodotto	#	%
Curatela	107	0,9%	Curatela di altro tipo	13	0,1%
			Curatela di antologia	2	0,0%
			Curatela di atti di convegno (conference proceeding)	30	0,2%
			Curatela di monografia/trattato scientifico	34	0,3%
			Curatela di numero monografico (di rivista o collana)	27	0,2%
			Curatela di traduzione	1	0,0%
Monografia e contributo	678	5,5%	Antologia	2	0,0%
			Breve introduzione	2	0,0%
			Contributo in volume	531	4,3%
			Edizione critica	2	0,0%
			Manuale tecnico/Guida tecnica	20	0,2%
			Manuale/libro di testo	7	0,1%
			Monografia o trattato scientifico	86	0,7%
			Prefazione/Introduzione/Postfazione	26	0,2%
			Traduzione di libro	1	0,0%
			Traduzione in volume	1	0,0%
Poster e presentazioni a convegni	621	5,0%	Poster	209	1,7%
			Presentazione	398	3,2%
			Traduzione in volume	14	0,1%
Rapporto tecnico	1006	8,2%	Annual report	11	0,1%
			Linee Guida (Guide lines)	6	0,0%
			Rapporto di progetto (Project report)	411	3,3%
			Rapporto di ricerca (Research report)	112	0,9%
			Rapporto statistico	2	0,0%
			Rapporto tecnico	429	3,5%
Traduzione in volume	35	0,3%			

Fonte: CNR (2023).

