



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF - 2026

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



[piano_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-inaf_rm-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-inaf_rm-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf) (462.75 KB)

[anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-inaf_rm-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2026.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-inaf_rm-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2026.pdf) (32.23 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
Dirigente di livello non generale	dirigenti di 2 fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	5	46	28	0	0	1	17	16
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	7	67	60	20	0	5	39	49	8
Personale non dirigente	Ricercatore	0	20	50	15	4	0	10	34	12	2
Personale non dirigente	Dirigente Tecnologo	0	0	2	20	6	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Primo Tecnologo	0	3	33	46	8	0	2	18	19	6
Personale non dirigente	Tecnologo	0	10	19	17	9	0	1	15	12	3
Organo di vertice	Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Astronomo associato	0	0	0	1	9	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ricercatore astronomo	0	0	0	14	9	0	0	0	7	4
Personale non dirigente	Funzionario di Amministrazione IV liv	0	0	3	8	2	0	1	5	9	7
Personale non dirigente	Funzionario di Amministrazione V liv	0	5	3	4	0	2	9	15	10	1
Personale non dirigente	Collaboratore di Amministrazione V liv	0	0	1	3	1	0	1	3	11	14

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 di VI Liv	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4
Personale non dirigente	Collaboratore di Amministrazione di 7 liv	1	1	2	1	0	2	4	5	4	0
Personale non dirigente	Operatore di amministrazione 7 Liv	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
Personale non dirigente	Operatore di amministrazione 8 liv	0	2	0	1	1	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	CTER 4 LIV	0	0	12	37	25	0	0	0	13	12
Personale non dirigente	CTER V liv	0	2	11	10	1	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	CTER 6 LIV	5	12	15	8	5	0	3	6	5	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico 6	0	0	0	15	10	0	0	2	2	4
Personale non dirigente	Operatore tecnico 7 Liv	0	0	1	2	1	0	0	1	0	2
Personale non dirigente	Operatore tecnico 8 liv	2	4	1	6	5	1	0	1	1	0
Totale personale		8	66	225	314	144	5	36	150	177	92
Totale % sul personale complessivo		0,66	5,42	18,49	25,80	11,83	0,41	2,96	12,33	14,54	7,56

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⁾
Inferiore a 3 anni	7	34	31	35	15	122	59,80	16,16	5	20	25	26	6	82	40,20	17,86
Tra 3 e 5 anni	1	23	77	52	15	168	65,12	22,25	0	10	51	21	8	90	34,88	19,61

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	9	77	64	21	171	65,02	22,65	0	4	47	28	13	92	34,98	20,04
Superiore a 10 anni	0	0	40	161	93	294	60,12	38,94	0	2	27	102	64	195	39,88	42,48
Totale	8	66	225	312	144	755			5	36	150	177	91	459		
Totale %	0,66	5,44	18,53	25,70	11,86	62,19			0,41	2,97	12,36	14,58	7,50	37,81		

⁽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	79	69,91	34	30,09	113	9,50
Il liv Primo Ricercatore	Dottorato di ricerca	132	59,46	90	40,54	222	18,67
Il liv Primo Ricercatore	Laurea magistrale	22	66,67	11	33,33	33	2,78
Ricercatore	Dottorato di ricerca	6	40,00	9	60,00	15	1,26
Ricercatore	Laurea magistrale	83	62,88	49	37,12	132	11,10
Dirigente Tecnologo	Dottorato di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	0,34
Dirigente Tecnologo	Laurea magistrale	24	92,31	2	7,69	26	2,19
Il liv Primo Tecnologo	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,42
Il liv Primo Tecnologo	Laurea magistrale	87	66,92	43	33,08	130	10,93
Tecnologo	Dottorato di ricerca	8	38,10	13	61,90	21	1,77
Tecnologo	Laurea magistrale	47	72,31	18	27,69	65	5,47
Astronomo associato	Dottorato di ricerca	10	90,91	1	9,09	11	0,93
Ricercatore astronomo	Dottorato di ricerca	23	67,65	11	32,35	34	2,86
Funzionario amministrativo IV liv.	Laurea magistrale	13	37,14	22	62,86	35	2,94
Funzionario di amministrazione di V liv	Laurea magistrale	12	24,49	37	75,51	49	4,12
Collaboratore di Amministrazione V liv	Laurea magistrale	1	14,29	6	85,71	7	0,59
Collaboratore di amministrazione VII	Diploma di scuola superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,68
collaboratore di amministrazione VI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	7	100,00	7	0,59

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore di amministrazione VII	Diploma di scuola superiore		0,00	6	100,00	6	0,50
Operatore di Amministrazione VIII liv	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,59
CTER 4 LIV	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,17
CTER 4 LIV	Diploma di scuola superiore	74	74,75	25	25,25	99	8,33
CTER 5 LIV	Diploma di scuola superiore	24	92,31	2	7,69	26	2,19
CTER 6 LIV	Diploma di scuola superiore	45	76,27	14	23,73	59	4,96
Operatore tecnico 6 liv	Diploma di scuola superiore	25	75,76	8	24,24	33	2,78
Operatore tecnico 7 Liv	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Operatore tecnico 6 liv	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,50
Operatore tecnico 8 liv	Diploma di scuola superiore	18	85,71	3	14,29	21	1,77
Totale personale		755		434		1189	
Totale % sul personale complessivo		62,09		35,69		97,78	

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

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

L'analisi della composizione del personale evidenzia una distribuzione per genere, età e tipologia di inquadramento. Complessivamente, l'organico è composto da 1.217 persone, con una prevalenza maschile (62%) rispetto a quella femminile (38%). Gli uomini sono concentrati soprattutto nelle fasce di età centrali e più avanzate, tra i 41 e i 60 anni, mentre le donne risultano più giovani, con un picco di presenza tra i 31 e i 50 anni. Questo indica un invecchiamento più marcato del personale maschile, a fronte di una popolazione femminile più giovane. I ruoli dirigenziali e di ricerca di alto livello sono dominati dagli uomini. La maggioranza dei dirigenti di ricerca, dei dirigenti tecnologici e dei primi ricercatori è infatti maschile, soprattutto nelle fasce centrali e alte di età, mentre la presenza femminile in queste posizioni è limitata e concentrata in casi isolati. Al contrario, nei livelli amministrativi e di supporto tecnico le donne risultano più numerose o comunque in equilibrio con gli uomini, soprattutto tra i 31 e i 50 anni. Tra i giovani, al di sotto dei 30 anni, la presenza è complessivamente ridotta, sia per uomini sia per donne, soprattutto nei ruoli di ricerca e dirigenza. Questo segnala una necessità di strategie di reclutamento e formazione mirate per garantire il ricambio generazionale e la continuità delle competenze. In sintesi, l'organico mostra uno squilibrio di genere nei ruoli di vertice e di ricerca, un progressivo invecchiamento del personale maschile e una maggiore inclusione femminile nei ruoli amministrativi e intermedi. Questi dati suggeriscono la necessità di rafforzare politiche di sviluppo della leadership femminile, di pianificazione della successione e di inserimento di personale giovane, al fine di garantire una struttura più equilibrata e sostenibile nel lungo termine. L'analisi dell'anzianità nel personale non dirigente mostra una chiara differenza tra uomini e donne sia per età sia per permanenza nel ruolo. Complessivamente, il personale maschile rappresenta circa il 62% dell'organico, mentre quello femminile è il 38%. Tra gli uomini, la maggior parte ha un'anzianità tra 3 e 10 anni, mentre una quota significativa ha più di 10 anni di permanenza, concentrandosi

soprattutto nelle fasce di età dai 51 anni in su. Questo indica una popolazione maschile stabile e consolidata nei ruoli non dirigenziali, con accumulo di esperienza e limitato ricambio generazionale. Le fasce più giovani (<30 anni) sono quasi assenti, segnalando una scarsa introduzione di nuove risorse maschili nei livelli non dirigenziali. Le donne mostrano un quadro leggermente diverso. Una parte consistente ha un’anzianità inferiore a 10 anni, distribuita prevalentemente tra i 31 e i 50 anni, mentre una quota significativa ha già superato i 10 anni di permanenza nel ruolo nelle fasce centrali. Anche per le donne, la presenza dei più giovani è ridotta, ma rispetto agli uomini vi è un ingresso più recente nelle fasce intermedie. Nel complesso, il personale non dirigente appare esperto e consolidato, con una concentrazione di anzianità nelle fasce centrali e alte. Il personale maschile tende a permanere più a lungo nello stesso profilo, mentre quello femminile mostra un ingresso più recente ma una progressiva stabilizzazione. La presenza limitata di giovani sotto i 30 anni evidenzia la necessità di strategie mirate per favorire il ricambio generazionale e l’aggiornamento delle competenze all’interno dei livelli non dirigenziali. In sintesi, la struttura del personale non dirigente combina stabilità ed esperienza, ma presenta differenze di genere significative e una scarsa rappresentanza giovanile, suggerendo interventi mirati su reclutamento, sviluppo della carriera femminile e inserimento di nuove risorse. L’analisi del personale non dirigenziale mostra una struttura organizzativa chiaramente articolata per livello e titolo di studio, con differenze marcate tra uomini e donne. Complessivamente, il personale considerato è costituito da 1.189 persone, di cui circa 62% uomini e 36% donne, confermando una predominanza maschile nei ruoli più specialistici e scientifici. Nei ruoli di ricerca e tecnologici avanzati, come Dirigente di ricerca, Primo Ricercatore e Tecnologo senior, la maggioranza è rappresentata da uomini, soprattutto tra coloro che possiedono un dottorato di ricerca. Le donne sono presenti in misura inferiore, più frequentemente nei livelli intermedi come Primo Tecnologo, dove arrivano a costituire un terzo del totale. Questo evidenzia un divario di genere nei ruoli scientifici e tecnici avanzati. Nei ruoli amministrativi e di supporto, al contrario, le donne predominano nettamente. Funzionari, collaboratori e operatori mostrano percentuali femminili comprese tra il 60% e il 100%, a conferma di una maggiore presenza femminile nelle funzioni operative e gestionali. Il titolo di studio appare strettamente correlato al tipo di ruolo: i dottorati sono concentrati nei ruoli scientifici e tecnologici avanzati, le lauree magistrali nei ruoli intermedi e amministrativi, mentre i diplomi di scuola superiore caratterizzano le posizioni operative e di supporto. La tabella mostra per lo più il titolo di studio richiesto per l’accesso al livello, ma in diversi casi il personale possiede un titolo di studio superiore, che però non viene registrato. In sintesi, la struttura del personale non dirigenziale evidenzia un’organizzazione in cui gli uomini dominano i ruoli scientifici e tecnologici con alta specializzazione, mentre le donne prevalgono nei ruoli amministrativi e di supporto. Questi dati suggeriscono opportunità per favorire l’accesso femminile ai ruoli tecnici e scientifici senior e valorizzare le competenze esistenti in tutti i livelli.

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	8	65	223	306	143	745	62,40	98,41	5	36	149	171	88	449	37,60	97,82
Part Time >50%	0	1	2	8	1	12	54,55	1,59	0	0	1	6	3	10	45,45	2,18
Totale	8	66	225	314	144	757			5	36	150	177	91	459		
Totale %	0,66	5,43	18,50	25,82	11,84	62,25			0,41	2,96	12,34	14,56	7,48	37,75		

⁽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	3	3	24	35	9	74	43,53	11,64	6	7	35	36	12	96	56,47	22,54
Smart working	5	76	216	207	58	562	63,00	88,36	5	45	119	124	37	330	37,00	77,46
Totale	8	79	240	242	67	636			11	52	154	160	49	426		
Totale %	0,75	7,44	22,60	22,79	6,31	59,89			1,04	4,90	14,50	15,07	4,61	40,11		

⁽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

L'analisi della struttura del personale mostra una predominanza maschile, con circa il 62% degli uomini rispetto al 38% delle donne. La maggior parte dei dipendenti lavora a tempo pieno, con quasi la totalità dei dipendenti maschili e femminili in questa modalità; il part-time riguarda solo una piccola frazione, concentrata nelle fasce di età più mature (41-60 anni). Il personale è principalmente collocato nelle fasce centrali di età, tra i 41 e i 60 anni, sia per gli uomini sia per le donne, confermando un organico consolidato e con esperienza. Le fasce giovanili, sotto i 30 anni, sono molto ridotte, con pochi ingressi recenti, tutti a tempo pieno. In generale, la distribuzione evidenzia una struttura stabile e tradizionale, con un uso limitato del part-time e una prevalenza del lavoro a tempo pieno. Sebbene gli uomini siano maggioritari in termini numerici, le donne seguono lo stesso schema di presenza, con un leggero aumento del part-time tra le fasce di età più avanzate. In sintesi, il personale appare esperto e consolidato, con una concentrazione nelle fasce centrali di età, lavoro quasi esclusivamente a tempo pieno e minima flessibilità oraria, riflettendo una gestione organizzativa stabile ma con pochi ingressi giovanili. L'analisi evidenzia che le misure di conciliazione, quali telelavoro e smart working, sono utilizzate sia dagli uomini sia dalle donne, ma con differenze di genere e di età. Gli uomini rappresentano la maggioranza dei fruitori di smart working (circa il 63% del totale maschile), mentre le donne prediligono maggiormente il telelavoro, con oltre il 56% dei fruitori femminili. La fruizione è concentrata nelle fasce di età centrali (31-60 anni) per entrambi i generi, mentre le fasce più giovani e oltre i 60 anni ne fanno un uso molto limitato. In generale, le misure di conciliazione risultano più diffuse tra gli uomini nello smart working e tra le donne nel telelavoro, confermando tendenze tradizionali di utilizzo secondo genere, con una maggiore adesione nelle fasce centrali di età.

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 giornalieri L.104/1992 fruiti	1134	48,28	1215	51,72	2349	37,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1015	47,23	1134	52,77	2149	34,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	391	21,81	1402	78,19	1793	28,44
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	13	100,00	13	0,21
Totale permessi	2540	40,29	3764	59,71	6304	

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

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

La fruizione dei permessi mostra una chiara differenza di genere. I permessi legati alla legge 104/1992 sono distribuiti in modo relativamente equilibrato tra uomini e donne, con una leggera prevalenza femminile (circa il 52%). Al contrario, i congedi parentali sono utilizzati prevalentemente dalle donne, che rappresentano oltre il 78% dei permessi giornalieri e la totalità dei permessi orari, evidenziando un forte sbilanciamento di genere. In generale, le donne usufruiscono della maggior parte dei permessi complessivi (circa il 60%), mentre gli uomini coprono il 40%, confermando tendenze tradizionali di gestione familiare e cura dei figli.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- ferie solidali

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 2025 ha organizzato incontri con la Dirigenza e anche con il CdA 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 2025 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, dalla Fondazione Rigel e alcune strutture INAF.

Azione 2.1: Presentare il CUG e le sue iniziative

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha realizzato delle video pillole per il personale INAF al fine di presentare il ruolo e le funzioni del Comitato, della Consigliera di Fiducia e della Referente dello Sportello del Disagio Lavorativo.

Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha pubblicizzato, divulgato e proposto diverse iniziative sulle tematiche di genere tramite seminari e corsi di formazione gratuiti e ha pubblicizzato anche quelli proposti dall'Osservatorio Astronomico di Brera.

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Il CUG durante l'anno 2025 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 4.1: Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale

Il CUG INAF durante l'anno 2025 si è preoccupato di tradurre sempre le comunicazioni al personale in lingua Inglese compresa la newsletter mensile.

Azione 4.2: Sussidi familiari e benefici assistenziali

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha contattato per avanzare delle proposte il settore IV - Gestione delle Forme Flessibili di Lavoro e degli Interventi Assistenziali e Sociali.

Azione 4.3.1 Realizzazione di "Quiet Room" nelle strutture di ricerca e nella sede della amministrazione centrale

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha chiesto l'attivazione di un gruppo di lavoro per la predisposizione delle Linee Guida per la realizzazione nelle strutture di Ricerca della Quiet Room.

Azione 4.8 Creazione di circoli di ascolto organizzativo (in via sperimentale)

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha accolto la proposta della Consigliera di Fiducia di dare avvio al progetto dei circoli di ascolto in alcune strutture INAF. Dopo l'individuazione delle strutture e dei facilitatori e delle facilitatrici è stato realizzato il corso di formazione per prepararli a condurre i circoli e a gennaio 2026 avviati i circoli.

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

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha sempre collaborato con la Consigliera di Fiducia coinvolgendola nell'iniziativa delle video pillole in modo che anche il ruolo di tale figura venisse meglio conosciuto dal personale

Azione 5.3: Attivazione dello Sportello di ascolto

Il CUG INAF durante l'anno 2025 ha sempre collaborato con la Referente dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo coinvolgendola nell'iniziativa delle video pillole 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

<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/performance-2026/PIAOINAF20262028def27.1.pdf/view>

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⁾
Corso ISOIVA	0	0	3	1	0	4	11,43	1,67	5	8	7	11	0	31	88,57	10,26
Comunicazione e informazione	0	1	6	4	1	12	36,36	5,02	2	8	4	7	0	21	63,64	6,95
Bilancio e Contabilità	0	3	1	4	0	8	17,78	3,35	2	11	7	10	7	37	82,22	12,25
Benessere organizzativo	0	2	5	5	1	13	40,63	5,44	6	4	9		0	19	59,38	6,29
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	0			1		1	20,00	0,42	0	0	0	4	0	4	80,00	1,32
Sicurezza	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,33
Appalti pubblici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,33
Formazione	0	0	0	5	1	6	30,00	2,51	2	4	6	2	0	14	70,00	4,64
Altro	0	0	1	4	0	5	31,25	2,09	0			11	0	11	68,75	3,64
Anticorruzione	0	0	0	2	0	2	11,76	0,84	0	4	11	0	0	15	88,24	4,97
Manageriale	0	0	4	2	1	7	29,17	2,93	6	9	0	2	0	17	70,83	5,63
Intelligenza artificiale	0	35	98	48	0	181	58,01	75,73	12	9	58	36	16	131	41,99	43,38
Agenda ONU 2030 e implicazioni per le politiche europee - Seminari introduttivi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	41	118	76	4	239			35	57	104	83	23	302		
Totale ore %	0,00	7,58	21,81	14,05	0,74	44,18			6,47	10,54	19,22	15,34	4,25	55,82		

⁽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

L'analisi dei dati evidenzia come la partecipazione alle attività formative sia complessivamente più elevata tra le donne rispetto agli uomini. Infatti, sul totale delle ore/partecipazioni, le donne rappresentano il 55,82%, mentre gli uomini si attestano al 44,18%, indicando una maggiore propensione femminile alla formazione. Dal punto di vista anagrafico, emergono differenze significative tra i due generi. La partecipazione maschile risulta concentrata prevalentemente nella fascia di età 41-50 anni, che rappresenta il gruppo più numeroso, seguita dalle fasce 51-60 e 31-40. Si rileva inoltre una totale assenza di uomini nella fascia under 30, elemento che suggerisce un possibile disallineamento nella partecipazione dei più giovani. Al contrario, la distribuzione femminile appare più equilibrata tra le diverse classi di età. Le donne partecipano in modo significativo in tutte le fasce, inclusa quella sotto i 30 anni, con una presenza consistente anche nelle fasce centrali (31-50 anni). Questo dato indica una maggiore diffusione della formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa femminile. Analizzando le tipologie di formazione, si osserva che la partecipazione varia in modo rilevante tra uomini e donne. Le donne risultano nettamente prevalenti nei corsi legati all'area amministrativa, normativa e gestionale, come bilancio e contabilità, anticorruzione e formazione generale, dove la loro incidenza supera spesso il 70-80%. Anche nei corsi di comunicazione e benessere organizzativo la presenza femminile è predominante, pur con una distribuzione più equilibrata. Gli uomini, invece, mostrano una maggiore concentrazione in ambiti specifici, in particolare nella formazione

sull'intelligenza artificiale, che rappresenta il corso di gran lunga più frequentato da entrambi i generi, ma con una prevalenza maschile (circa 58%). Questo dato evidenzia una possibile differenziazione negli interessi formativi, con gli uomini maggiormente orientati verso competenze tecniche e innovative. Un ulteriore elemento rilevante riguarda la forte polarizzazione della formazione: il corso di intelligenza artificiale assorbe una quota molto elevata della partecipazione complessiva, soprattutto tra gli uomini, mentre le altre tipologie formative risultano frammentate e con incidenze percentuali significativamente più basse. Ciò suggerisce una concentrazione dell'offerta o dell'interesse su un ambito specifico, a scapito di una distribuzione più equilibrata tra i diversi temi. Infine, si rileva una partecipazione molto limitata o quasi nulla in alcune aree formative, come sicurezza, appalti pubblici e codici di comportamento, che potrebbero indicare una minore priorità percepita o una ridotta offerta in tali ambiti.

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⁾	
2026INAFRIC-OAA-AGILE-001	2	50,00	2	50,00	4	11,43	Uomo
2025INAFTEC-OAT-Euclid2026-015	5	100,00	0	0,00	5	14,29	Uomo
2025INAFRIC-IAM-105240210-004	6	85,71	1	14,29	7	20,00	Uomo
2025INAFRIC-OAP-PLATO-012	3	75,00	1	25,00	4	11,43	Uomo
2025INAFAMM-CLE-FFO-002	6	54,55	5	45,45	11	31,43	Donna
2025INAFCTER-IRA-SKA-LOFAR-009	4	100,00	0	0,00	4	11,43	Uomo
Totale personale	26		9		35		
Totale % sul personale complessivo	2,14		0,74		2,88		

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

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

L'analisi della composizione di genere delle commissioni di concorso evidenzia una marcata prevalenza della componente maschile. Su un totale di 35 membri, 26 sono uomini e 9 donne, indicando una partecipazione femminile significativamente inferiore. A livello delle singole commissioni, la distribuzione risulta eterogenea ma generalmente sbilanciata. In alcuni casi si osserva una composizione interamente maschile, mentre in altri la presenza femminile è limitata a una sola unità. Solo una commissione presenta una composizione prossima all'equilibrio tra uomini e donne, mentre un unico caso raggiunge una perfetta parità di genere. Per quanto riguarda i ruoli di presidenza, emerge un ulteriore elemento di squilibrio: la quasi totalità delle commissioni è presieduta da uomini, con una sola eccezione in cui la presidenza è affidata a una donna. Questo dato suggerisce una minore presenza femminile nei ruoli apicali, oltre che nella composizione complessiva. Nel complesso, i dati descrivono una situazione in cui la partecipazione femminile alle commissioni risulta contenuta e non omogeneamente distribuita, con una prevalenza maschile diffusa e pochi casi di equilibrio.

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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente di 2^ fascia	€0,00	€35771,00	€ 35771,00	100,00
dirigente di ricerca	€49091,00	€46374,00	€ -2717,00	-5,86
Il liv Primo Ricercatore	€39943,00	€39943,00	--	--
Ricercatore	€31539,00	€31539,00	--	--
Dirigente tecnologo	€51523,00	€51523,00	--	--
Il liv Primo Tecnologo	€39423,00	€39423,00	--	--
Tecnologo	€31539,00	€31539,00	--	--
Astronomo associato	€48931,00	€55625,00	€ 6694,00	12,03
Ricercatore astronomo	€38979,00	€41339,00	€ 2360,00	5,71
funzionario di amministrazione 4 liv	€27844,00	€27844,00	--	--
Funzionario di amministrazione 5 liv	€25299,00	€25299,00	--	--
Collaboratore di amministrazione 5 liv	€25299,00	€25299,00	--	--
Collaborazione di amministrazione 6 livello	€23278,00	€23278,00	--	--
Collaborazione di amministrazione 7 livi	€21333,00	€21333,00	--	--
Operatore di amministrazione VII	--	€21322,00	€ 21322,00	100,00
operatore di amministrazione VIII	€20169,00	€20169,00	--	--
CTER IV liv	€27844,00	€27844,00	--	--
CTER V liv	€25299,00	€25299,00	--	--
CTER VI liv	€23158,00	€23278,00	€ 120,00	0,52
Operatore tecnico 6 liv	€23290,00	€23278,00	€ -12,00	-0,05
Operatore tecnico 7 Liv	€21322,00	€21322,00	--	--
Operatore tecnico 8 liv	€20169,00	€20169,00	--	--

La tabella analizza le retribuzioni medie nette di uomini e donne in 23 livelli di inquadramento, che vanno da ruoli operativi a posizioni dirigenziali. Le retribuzioni seguono una chiara struttura gerarchica: si parte da circa €20.000 nei livelli più bassi fino a oltre €55.000 nei livelli più elevati. Il CCNL a parità di inquadramento, non fa differenza di retribuzione tra uomini e donne. Nella maggior parte dei casi (17 livelli su 23, circa il 74%) non si riscontra alcun divario economico: uomini e donne percepiscono la stessa retribuzione media, indicando un'elevata uniformità salariale.

Le differenze rilevate sono presenti praticamente solo nei livelli I-III ed equiparati (astronomo associato e ricercatore astronomo), che prevedono degli aumenti stipendiali in base alla anzianità nel ruolo. In questi casi il divario è principalmente legato alla maggiore permanenza nel livello.

Il divario è presente in 6 livelli, ma non è uniforme:

in 4 casi è a favore delle donne
in 2 casi è a favore degli uomini

Le differenze più rilevanti si concentrano in pochi ruoli:

valori molto elevati (fino al 100%) compaiono in livelli dove è presente un solo genere
nei livelli più alti (dirigenza e ricerca) si osserva una maggiore variabilità
negli altri casi il divario è contenuto o minimo (inferiore all'1%)

Nel complesso, la distribuzione mostra che:

- i livelli intermedi e bassi sono caratterizzati da forte uniformità
- le differenze si concentrano in una minoranza di posizioni
- il divario non segue una direzione costante (non è sempre a svantaggio di un genere).

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: **Sì**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

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 del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane
Data:	31/10/2023
Organo sottoscrittore:	Provvedimento del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane
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:	Partecipazione alla formazione gratuita offerta dalla Rete dei CUG, dalla Fondazione Rigel
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì

Sede virtuale : Le riunioni periodiche avvengono on line tramite google meet una volta al mese tranne il mese di agosto

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Sportello di Ascolto

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- 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

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. *La Direzione Generale è l'unità org. responsabile della gestione amm. dell'Ente.*

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.

Tra le attività del CUG nel 2025, si elencano le seguenti:

- **Meeting “Oltre i Confini”**

In collaborazione con il gruppo **GEP** (Gender Equality Plan) e con il gruppo **UNIVERS@LL**, il CUG ha contribuito all'organizzazione del meeting *Oltre i Confini*. Il Meeting è stato un'occasione di dialogo tra esperti/e, ricercatori/trici e istituzioni, con l'obiettivo di approfondire temi di grande rilevanza e di evidenziare il ruolo chiave dell'INAF nella promozione di un ambiente scientifico aperto che valorizza la diversità. Grazie alla disponibilità di fondi del GEP 2022-2024, previsti per l'azione 5.1 è stato possibile favorire la partecipazione di personale privo di fondi dedicati, garantendo inclusività e accesso paritario all'evento.

- **Presentazione del CUG al Consiglio di Amministrazione (CdA)**

Il 18 giugno 2025 durante la seduta del Consiglio di Amministrazione a Catania, il CUG ha presentato al CdA le proprie funzioni, obiettivi e attività in corso, con l'intento di rafforzare la consapevolezza e la collaborazione istituzionale.

- **Partecipazione alla Giornata della Disabilità nella Ricerca Scientifica**

Il CUG insieme ai CUG di altri Enti Pubblici di Ricerca ha collaborato nella realizzazione dell'iniziativa promossa dal CUG dell'Agenzia Spaziale Italiana, dedicata alla valorizzazione dell'inclusione delle persone con disabilità nel mondo della ricerca, coinvolgendo la Disability Manager dell'Ente e il Coordinatore dei Medici Competenti INAF. Per la partecipazione a questa iniziativa il CUG INAF ha utilizzato parte della somma residua dei Fondi GEP dell'azione 5.1 che era stata trasferita per la gestione contabile presso l'IRA di Bologna.

- **Avvio dei circoli di ascolto organizzativo**

Il CUG sta partecipato attivamente alla fase di avvio dell'iniziativa dei *Circoli di Ascolto Organizzativo*, collaborando con il gruppo di pilotaggio nella coordinazione del progetto. La proposta e la promozione di tali attività sono coerenti con le funzioni e prerogative della Consigliera di Fiducia, secondo quanto previsto dal Codice Etico adottato da INAF. I Circoli di Ascolto rientrano tra le azioni PAP 2025-2027, inserito nel PIAO INAF 2025-2027 approvato dal CdA con Delibera del 29 gennaio 2025.

- **Video-pillole informative e promozione dei servizi di supporto**

Nel corso del 2025 il CUG ha curato la pubblicizzazione delle proprie attività e dei servizi disponibili attraverso la realizzazione di video-pillole divulgative. Particolare attenzione è stata riservata alla promozione del servizio offerto dalla Consigliera di Fiducia e dalla Referente dello Sportello di

Ascolto, al fine di favorire la conoscenza e l'accessibilità degli strumenti di tutela e supporto.

- **Richiesta di budget per l'anno 2026**

Il CUG ha formalizzato una richiesta al Direttore Generale per l'assegnazione del budget relativo all'anno 2026, finalizzata a garantire la continuità e l'ampliamento delle attività programmate. Tale richiesta è stata accolta dal Direttore Generale e nel 2026 il CUG potrà usufruire della somma di 40.000,00 Euro da ripartire nei capitoli utili per il raggiungimento delle finalità del Comitato e volti al benessere organizzativo del personale INAF.

Il CUG ha concluso l'anno 2025 con risultati tangibili che testimoniano il suo dinamismo e la sua capacità di incidere positivamente sul clima aziendale. Il riconoscimento da parte dell'Amministrazione, manifestato attraverso l'accoglimento della richiesta di budget per il 2026, garantisce la necessaria sostenibilità finanziaria per la continuità e l'espansione delle attività di formazione, supporto e promozione del benessere, in linea con il mandato istituzionale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-astrofisica-inaf-2026>