



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF

Acronimo:	INAF
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00136
Indirizzo:	Viale del Parco Mellini 84
Codice Amministrazione:	inaf_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2023
2021-2023	2023-2025
piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (212.49 KB)	piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (271.48 KB)
2025	2026
Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf	piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf



[anno_2025.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inaf_rm/piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027/piano_azioni_positive_inaf_rm-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (32.23 KB)

[f_rm-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf](#) (462.75 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Dirigente di ricerca	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Astronomo ordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Astronomo associato	0	0	0	2	11	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ricercatore astronomo	0	0	0	17	10	0	0	0	8	7
Personale non dirigente	DIRIGENTI DI RICERCA	0	0	0	35	20	0	0	1	9	11
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	12	79	65	18	0	8	43	51	10
Personale non dirigente	Ricercatore	1	17	49	12	4	0	9	31	11	2
Personale non dirigente	Dirigente Tecnologo	0	0	2	14	5	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Primo Tecnolo	0	5	36	50	9	0	4	20	17	4
Personale non dirigente	Tecnologo	0	8	25	12	10	0	3	13	12	2
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo IV liv.	0	0	3	8	2	0	3	4	11	4
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo V liv	0	3	3	4	0	2	8	13	10	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 5	0	0	1	3	3	0	1	5	14	10
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 6	0	0		0	0	0	0	2	1	5
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 7	0	1	1	1	0	0	3	1	2	0
Personale non dirigente	Operatore di amministrazione liv VII	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
Personale non dirigente	operatore di amministrazione liv 8	0	2	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CTER LIV 4	0	0	13	43	28	0	0	1	13	11
Personale non dirigente	CTER LIV 5	0	2	13	8	2	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	CTER LIV 6	4	10	8	5	3	0	2	5	4	0
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 6	0	0	0	15	8	0	0	2	1	1
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 7	0	0	1	2	1	0	0	1	0	2
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 8	2	3	1	4	5	0	1	0	0	0
Totale personale		7	63	235	301	141	2	42	144	169	78
Totale % sul personale complessivo		0,59	5,33	19,88	25,47	11,93	0,17	3,55	12,18	14,30	6,60

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	38	156	133	30	358	63,36	67,67	0	22	87	81	17	207	36,64	74,19
Tra 3 e 5 anni	0	3	12	12	2	29	67,44	5,48	0	2	9	2	1	14	32,56	5,02
Tra 5 e 10 anni	0	1	21	33	22	77	67,54	14,56	0	0	11	14	12	37	32,46	13,26
Superiore a 10 anni	0	0	2	29	34	65	75,58	12,29	0	0	1	12	8	21	24,42	7,53
Totale	1	42	191	207	88	529			0	24	108	109	38	279		
Totale %	0,12	5,20	23,64	25,62	10,89	65,47			0,00	2,97	13,37	13,49	4,70	34,53		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	55	72,37	21	27,63	76	6,42
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	174	60,84	112	39,16	286	24,18
Dirigente Tecnologo	Dottorato di ricerca	11	100,00	0	0,00	11	0,93
Dirigente Tecnologo	Laurea magistrale	10	83,33	2	16,67	12	1,01
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	65	76,47	20	23,53	85	7,19
Primo tecnologo	Laurea magistrale	35	58,33	25	41,67	60	5,07
Ricercatore	Dottorato di ricerca	29	76,32	9	23,68	38	3,21
Ricercatore	Laurea magistrale	54	55,10	44	44,90	98	8,28
Tecnologo	Dottorato di ricerca	5	45,45	6	54,55	11	0,93
Tecnologo		50	67,57	24	32,43	74	6,26
Astronomo ordinario	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Astronomo associato	Dottorato di ricerca	13	92,86	1	7,14	14	1,18
Ricercatore astronomo	Dottorato di ricerca	27	64,29	15	35,71	42	3,55
funzionario di amministrazione 4 liv	Laurea magistrale	13	37,14	22	62,86	35	2,96
Funzionario di amministrazione 5 liv	Laurea	10	22,73	34	77,27	44	3,72
Collaboratore di amministrazione liv 5	Laurea	2	10,00	18	90,00	20	1,69

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore amministrazione liv 5	Diploma di scuola superiore	5	29,41	12	70,59	17	1,44
Collaboratore di amministrazione 6 liv	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,25
Collaboratore di amministrazione 6 livello	Diploma di scuola superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,42
Collaboratore di amministrazione di 7 livello	Diploma di scuola superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,76
Operatore di amministrazione 7 livello	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	0,51
Operatore di amministrazione 8 liv	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,42
Operatore tecnico 6 liv	Diploma di scuola superiore	23	71,88	9	28,13	32	2,70
Operatore tecnico 7 Liv	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,59
Operatore tecnico 8 liv	Diploma di scuola superiore	14	93,33	1	6,67	15	1,27
CTER 4 LIV	Diploma di scuola superiore	84	77,06	25	22,94	109	9,21
CTER 5 LIV	Diploma di scuola superiore	25	92,59	2	7,41	27	2,28
CTER 6 LIV	Diploma di scuola superiore	30	73,17	11	26,83	41	3,47
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		745		438		1183	
Totale % sul personale complessivo		63,03		37,06		100,08	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi alla distribuzione di genere nel personale mette in evidenza alcune tendenze significative che riguardano la rappresentazione di uomini e donne nei diversi ruoli, fasce d'età e titoli di studio. Ecco un'analisi dettagliata:

Distribuzione Generale

Il personale maschile rappresenta il 63% del totale, mentre quello femminile il 37%.

Questa disparità è più accentuata nei ruoli di alto livello e nelle posizioni tecniche.

Ruoli Dirigenziali

I ruoli di vertice sono occupati prevalentemente da uomini.

Dirigente di ricerca, Astronomo ordinario e associato sono posizioni ricoperte prevalentemente da uomini. Rispetto all'anno 2023, si registra un aumento della rappresentanza femminile anche nei ruoli di Prima Ricercatrice e Tecnologa grazie all'espletamento nel 2024 delle procedure art.15 del CCNL Comparto Ricerca che ha consentito a diverse ricercatrici e tecnologa, dopo diversi anni, l'avanzamento di carriera.

Nei ruoli di **Dirigente di 2ª fascia** (si occupano della gestione di uffici dirigenziali non generali, coordinando attività amministrative e contabili), si osserva una presenza femminile significativa (2 donne vs 0 uomini), un'eccezione nella tendenza generale.

Personale non Dirigenziale

Nei profili scientifici e tecnici avanzati (ricercatori, tecnologi), la componente maschile è superiore.

Nei ruoli amministrativi, invece, le donne sono più rappresentate, soprattutto nei livelli di collaboratori e operatori amministrativi.

Distribuzione per Fasce d'Età

Le donne si concentrano maggiormente nelle fasce d'età intermedie (31-50 anni).

Tra i profili più anziani (51-60 anni), la presenza maschile è dominante. Questo potrebbe riflettere una minore permanenza delle donne nelle carriere di lunga durata o una loro più recente inclusione nei ruoli scientifici e tecnici.

Anzianità nel Profilo

Il 75,58% degli uomini ha una permanenza superiore ai 10 anni, mentre la percentuale femminile corrispondente è solo del 24,42%. Le donne sono più rappresentate nei periodi di carriera inferiori ai 3 anni, suggerendo una maggiore recente assunzione.

Titoli di Studio

Nei profili scientifici con **dottorato di ricerca**, gli uomini sono in netta maggioranza: **Dirigenti di ricerca**: 72% uomini vs 28% donne. **Primi ricercatori**: 61% uomini vs 39% donne. Nei ruoli amministrativi con **diploma o laurea triennale**, la presenza femminile risulta spesso dominante. Per accedere ai profili di **Collaboratore Amministrativo** o **Collaboratore Tecnico** presso l'INAF è richiesto, come requisito minimo, il **diploma di scuola secondaria superiore**. Tuttavia, un'analisi della tabella relativa ai titoli di studio del personale evidenzia che molti collaboratori tecnici in questi ruoli possiedono titoli accademici superiori, quali la **laurea e in alcuni casi anche il dottorato di ricerca in particolare per i collaboratori Tecnici, nonostante nella tabella quest'ultima informazione non sia stata riportata, per assenza di registrazione del dato.**

Considerazioni Finali

Segregazione verticale: La concentrazione degli uomini nei ruoli apicali e delle donne nei livelli inferiori o amministrativi indica la presenza di barriere nella progressione di carriera per le donne. **Segregazione orizzontale**: Gli uomini dominano i profili scientifici e tecnici, mentre le donne sono più rappresentate nei ruoli amministrativi.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	61	234	292	138	732	63,05	98,26	2	42	143	162	80	429	36,95	97,50
Part Time >50%	0	2	1	9	1	13	54,17	1,74	0	0	1	8	2	11	45,83	2,50
Totale	7	63	235	301	139	745			2	42	144	170	82	440		
Totale %	0,59	5,32	19,83	25,40	11,73	62,87			0,17	3,54	12,15	14,35	6,92	37,13		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	3	25	36	11	75	44,38	12,04	0	7	33	39	15	94	55,62	22,65
Smart working	1	62	213	203	69	548	63,06	87,96	2	41	115	122	41	321	36,94	77,35
Totale	1	65	238	239	80	623			2	48	148	161	56	415		
Totale %	0,10	6,26	22,93	23,03	7,71	60,02			0,19	4,62	14,26	15,51	5,39	39,98		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Distribuzione per tipo di presenza

Tempo pieno: La stragrande maggioranza del personale lavora a tempo pieno (98,26% degli uomini e 97,50% delle donne). La distribuzione per età mostra che le fasce più rappresentate sono quelle centrali (41-50 e 51-60 anni), con percentuali simili tra uomini e donne.

Part-time: Il part-time è significativamente meno diffuso e risulta più equilibrato tra uomini e donne in termini percentuali. Tuttavia, le donne sono leggermente più rappresentate (45,83% contro 54,17% per gli uomini) se si considera il numero di donne presente in INAF rispetto agli uomini e quindi il 2,5% di donne in INAF usufruisce del part time rispetto a 1,74% degli uomini. Il part-time è più comune tra il personale più anziano (oltre i 51 anni), il che può riflettere una maggiore esigenza di conciliazione tra lavoro e vita privata in questa fascia d'età.

Fruizione delle misure di conciliazione

Telelavoro: Le donne sono più rappresentate (55,62% contro 44,38% per gli uomini). Il telelavoro è più diffuso nelle fasce d'età superiori ai 40 anni, indicando presumibilmente che queste misure sono particolarmente utili per chi ha necessità di bilanciare carichi familiari e lavorativi.

Smart working: Lo Smart Working è largamente diffuso e più praticato dagli uomini (63,06% contro 36,94% delle donne). Si

riscontra una forte presenza nelle fasce centrali (31-50 anni), e nelle categorie professionali che ricoprono ruoli più operativi e gestionali.

Confronto generale e considerazioni

Tendenze di genere: Dalla lettura dei dati emerge che gli uomini tendono a lavorare maggiormente a tempo pieno e a utilizzare meno strumenti di conciliazione quali part-time mentre risultano maggiormente rappresentati nell'uso dello Smart working. Le donne risultano maggiormente coinvolte nel telelavoro e in misura leggermente superiore nel part-time, evidenziando un maggiore ricorso a strumenti che favoriscono la gestione di esigenze personali e familiari.

Tendenze generazionali: Il personale più giovane (< 30 anni) fa scarso utilizzo delle misure di conciliazione, quali part-time, telelavoro, lavoro agile. Le fasce d'età centrali (31-50 anni) sono le più coinvolte sia nel lavoro agile che nel telelavoro, coerentemente con il periodo della vita in cui si intrecciano carriera e impegni familiari.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31	46,97	35	53,03	66	100,00
Totale permessi	31	46,97	35	53,03	66	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi ex **Legge 104/1992** evidenzia alcune differenze significative tra uomini e donne:

Distribuzione dei permessi per genere

Uomini: 31 permessi fruiti, pari al **46,97%** del totale. **Donne:** 35 permessi fruiti, pari al **53,03%** del totale.

Leggera prevalenza femminile: Le donne rappresentano una quota leggermente maggiore nella fruizione dei permessi L.104/1992. Questo dato è coerente con le dinamiche sociali e culturali che vedono spesso le donne assumere un ruolo primario nella cura di familiari con disabilità o condizioni particolari. **Coinvolgimento maschile significativo:** Il dato relativo agli uomini (quasi il 47%) indica comunque una partecipazione rilevante, segno che le responsabilità assistenziali si stanno gradualmente distribuendo in modo più equilibrato tra i generi.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Azione 1.1: Potenziare la presenza del CUG nell'Ente

Il CUG INAF durante l'anno 2024 ha organizzato 2 incontri con la Dirigenza per confrontarsi e presentare proposte ed iniziative relative al benessere organizzativo.

Azione 1.2: Potenziare la formazione dei membri del CUG

Il CUG INAF durante l'anno 2024 ha partecipato ad un corso di formazione sui ruoli e i compiti del CUG e ha partecipato a diversi momenti formativi gratuiti organizzati, soprattutto, dalla Rete di CUG e dalla Fondazione Rigel.

Azione 2.1: Presentare il CUG e le sue iniziative

Il CUG INAF durante l'anno 2024 ha organizzato il CUG in TOUR per incontrare il personale nelle diverse sedi INAF presentare il ruolo e le funzioni del Comitato, raccoglie proposte e suggerimenti da inserire nel PAP 2025-2027

Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere

Il CUG INAF durante l'anno 2024 ha pubblicizzato, divulgato e proposto diverse iniziative sulle tematiche di genere tramite seminari e corsi di formazione gratuiti

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Il CUG durante l'anno 2024 ha distribuito una breve guida pratica sui Pregiudizi Inconsapevoli (Unconscious Gender Bias) alle commissioni di selezione del personale a tutti i livelli, dagli assegni di ricerca alla direzione delle strutture.

Azione 3.1: Disciplina del Telelavoro e Part-time e Azione 3.2: Attuazione del Lavoro Agile

In INAF il personale usufruire degli istituti giuridici del Telelavoro e del Lavoro Agile, il CUG durante l'anno 2024 è stato consultato dal Gruppo di Monitoraggio del Lavoro Agile per commenti e suggerimenti alla Bozza del Regolamento del Lavoro a Distanza

Azione 4.1: Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale

Il CUG INAF durante l'anno 2024 si è preoccupato di tradurre sempre le comunicazioni al personale in lingua Inglese.

Azione 5.1: Collaborazione continuativa del CUG con il/la Consigliere/a di Fiducia

Il CUG INAF durante l'anno 2024 ha sempre collaborato con la Consigliera di Fiducia coinvolgendola nell'iniziativa CUG in Tour in modo che anche il ruolo di tale figura venisse meglio conosciuto dal personale

Azione 5.2: Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno del mobbing e contro le forme di violenza

Il CUG INAF durante l'anno 2024 e precisamente in corrispondenza alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne ha proposto la pittura della pacchina rossa in ogni sede INAF e un momento di riflessione comunitario

Si riporta [qui](#)

(<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategic-o-gestionale-1/piano-triennale/piao-2025-2027/piao-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2025-2027>) il piano triennale delle azioni positive e precisamente da pag. 223 a pag.244.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamenti in tema di anticorruzione, trasparenza,	0	0	0	1	0	1	25,00	100,00	0	0	0	3	0	3	75,00	100,00
Totale ore	0	0	0	1	0	1			0	0	0	3	0	3		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00	25,00			0,00	0,00	0,00	75,00	0,00	75,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
2024INAFRIC-AOR-EUCLID-015	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
2024INAFRIC-IAM-2010103-001	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
FunzAmm/MOB2024	0	0,00	5	100,00	5	18,52	Donna
2024INAFRIC-OAT-SPACEUP-005	2	100,00	0	0,00	2	7,41	Uomo
2024INAFTEC-OAS-2020101-004	0	0,00	1	100,00	1	3,70	Donna
2024INAFRIC-IAP-105048603-034	4	80,00	1	20,00	5	18,52	Donna
2024INAFTEC-OCA-105030321-007	2	100,00	0	0,00	2	7,41	Uomo
2024INAFTEC_IAPS_PNRRNHPC_Posizione15	4	80,00	1	20,00	5	18,52	Uomo
Totale personale	17		10		27		
Totale % sul personale complessivo	1,44		0,85		2,28		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Distribuzione generale per genere

Si premette che non è stato possibile riportare i dati di tutte le commissioni di concorso e quindi l'analisi dei dati risulta parziale.

Uomini: 17 membri, pari al **62,96%** del totale. **Donne:** 10 membri, pari al **37,04%** del totale. La presenza maschile risulta quindi predominante, riflettendo un potenziale squilibrio di genere nella selezione dei membri delle commissioni.

Ruoli di presidenza

Presidenti uomini: 5 su 8 commissioni (62,5%) **Presidenti donne:** 3 su 8 commissioni (37,5%) Anche nei ruoli apicali, la prevalenza maschile è evidente, sebbene la rappresentanza femminile sia proporzionalmente più vicina alla parità rispetto ai membri complessivi.

Distribuzione per commissione

Alcune commissioni mostrano una netta **prevalenza maschile**, come: 2024INAFRIC-OAT-SPACEUP-005 e 2024INAFTEC-OCA-105030321-007, composte esclusivamente da uomini. Altre commissioni vedono una significativa **prevalenza femminile**, come: FunzAmm/MOB2024 e 2024INAFTEC-OAS-2020101-004, composte esclusivamente da donne. Questo indica che lo squilibrio di genere non è uniforme ma varia sensibilmente a seconda del tipo di commissione e del contesto.

Considerazioni finali e suggerimenti

La prevalenza maschile complessiva e nei ruoli apicali indica un potenziale **sbilanciamento di genere**. Tuttavia, la presenza di alcune commissioni interamente femminili evidenzia possibili miglioramenti in specifici ambiti.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente di 2 ^a fascia	€0,00	€35517,00	€ 35517,00	100,00
Dirigente di ricerca	€47801,00	€48434,00	€ 633,00	1,31
Primo ricercatore	€40563,00	€39414,00	€ -1149,00	-2,92
Ricercatore	€32329,00	€30982,00	€ -1347,00	-4,35
Dirigente tecnologo	€47635,00	€44933,00	€ -2702,00	-6,01
Primo Tecnologo	€36166,00	€36796,00	€ 630,00	1,71
Tecnologo	€32026,00	€28420,00	€ -3606,00	-12,69
Ricercatore astronomo	€37609,00	€39272,00	€ 1663,00	4,23
Astronomo associato	€49971,00	€55666,00	€ 5695,00	10,23
Astronomo ordinario	€0,00	€0,00	--	--
funzionario di amministrazione 4 liv	€29148,00	€29555,00	€ 407,00	1,38
funzionario di amministrazione liv. 5	€24063,00	€22583,00	€ -1480,00	-6,55
collaboratore di amministrazione liv 5	€26908,00	€26222,00	€ -686,00	-2,62

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
collaboratore di amministrazione liv 6	€0,00	€25250,00	€ 25250,00	100,00
collaboratore di amministrazione liv 7	€25780,00	€20790,00	€ -4990,00	-24,00
operatore di amministrazione liv 7	€0,00	€23419,00	€ 23419,00	100,00
operatore di amministrazione liv 8	€19385,00	€18966,00	€ -419,00	-2,21
CTER LIV 4	€28536,00	€29545,00	€ 1009,00	3,42
CTER LIV 5	€25798,00	€26594,00	€ 796,00	2,99
CTER LIV 6	€21872,00	€24508,00	€ 2636,00	10,76
operatore tecnico liv 6	€24414,00	€24081,00	€ -333,00	-1,38
operatore tecnico liv 7	€23923,00	€24196,00	€ 273,00	1,13
operatore tecnico liv 8	€20177,00	€0,00	€ -20177,00	--

Differenze Positive a Favore delle Donne

In alcuni ruoli, le donne percepiscono una retribuzione media superiore rispetto agli uomini: **Dirigente di 2ª fascia**: €35.517 in più per le donne, ma il dato è dovuto all'assenza di uomini in questo ruolo. **Dirigente di ricerca**: +€633 (+1,31%) a favore delle donne. **Primo tecnologo**: +€630 (+1,71%) a favore delle donne. **Ricercatore astronomo**: +€1.663 (+4,23%) a favore delle donne. **Astronomo associato**: +€5.695 (+10,23%) a favore delle donne. **CTER liv. 4**: +€1.009 (+3,42%) a favore delle donne. **CTER liv. 5**: +€796 (+2,99%) a favore delle donne. **CTER liv. 6**: +€2.636 (+10,76%) a favore delle donne. **Va precisato che le retribuzioni sono fissate dal CCNI: le eventuali differenze, a parità di livello, sono principalmente legate all'anzianità nel profilo e alla relativa fascia stipendiale. In questo senso, la retribuzione più alta indica unicamente una più lunga permanenza nel profilo /fascia stipendiale e non una maggiore/minore capacità di ottenere migliori condizioni retributive.**

Differenze Negative a Favore degli Uomini

In molti ruoli, gli uomini percepiscono una retribuzione media superiore:

Primo ricercatore: -€1.149 (-2,92%) per le donne. **Ricercatore**: -€1.347 (-4,35%) per le donne. **Dirigente tecnologo**: -€2.702 (-6,01%) per le donne. **Tecnologo**: -€3.606 (-12,69%) per le donne (il divario più marcato in ambito scientifico/tecnologico). **Funzionario amministrativo liv. 5**: -€1.480 (-6,55%) per le donne. **Collaboratore amministrativo liv. 7**: -€4.990 (-24%) per le donne. **Operatore tecnico liv. 8**: -€20.177 per le donne (nessuna retribuzione registrata). **I ruoli a forte connotazione scientifica e tecnologica vedono una maggiore disparità salariale a sfavore delle donne.**

Anomalie e Disparità Evidenti

Alcuni ruoli sono ricoperti esclusivamente da donne o da uomini: **Dirigente di 2ª fascia** e **Collaboratore amministrativo liv. 6**: retribuzione esclusivamente femminile. **Astronomo ordinario** e **Operatore tecnico liv. 8**: retribuzione esclusivamente maschile.

Divari retributivi significativi si riscontrano nei ruoli scientifici/tecnologici e in quelli amministrativi più bassi. La presenza femminile nei ruoli dirigenziali e di vertice è limitata, contribuendo a differenze retributive strutturali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) è un ente di ricerca italiano che si occupa di studi nell'ambito dell'astrofisica e delle scienze spaziali. L'INAF è strutturato in modo da coordinare e supportare la ricerca scientifica e tecnologica in astrofisica, astronomia e discipline correlate. Ecco una panoramica di come è organizzato.

Sede Centrale: L'INAF ha la sua sede centrale a Roma, dove si trovano le strutture amministrative e di coordinamento. In sede centrale, la presidenza e la Direzione Scientifica gestiscono l'attività scientifica, la pianificazione delle risorse e le collaborazioni internazionali.

Strutture di Ricerca: Oltre alla sede centrale, l'INAF è costituito da 16 strutture di ricerca (Osservatori Astronomici e Astrofisici, e Istituti) distribuiti sul territorio nazionale.

Gruppi di Ricerca: All'interno di ciascun osservatorio e centro, ci sono gruppi di ricerca specializzati in vari ambiti, come la cosmologia, l'astrofisica delle particelle, l'astronomia infrarossa, la radioastronomia, l'astrofisica teorica, ecc.

Collaborazioni Internazionali: L'INAF partecipa a numerosi progetti internazionali e collaborazioni scientifiche con altre agenzie spaziali e istituti di ricerca in tutto il mondo, come l'ESA (Agenzia Spaziale Europea), la NASA, e il consorzio per il telescopio spaziale ALMA.

Formazione e Educazione: L'INAF è anche impegnato nella formazione di giovani ricercatori, attraverso dottorati di ricerca e altre iniziative educative. Organizza scuole estive, seminari e conferenze scientifiche per favorire la diffusione della conoscenza scientifica e stimolare il dibattito.

Struttura Organizzativa: L'INAF è un Ente di Ricerca vigilato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR). La governance dell'istituto comprende un/una **Presidente**, un **Consiglio di Amministrazione**, e un/una **Direttore Generale e un/una Direttore/Direttrice Scientifico/a** che coordinano le varie attività a livello nazionale. L'Ente è costituito da 16 strutture decentrate ciascuna dirette da un Direttore o una direttrice che si avvalgono della collaborazione di responsabili amministrativi/e.

In sintesi, l'INAF è un ente che unisce risorse umane e strutture distribuite in tutta Italia, promuovendo la ricerca scientifica d'avanguardia in astrofisica e astronomia, con un forte orientamento alla collaborazione internazionale e alla formazione di nuove generazioni di scienziati e di scienziate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Elezioni
Tipologia di atto:	Provvedimento della Dirigente dell'Ufficio delle Risorse Umane
Data:	14/02/2024
Organo sottoscrittore:	Dirigente
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Non so
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione Gratuita offerta dalla Rete dei CUG e da esperti che erogano formazione gratuita
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Il CUG si riunisce virtualmente una volta al

mese per le riunioni

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Psicologa dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione della conoscenza del CUG e Azioni di sensibilizzazione verso le tematiche di genere

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

COMPITI PROPOSITIVI:

Il CUG nel 2024 relativamente ai compiti propositivi ha promosso la conoscenza dell'organismo all'interno dell'ENTE attraverso il CUG in TOUR nelle diverse sedi INAF. Tale iniziativa ha permesso di incontrare il personale di raccogliere i bisogni e i suggerimenti relativi agli argomenti proposti dal CUG in modo da tenerne conto nella predisposizione del Piano di Azion Positive 2025-2027.

COMPITI CONSULTIVI:

IL CUG ha formulato le seguenti proposte formative al Dirigente dell'Ufficio Benessere e Fabbisogni Formativi:

- a) Formazione obbligatoria, ossia quella prevista dalla normativa vigente.
- b) Formazione sui temi della comunicazione efficace/assertiva, con particolare



attenzione al "linguaggio gentile" e "non violento".

c) Formazione manageriale, in particolare sulla gestione delle organizzazioni, delle risorse umane e dei conflitti.

d) Formazione per i membri del CUG, tenendo conto degli argomenti di competenza del CUG.

e) Corsi di formazione per l'introduzione di corsi LIS, per chi si occupa di divulgazione scientifica.

Relativamente al lavoro a distanza il CUG è stato consultato per esprimere il parere in merito alla bozza di regolamento del lavoro a distanza predisposto dal gruppo di monitoraggio del lavoro agile.

COMPITI DI VERIFICA:

Nel corso del 2024, il CUG INAF nominato il 31.12.2023 ha provveduto soprattutto ad effettuare un'analisi dei bisogni attraverso il CUG in Tour esercitando soprattutto i compiti propositivi e consultivi per poi dedicarsi nel secondo anno del mandato ai compiti di verifica.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-astrofisica-inaf-2025>