



Consiglio Nazionale delle Ricerche



# BILANCIO DI GENERE

edizioni  
Consiglio Nazionale delle Ricerche

2021

# BILANCIO DI GENERE

**Coordinatrice Scientifica**

Dott.ssa Sveva Avveduto (IRPPS)

**Responsabili per l'Amministrazione Centrale**

Dott. Riccardo Coratella (Performance)

Dott. Maria Reale (Direzione Generale)

**Autori**

AVVEDUTO dott.ssa Sveva (IRPPS)

ANTONUCCI dott.ssa Maria Cristina (IRPPS)

CARUSO dott.ssa Maria Girolama (IRPPS)

CELLINI dott. Marco (IRPPS)

CERBARA dott.ssa Loredana (IRPPS)

CORATELLA dott. Riccardo (SAC Performance)

CRESCIMBENE dott.ssa Cristiana (IRPPS)

DEMURTAS dott. Pietro (IRPPS)

DI TULLIO dott.ssa Ilaria (IRPPS)

LUZI dott.ssa Daniela (IRPPS)

MARCHESINI dott. Nicolò (IRPPS)

PECORARO dott. Fabrizio (IRPPS)

PISACANE dott. Lucio (IRPPS)

REALE dott.ssa Maria (SAC Direzione Generale)

RUGGIERI dott.ssa Roberta (IRPPS)

Foto in copertina: "Equilibri" di Fabrizio Pecoraro.

Il Bilancio di Genere è stato chiuso nel dicembre 2020.

**ISBN** 978 88 8080-423-9 (Versione digitale)

**ISBN** 978-88-8080-447-5 (Versione cartacea)

**DOI** 10.14600/978-88-8080-423-9

**©Cnr Edizioni, 2021**

P.le Aldo Moro 7

00185 Roma

## Indice

INTRODUZIONE.....	5
NOTA METODOLOGICA.....	6
ANALISI ANAGRAFICHE.....	9
LA DISTRIBUZIONE DI UOMINI E DONNE NEI PROFILI CNR.....	13
ANALISI PER DIPARTIMENTO.....	20
RAPPORTI DI IMPIEGO E DI ASSUNZIONI.....	25
LA DIFFUSIONE DEL PART-TIME.....	28
ANZIANITÀ DI SERVIZIO .....	31
IL PERCORSO DI CARRIERA DI RICERCATRICI E TECNOLOGHE .....	33
LE ANALISI CON IL GLASS CEILING INDEX (GCI) .....	34
ASSENZE E LAVORO FUORI SEDE DEL PERSONALE CNR .....	38
LA PRODUZIONE SCIENTIFICA DEL PERSONALE CNR NEI DATI PEOPLE IN PROSPETTIVA DI GENERE .....	51
LA PRODUZIONE SCIENTIFICA .....	54
APPENDICE 1. DATI RELATIVI AL PERSONALE.....	62
APPENDICE 2. PRODUZIONE SCIENTIFICA .....	66

# Introduzione

La programmazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche è definita dal Piano Triennale di Attività (PTA), che costituisce il documento di programmazione a breve e medio termine che definisce gli obiettivi strategici dell'Ente per il periodo di riferimento, sia dal punto di vista scientifico sia da quello gestionale. Tali obiettivi generali vanno peraltro collocati nel quadro complessivo delineato dal Documento di Visione Strategica decennale.

La programmazione e la strategia del CNR sono coerenti con le politiche di ricerca nazionali e internazionali e con le strategie del programma europeo di finanziamento per la ricerca e l'innovazione Horizon2020 e con il nuovo Programma Quadro per la ricerca europeo Horizon Europe. Inoltre, essi si rapportano in modo diretto con gli indirizzi contenuti nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR).

La missione del CNR è *“creare valore attraverso le conoscenze generate dalla ricerca”*, perseguendo, tramite lo sviluppo della ricerca scientifica e la promozione dell'innovazione, la competitività del sistema produttivo e i bisogni individuali e collettivi dei cittadini. Alla base di tale missione, c'è il convincimento che l'attività di ricerca e innovazione sia determinante per generare maggior occupazione, benessere e coesione sociale.

In raccordo con la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità-, le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. La direttiva auspica inoltre che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Alla base del Bilancio di Genere, infatti, vi è la considerazione che le scelte politiche di un'amministrazione non siano neutre rispetto al genere, ma determinino al contrario un impatto differenziato su uomini e donne anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Il Bilancio di genere è inoltre richiamato nel D.lgs. n. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni producono contestualmente alla Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti di misurazione degli obiettivi di valutazione della performance organizzativa.

Per far fronte a questa necessità, il Direttore Generale del CNR ha costituito un Gruppo di Lavoro per redigere il suo primo Bilancio di Genere, con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere e favorire un confronto sull'identità organizzativa del CNR. In secondo luogo, il Bilancio di Genere mira a valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, a migliorare i risultati sin qui ottenuti, a segnalare le contraddizioni e le opportunità.

## Nota Metodologica

Il Consiglio nazionale delle Ricerche ha costituito un gruppo di lavoro per la realizzazione del primo bilancio di genere del più grande Ente pubblico di ricerca italiano.

Il Bilancio di Genere è un documento in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno del CNR (personale di ricerca, personale tecnico e amministrativo, dirigenza) nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di vertice della rete scientifica sul territorio.

Il mandato del gruppo di lavoro che ha prodotto questa prima edizione del bilancio di genere si è concentrato maggiormente sulla prima dimensione, descrittiva dello stato della situazione di genere del più grande Ente di ricerca pubblica italiana. In quest'ottica, il lavoro svolto si è collegato metodologicamente e organicamente con l'azione al Gruppo GETA, Genere e Talenti, presso l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali IRPPS. Quest'ultimo, su mandato conferito nel 2018 da parte del Presidente del CNR Massimo Inguscio, ha realizzato, nel 2019, un primo rapporto di studi preparatori per la redazione del Bilancio di Genere, consentendo lo sviluppo di approcci metodologici e

analitici ritagliati sul contesto, la dimensione e il ruolo scientifico del CNR nel sistema della ricerca italiana.

L'obiettivo del gruppo di lavoro coinvolto nella redazione del primo bilancio di genere è stato quello di fornire una analisi del contesto più specifica e accurata possibile, restituendo un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili e dei percorsi di carriera. Nello stesso tempo sono state programmate le attività di raccolta e analisi delle azioni di sostegno alle pari opportunità poste in essere dall'Amministrazione nei confronti del personale in vista di futuri approfondimenti e anche alla luce del quadro conoscitivo delineato in questo documento.

Questa fotografia della situazione esistente costituisce la premessa per ulteriori apporti conoscitivi e di azione riferiti alle politiche di genere interne al CNR. Si tratta di ulteriori tematiche e interventi su cui l'Ente si propone di intervenire nel prossimo futuro avendo ora chiara la definizione del contesto di partenza. In questa prospettiva, il primo Bilancio di genere del CNR non solo si propone di costituire la base per la definizione di un successivo Piano di Genere, per il quale il CNR si è già impegnato formalmente con il progetto H2020 MINDtheGEPs, ma anche di integrarsi con tutta la documentazione di programmazione strategica dell'Ente. Infatti, solo grazie a questa integrazione tra dati del bilancio di genere, azioni e obiettivi di piani pluriennali di eguaglianza di genere e documentazione di programmazione e rendicontazione di carattere generale dell'Ente, si può giungere all'obiettivo di rendere la dimensione del genere centrale e pienamente focalizzata nelle azioni e nelle decisioni del CNR.

La redazione del primo bilancio di genere del CNR, oltre a fare riferimento ai principali documenti internazionali disponibili in materia, quali la Risoluzione del Parlamento EU, Gender budgeting - building public budgets from a gender perspective del 2003 e la successiva Risoluzione del Parlamento EU, Gender mainstreaming in the work of the European Parliament del 2011, recepisce i principali riferimenti normativi nazionali tra i quali: 1. la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007". Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"; 2. il Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n.150, che all'art. 10 considera il Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance; 3. il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, che all'articolo 1 decreta la sperimentazione del bilancio di genere. In termini di approccio sistematico e metodologico, il gruppo di lavoro ha fatto riferimento alle Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018

per il Bilancio di genere e ha considerato anche alcuni aspetti e strumenti messi a punto dalla CRUI con le Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei del 2019.

Nel testo e nelle tabelle i termini ricercatore e tecnologo sono declinati per genere a differenza di quanto avviene nei documenti formali e nel lessico amministrativo del CNR. Nell'insieme dei dati considerati non rientrano le attività di welfare promosse dall'Ente in quanto i relativi dati non erano disponibili. Si rimanda ad una futura edizione del Bilancio per un approfondimento su questo aspetto.

Da un punto di vista operativo di gestione dei dati, l'analisi scientifica è stata condotta in via esclusiva su dati aggregati, adeguatamente anonimizzati, forniti al gruppo di lavoro scientifico da parte dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e dell'Unità Performance del CNR, nel pieno rispetto della normativa vigente sulla riservatezza dei dati personali e per le sole finalità scientifiche legate alla realizzazione del presente documento. Il Direttore generale del CNR, Dott. Giambattista Brignone, con proprio provvedimento del 12.02.2020, ha nominato il Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere, con una composizione stabile, dando mandato per l'anno 2020, con possibilità di rinnovo dei lavori dello stesso per un successivo triennio. Il gruppo di lavoro è così composto:

*per la parte tecnico-scientifica:*

- AVVEDUTO dott.ssa Sveva (Coordinatrice) Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- ANTONUCCI dott.ssa Maria Cristina Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- CARUSO dott.ssa Maria Girolama Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- CERBARA dott.ssa Loredana Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- CELLINI dott. Marco Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- CRESCIMBENE dott.ssa Cristiana (Segreteria Tecnica del Gruppo di lavoro) Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- DEMURTAS dott. Pietro Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- DI TULLIO dott.ssa Ilaria Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- LUZI dott.ssa Daniela Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- MARCHESINI dott. Nicolò Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- PECORARO dott. Fabrizio Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- PISACANE dott. Lucio Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
- RUGGIERI dott.ssa Roberta Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali

*per la parte gestionale ed operativa:*

- RAIMONDI dott. Pierluigi Dirigente Ufficio Gestione Risorse Umane
- CORATELLA dott. Riccardo Responsabile Unità Performance
- NICCOLI dott.ssa Daniela - Direzione Generale
- REALE dott.ssa Maria - Direzione Generale

Responsabile dello sviluppo editoriale: Cnr Edizioni.

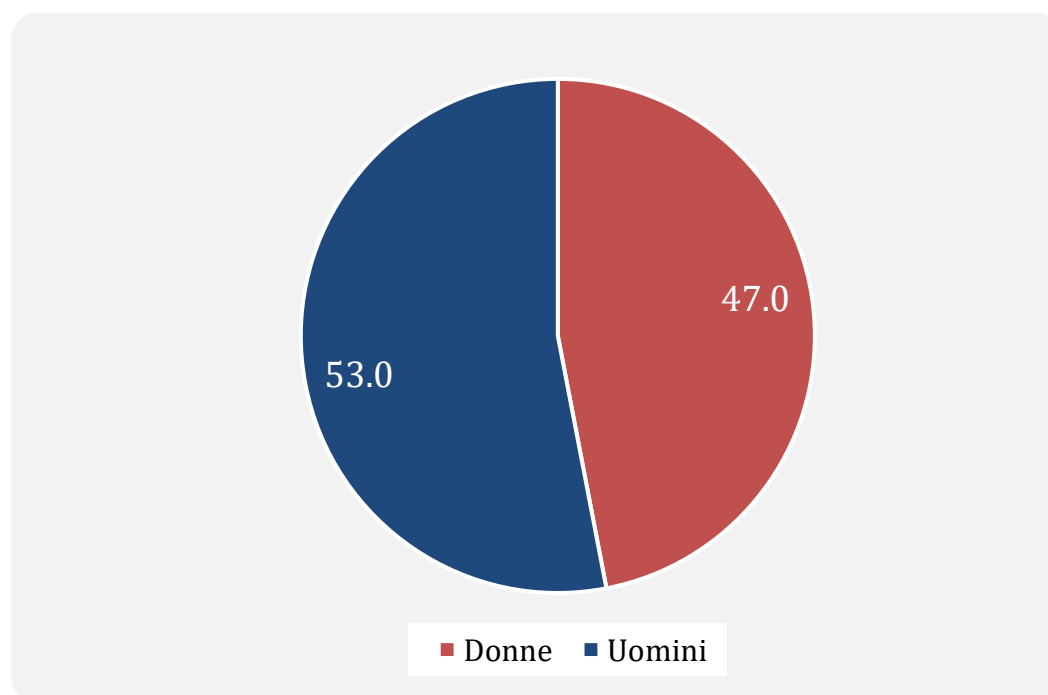
Impaginazione e grafica: Cristiana Crescimbene.



## Analisi anagrafiche

Al 31 dicembre 2019, su un totale di 8.724 unità di personale<sup>1</sup> comprensive di ricercatrici/tori, tecnologhe/i e personale tecnico-amministrativo che lavorano al Consiglio Nazionale delle Ricerche, la componente maschile appare essere sovrarappresentata rispetto a quella femminile: a fronte di 4.098 dipendenti donne, sono infatti presenti 4.626 uomini, pari al 53% del totale (Figura 1). Si deve al contempo sottolineare che la componente femminile, nel corso degli ultimi 10 anni, è andata gradualmente aumentando, passando dal 43,5% del 2010 al 47,0% del dicembre 2019, con un incremento netto di 3,5 punti percentuali nel periodo considerato (Figura 2).

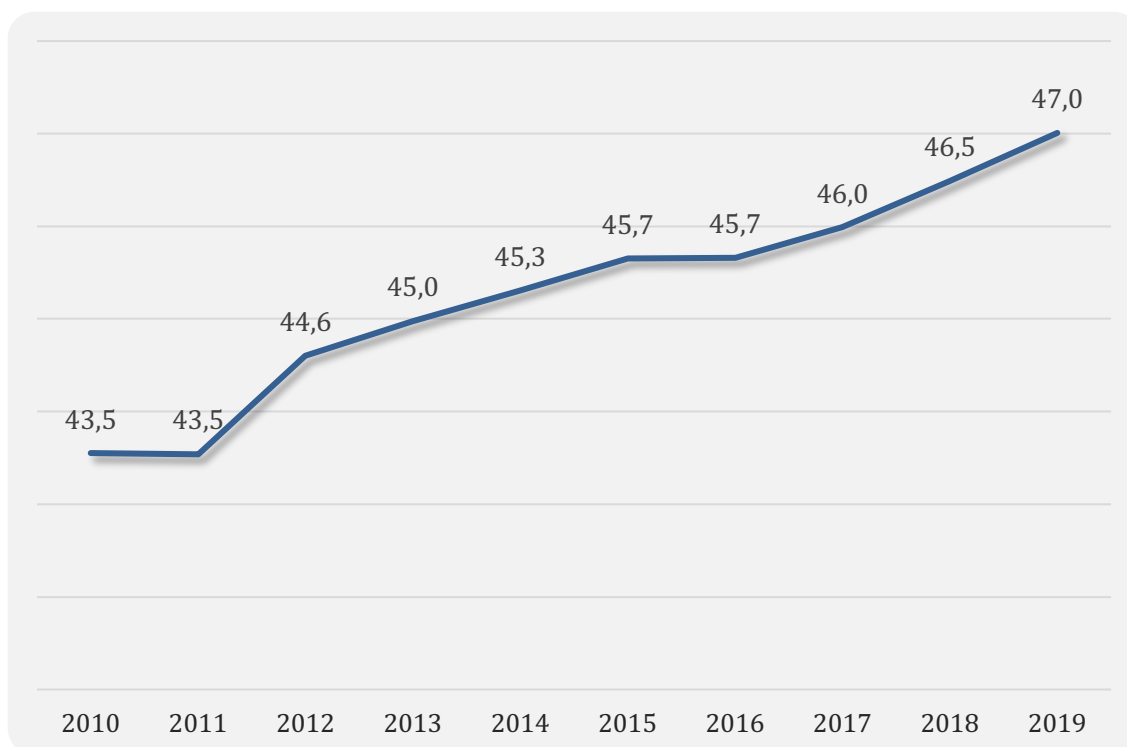
**Figura 1 - Distribuzione del personale dipendente del CNR per genere. Anno 2019.**  
Valori percentuali



Fonte: CNR, 2020.

<sup>1</sup> Come personale CNR si intendono i soli dipendenti strutturati con contratto a tempo determinato, indeterminato o di diritto privato. Sono perciò escluse dall'analisi tutte quelle forme contrattuali transitorie, quali ad esempio collaborazioni, assegni di ricerca o incarichi.

**Figura 2 – Andamento negli ultimi 10 anni della presenza di donne tra il personale dipendente dell’Ente.  
Anni 2010-2019. Valori percentuali.**

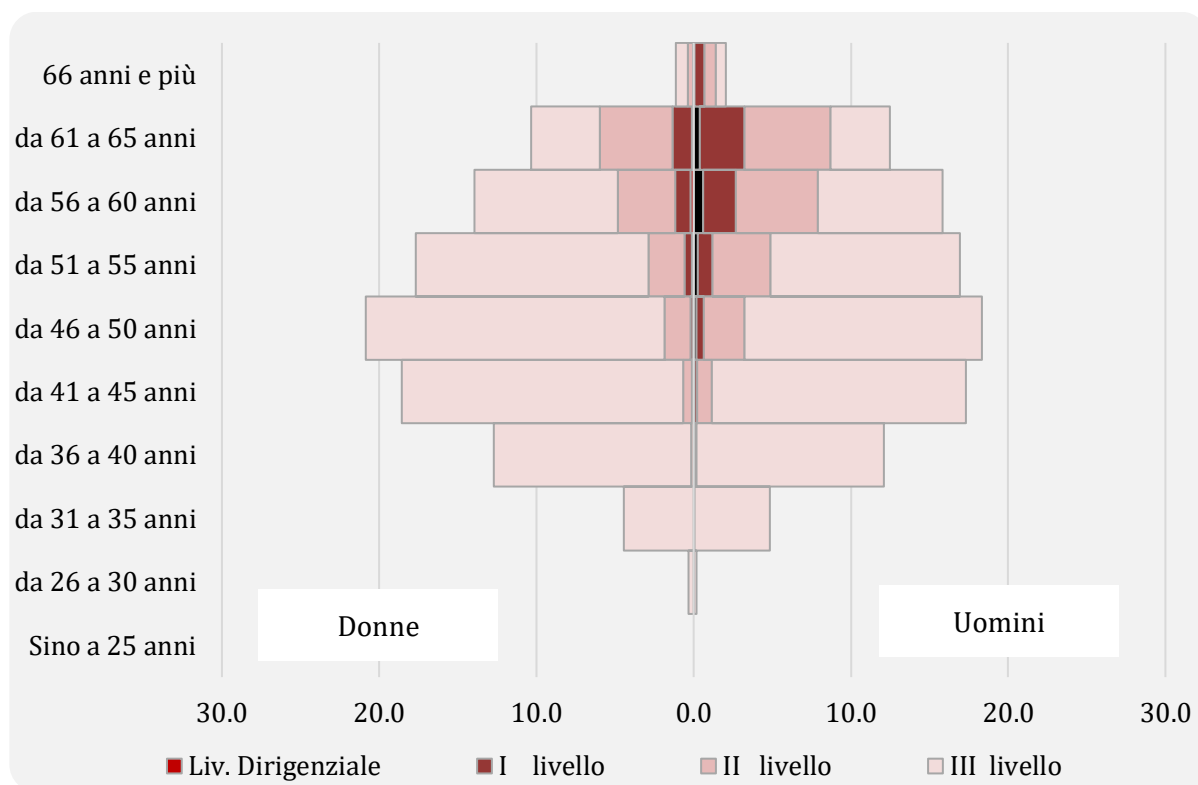


Fonte: CNR, anni vari.

L’età media del personale complessivo è di 49,9 anni, ma le donne sono leggermente più giovani (49,7 anni contro 50,1 anni degli uomini). A determinare questa differenza possono concorrere più cause, tra cui la precoce uscita dal lavoro consentita dalle disposizioni di legge per la componente femminile e la storica maggiore presenza di uomini, oggi in parte ridimensionata ma che ancora può far sentire gli effetti sulle classi d’età più avanzate, come si vedrà in seguito. Queste ipotesi sembrano confortate dal dato sull’età generale del personale visualizzato attraverso i grafici a piramide tipici dell’analisi demografica: le tre piramidi, la prima per il personale di ricerca (Figura 3a), la seconda per il personale amministrativo (Figura 3b) e la terza per quello tecnico (Figura 3c), mettono in risalto il fatto che ai livelli più elevati della carriera (quelli illustrati con i colori più scuri e più vicini all’asse centrale della piramide) si trova quasi sempre un numero maggiore di uomini rispetto alle donne<sup>2</sup>.

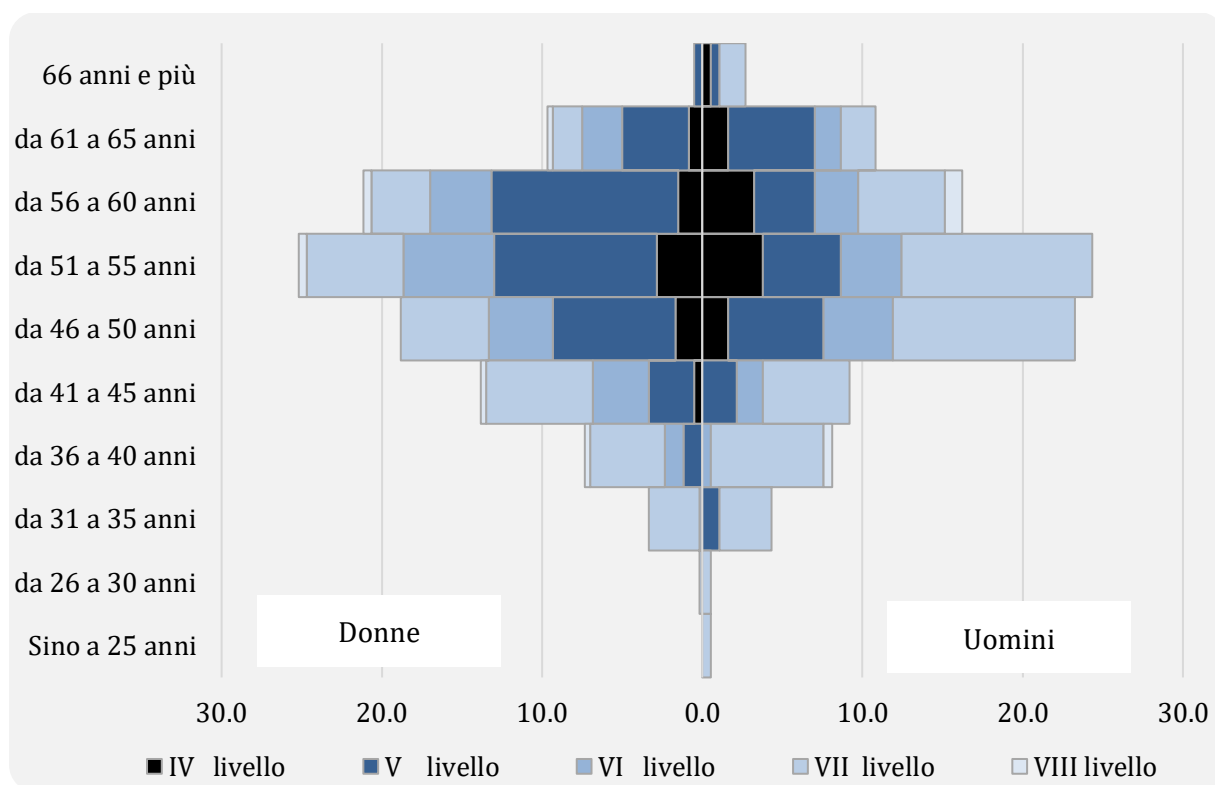
<sup>2</sup> Le piramidi delle età sono state costruite facendo riferimento ai valori percentuali e non ai valori assoluti, dal momento che questi ultimi potrebbero risentire di un diverso ammontare di partenza.

**Figura 3a – Struttura per età, genere e livello del livello dirigenziale e personale di ricerca. Anno 2019.**



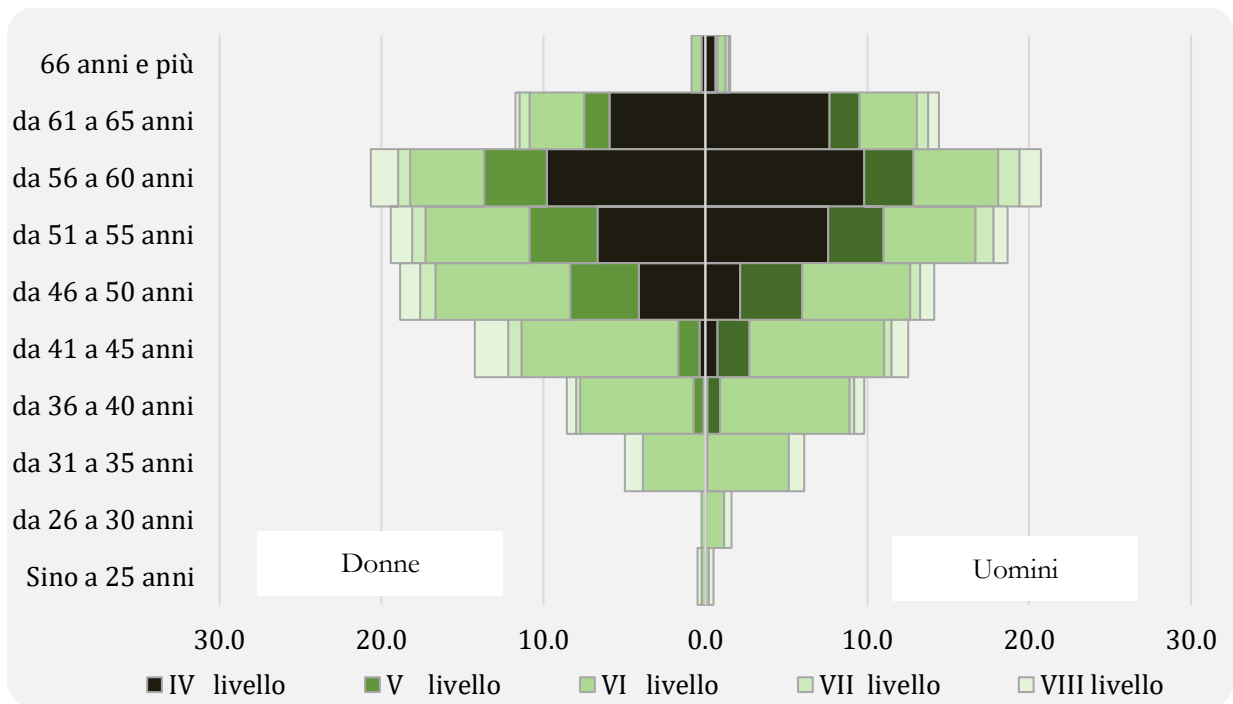
Fonte: CNR, 2020.

**Figura 3b – Struttura per età, genere e livello del personale amministrativo. Anno 2019.**



Fonte: CNR, 2020.

**Figura 3c - Struttura per età, genere e livello del personale tecnico.  
Anno 2019.**

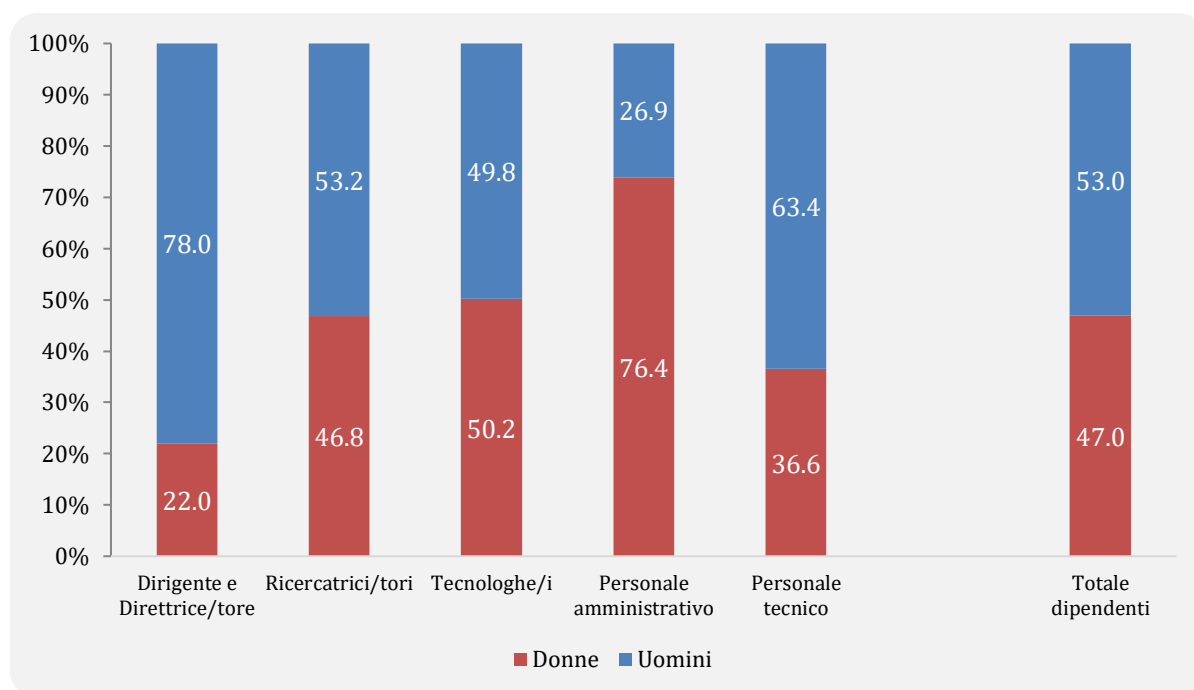


Fonte: CNR, 2020.

# La distribuzione di uomini e donne nei profili CNR

A fronte di una componente femminile pari al 47% sul totale dei dipendenti, per quanto riguarda il personale di ricerca, la presenza delle donne appare solo leggermente sovra-rappresentata con riferimento al ruolo di tecnologa/o<sup>3</sup>, che può quindi essere considerato il più paritario in termini di genere. Tra il personale tecnico-amministrativo le donne appaiono essere in netta maggioranza tra le/gli amministrative/i (76,4%), mentre una situazione diametralmente opposta viene riscontrata tra il personale tecnico (36,6%). Il profilo di ricercatrice appare sostanzialmente in linea con il totale dell'Ente, dal momento che può contare su una percentuale femminile pari al 46,8%, quota che si riduce notevolmente se si osservano invece i ruoli dirigenziali (22%).

**Figura 4 – Distribuzione dei profili dei dipendenti per genere. Anno 2019. Valori percentuali.**



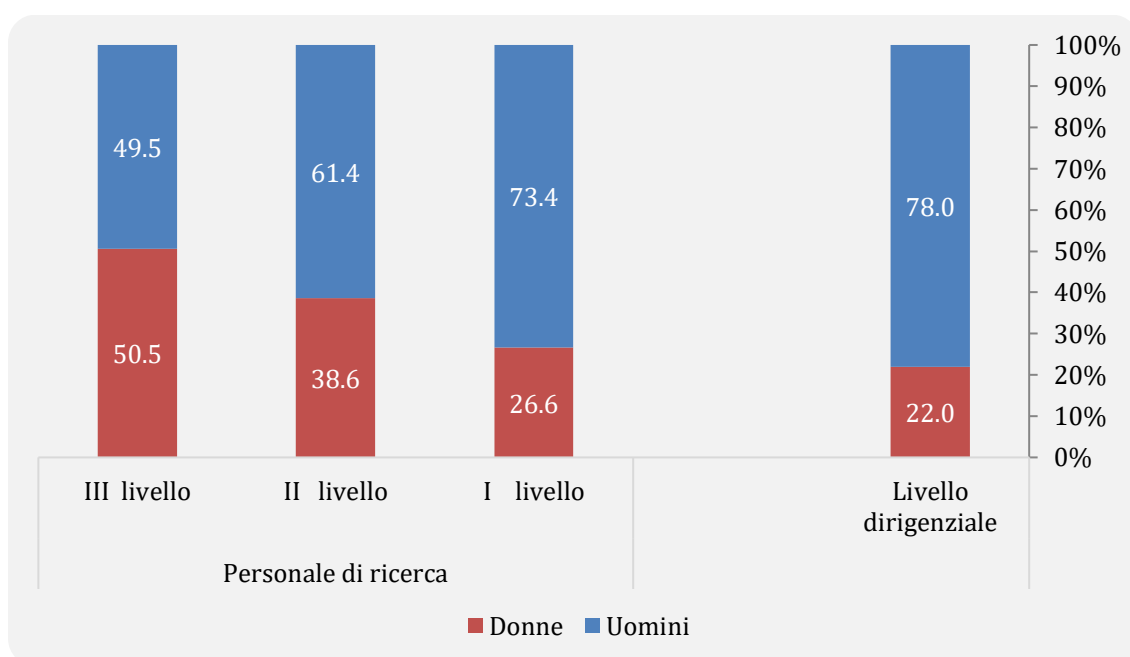
Fonte: CNR, 2020.

<sup>3</sup> Pur godendo dello stesso trattamento economico della/del ricercatrice/tore, il ruolo di tecnologa/o si caratterizza per lo svolgimento di attività organizzativo-gestionali, di supporto alla ricerca, gestione di impianti, informatica, ecc., pertanto è soggetto a procedure e criteri di valutazione per l'assunzione e la progressione di carriera diverse da quelle delle/i ricercatrici/tori.

Osservando la presenza del personale maschile e femminile in funzione dei diversi livelli, emerge un'evidente regolarità riferibile alle progressioni di carriera che scandiscono il percorso del personale di ricerca (ovvero per le/i ricercatrici/tori e tecnologhe/i), diversamente da quanto accade per il personale tecnico-amministrativo (Figure 5a, 5b e 5c).

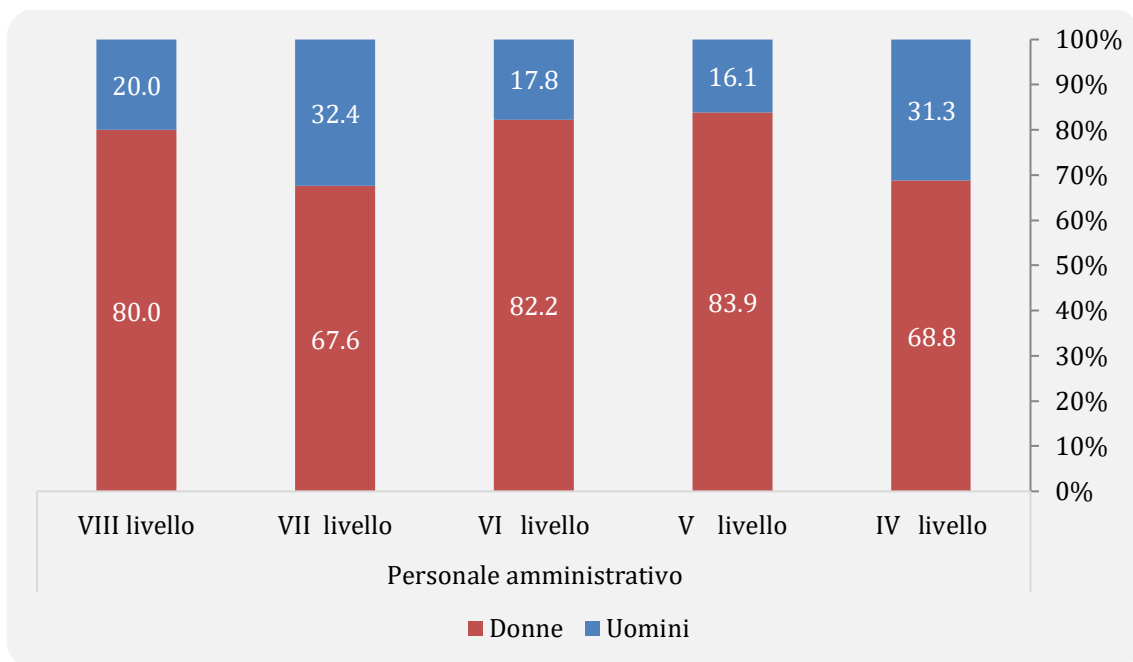
Con riferimento al personale di ricerca e dei/delle tecnologi e delle tecnologhe (Figura 5a) si osserva una progressiva diminuzione della presenza femminile nel passaggio da un livello a quello superiore e, infine, al ruolo dirigenziale. Il III livello, ovvero quello con cui solitamente si accede alla carriera di ricerca, è tra tutti quello più paritario, dal momento che esibisce una percentuale di personale femminile pari al 50,5%, ma le cose cambiano osservandone la presenza nel II livello (38,6%) e nel I livello (26,6%). Infine, il ruolo dirigenziale è quello che vede in assoluto la minore proporzione di donne (22%). Parallelamente, nei livelli dall'VIII al IV si riscontra una distribuzione di genere relativamente regolare ma complementare, dal momento che per il personale amministrativo (Fig. 5b) la predominanza femminile è superiore ai due terzi in ogni livello, con l'incidenza maggiore nel V livello, mentre per il personale tecnico (Fig. 5c) la situazione si capovolge, mostrando infatti una predominanza maschile superiore al 60% praticamente in ogni livello della carriera all'interno dell'Ente.

**Figura 5a – Distribuzione del livello dirigenziale e livelli I-III del personale di ricerca, per genere. Anno 2019. Valori percentuali.**



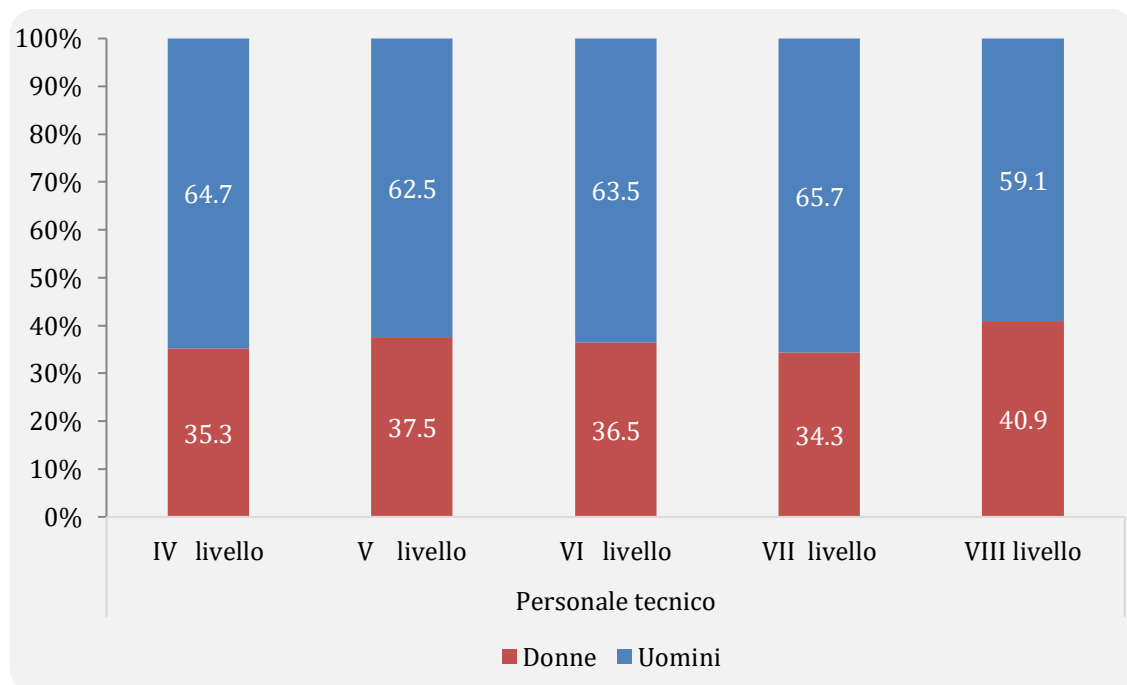
Fonte: CNR, 2020.

**Figura 5b – Distribuzione dei livelli IV-VIII del personale amministrativo, per genere. Anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

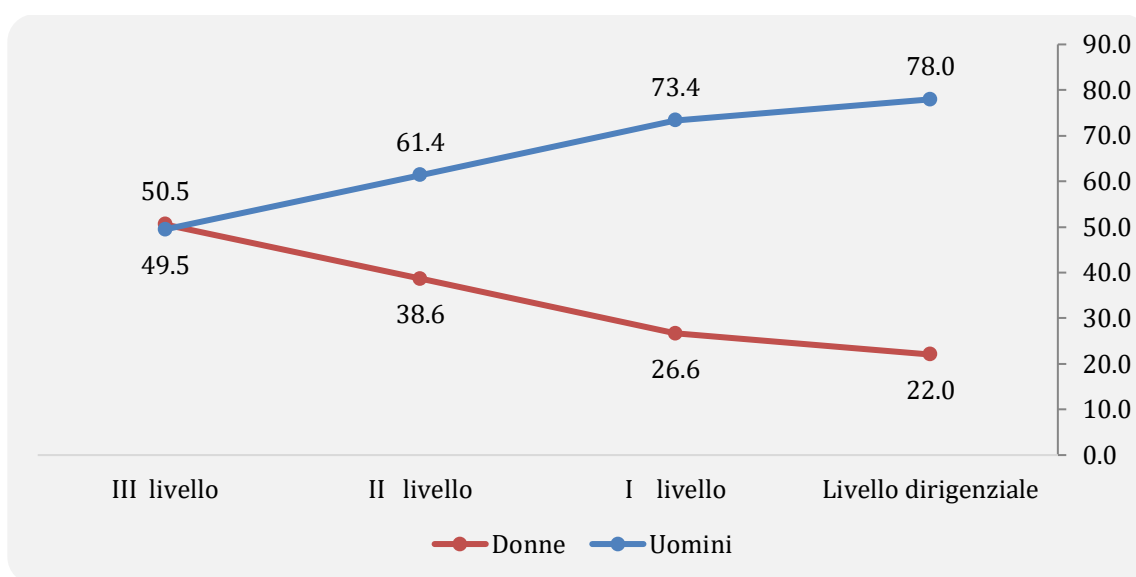
**Figura 5c – Distribuzione dei livelli IV-VIII del personale tecnico, per genere. Anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

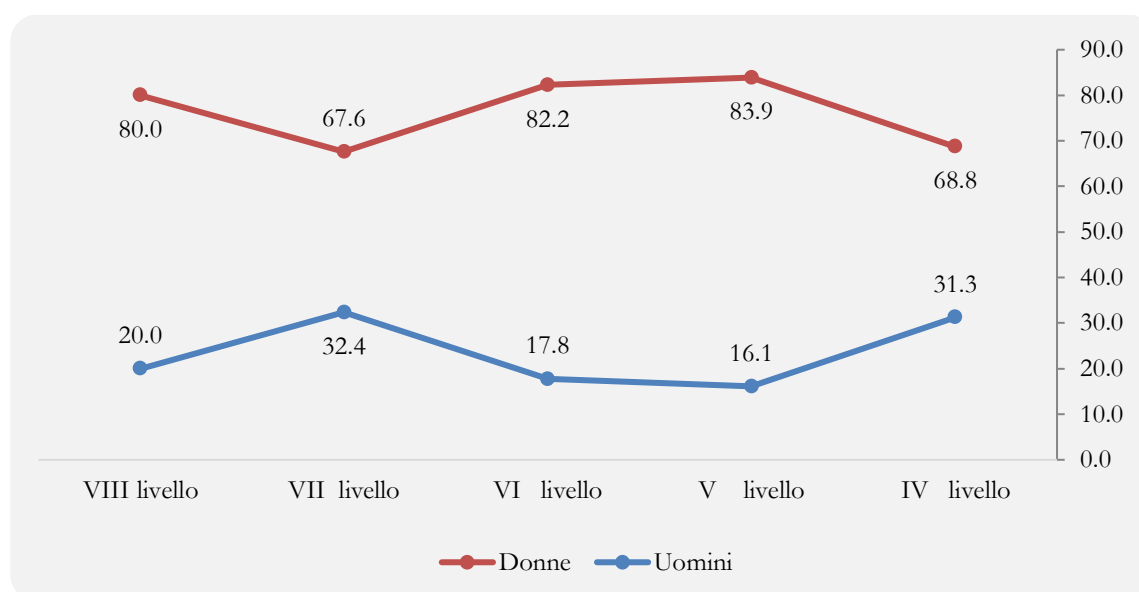
Con riferimento al personale di ricerca, la raffigurazione delle percentuali di uomini e donne assume le sembianze di una forbice che si divarica nel passaggio dal III livello a quello dirigenziale (Fig. 6a), evidenziando pertanto la presenza di una segregazione verticale, ovvero una maggiore concentrazione di donne nel livello gerarchico inferiore e una presenza che diviene via via inferiore nei livelli superiori, come sarà osservato anche in seguito.

**Figura 6a - Diagramma a forbice per livelli. Personale di ricerca, anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

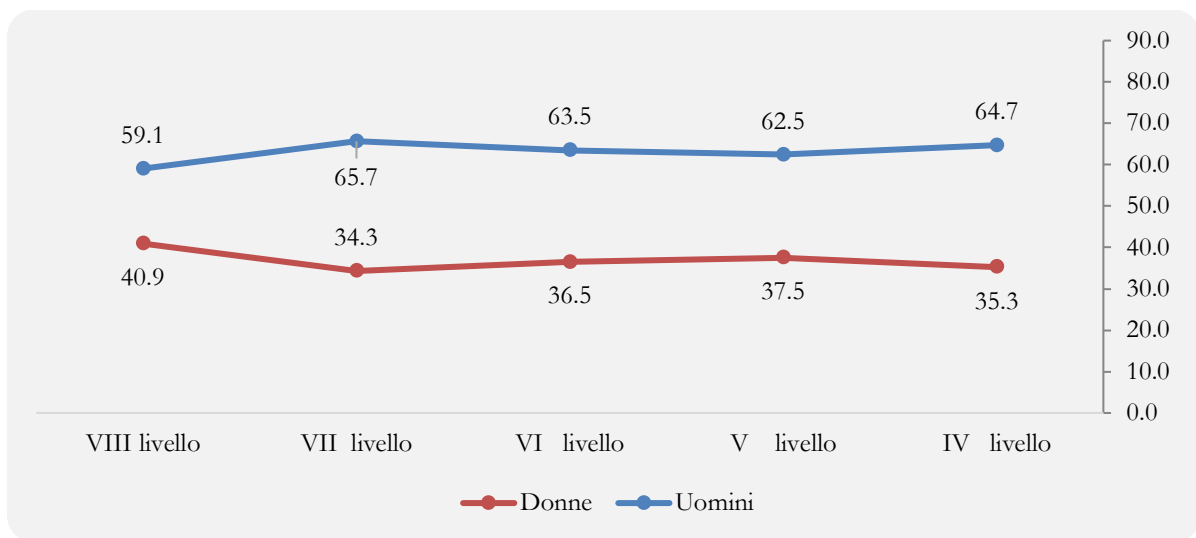
**Figura 6b - Diagramma a forbice per livelli. Personale amministrativo, anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.



**Figura 6c – Diagramma a forbice per livelli. Personale tecnico, anno 2019.  
Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

Per il personale amministrativo (Figura 6b), si riscontra una diminuzione della presenza femminile nel passaggio dall’VIII al IV livello (da 80% a 68,8%), sebbene con una ripresa per i livelli VI e V e con il rapporto sempre a favore della componente femminile. Anche all’interno dei profili prettamente tecnici (Figura 6c), caratterizzati in generale da una minore presenza femminile, la percentuale di donne si riduce sensibilmente dall’VIII al IV livello, passando dal 40,9% al 35,3%. In entrambi i casi, comunque, la riduzione delle donne all’aumentare del livello di carriera non mostra un andamento costante come per il personale di ricerca. Per tali tipologie di personale, le regolarità osservate conducono piuttosto ad ipotizzare la presenza di una segregazione orizzontale, che affonda le radici nelle scelte professionali fatte a monte da uomini e donne, ovvero nel momento in cui hanno scelto di candidarsi ad una posizione all’interno del CNR: gli uni si sono indirizzati verso compiti maggiormente tecnici e manuali e le altre verso mansioni di carattere amministrativo, in conformità con una rappresentazione tradizionale dei ruoli di genere<sup>4</sup>. Si deve inoltre osservare che, sebbene tra il personale amministrativo la componente femminile sia sempre maggioritaria, le

<sup>4</sup> Si veda per esempio: Clark Blickestaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 17(4), 369-386. Burke, R. J., & Mattis, M. C. (Eds.). (2007). *Women and minorities in science, technology, engineering, and mathematics: Upping the numbers*. Edward Elgar Publishing. Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265.

differenze di genere si assottigliano nel IV livello, ovvero quello apicale: nel passaggio dal V al IV livello l'incidenza degli uomini quasi raddoppia, passando da 16,1% a 31,3%, mentre aumenta solo di due punti percentuali (da 62,5% a 64,7%) per il personale tecnico. Alla luce di questi dati si può quindi concludere che tra il personale amministrativo la presenza maschile aumenta decisamente nel livello superiore (segregazione verticale), mentre tra i tecnici la presenza femminile rimane tutto sommato stabile anche se diminuisce sensibilmente proprio nel IV livello.

In vista dell'analisi sulla distribuzione del personale secondo genere ed età, la tabella 1 introduce - mediante diverse gradazioni di colore - i diversi intervalli del rapporto di femminilità, calcolato dividendo il numero delle donne su quello degli uomini. Tale indicatore assume valore pari ad 1 nel momento in cui la presenza di uomini e donne si equivale, minore di 1 quando le prime sono numericamente inferiori ai secondi e maggiore di 1 nel caso opposto.

**Tabella 1 - Schematizzazione del Rapporto di Femminilità (RF) e riduzione in classi**

0,00-0,24	Più di 4 uomini per ogni donna	Le gradazioni di blu più scuro corrispondono a rapporti di femminilità più sfavorevoli alle donne (RF<1), colorazioni di rosso sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (RF>1), mentre la parità numerica tra donne e uomini (RF=1) è indicata in bianco.
0,25-0,49	Da 1 donna ogni 4 fino ad 1 donna ogni 2 uomini	
0,50-0,99	Da 1 donna ogni 2 uomini fino ad 1 donna per ogni uomo	
1,00	1 donna per ogni uomo	
1,01-1,50	Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	
1,51-2,00	Da più di 3 donne ogni 2 uomini fino a 2 donne ogni uomo	
>2,00	Più di 2 donne ogni uomo	

Lo schema di colorazione è riportato nella tabella seguente con l'obiettivo di descrivere in maniera sintetica le proporzioni di uomini e donne all'interno dell'Ente. I dati evidenziano in primo luogo che - sul totale del personale - gli uomini prevalgono su quasi tutte le classi di età, ad eccezione di quella compresa tra 46 e 50 anni (in cui si osservano 104 donne ogni 100 uomini). La presenza femminile appare strettamente legata al profilo e al livello ricoperto: si osserva infatti una prevalenza di donne più frequentemente tra il personale di ricerca di III livello, così come tra il personale amministrativo, a prescindere dai livelli e dall'età. Permane, d'altro canto, una tendenza alla prevalenza maschile nelle età più avanzate, cioè presumibilmente tra il personale assunto in date più remote e nei livelli più alti (I e II), così come tra il personale tecnico.

**Tabella 2 – Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale dipendente. Anno 2019.**

	Totale dipendenti	Personale di ricerca			Livello dirigenziale
		III livello	II livello	I livello	
Sino a 25 anni	0,50	-	-	-	-
da 26 a 30 anni	0,40	1,50	-	-	-
da 31 a 35 anni	0,75	0,83	0,00	-	-
da 36 a 40 anni	0,87	0,94	0,80	0,00	-
da 41 a 45 anni	0,97	0,99	0,54	0,60	0,00
da 46 a 50 anni	1,04	1,12	0,58	0,29	0,20
da 51 a 55 anni	0,95	1,09	0,56	0,43	0,38
da 56 a 60 anni	0,83	1,02	0,62	0,42	0,28
da 61 a 65 anni	0,72	1,03	0,75	0,39	0,25
66 anni e più	0,45	1,11	0,41	0,00	1,00

(segue tabella 2)

	Totale dipendenti	Personale amministrativo					Personale tecnico				
		VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello	VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello
Sino a 25 anni	0,50	-	0,00	-	-	-	0,50	-	0,67	-	-
da 26 a 30 anni	0,40	-	1,00	-	-	-	0,00	-	0,12	-	-
da 31 a 35 anni	0,75	-	3,17	-	0,00	-	0,64	-	0,44	0,00	-
da 36 a 40 anni	0,87	2,00	2,15	7,00	-	-	0,56	0,50	0,50	0,45	0,50
da 41 a 45 anni	0,97	-	4,00	7,00	4,25	-	1,13	1,17	0,67	0,39	0,27
da 46 a 50 anni	1,04	-	1,57	3,00	4,18	3,33	0,83	0,89	0,72	0,64	1,10
da 51 a 55 anni	0,95	-	1,64	4,86	6,78	2,43	0,92	0,44	0,65	0,71	0,50
da 56 a 60 anni	0,83	1,50	2,20	4,60	10,00	1,50	0,74	0,32	0,51	0,73	0,57
da 61 a 65 anni	0,72	-	2,75	5,00	2,50	1,67	0,22	0,50	0,55	0,48	0,45
66 anni e più	0,45	-	0,00	-	3,00	0,00	0,00	0,00	0,71	0,00	0,22

Fonte: CNR, 2020.

# Analisi per Dipartimento

L'Ente è composto da sette dipartimenti multidisciplinari, che svolgono funzioni di programmazione, coordinamento e controllo scientifico e operativo, dentro i quali sono incardinati i singoli Istituti a seconda dei diversi settori tecnici e scientifici di competenza. Ai sette dipartimenti si affianca la Sede Amministrativa Centrale (SAC), che svolge funzioni amministrative, di gestione delle risorse umane e di supporto alla rete scientifica territoriale. La composizione di genere del personale varia a seconda del dipartimento (Figura 7) e assume valori equilibrati in quello di "Scienze umane e sociali e al patrimonio culturale", laddove la componente femminile è pari al 50,3%. Vi è poi il caso del Dipartimento di scienze biomediche, il quale si caratterizza per una distribuzione fortemente sbilanciata a favore della componente femminile, che costituisce il 62,5% del personale totale.

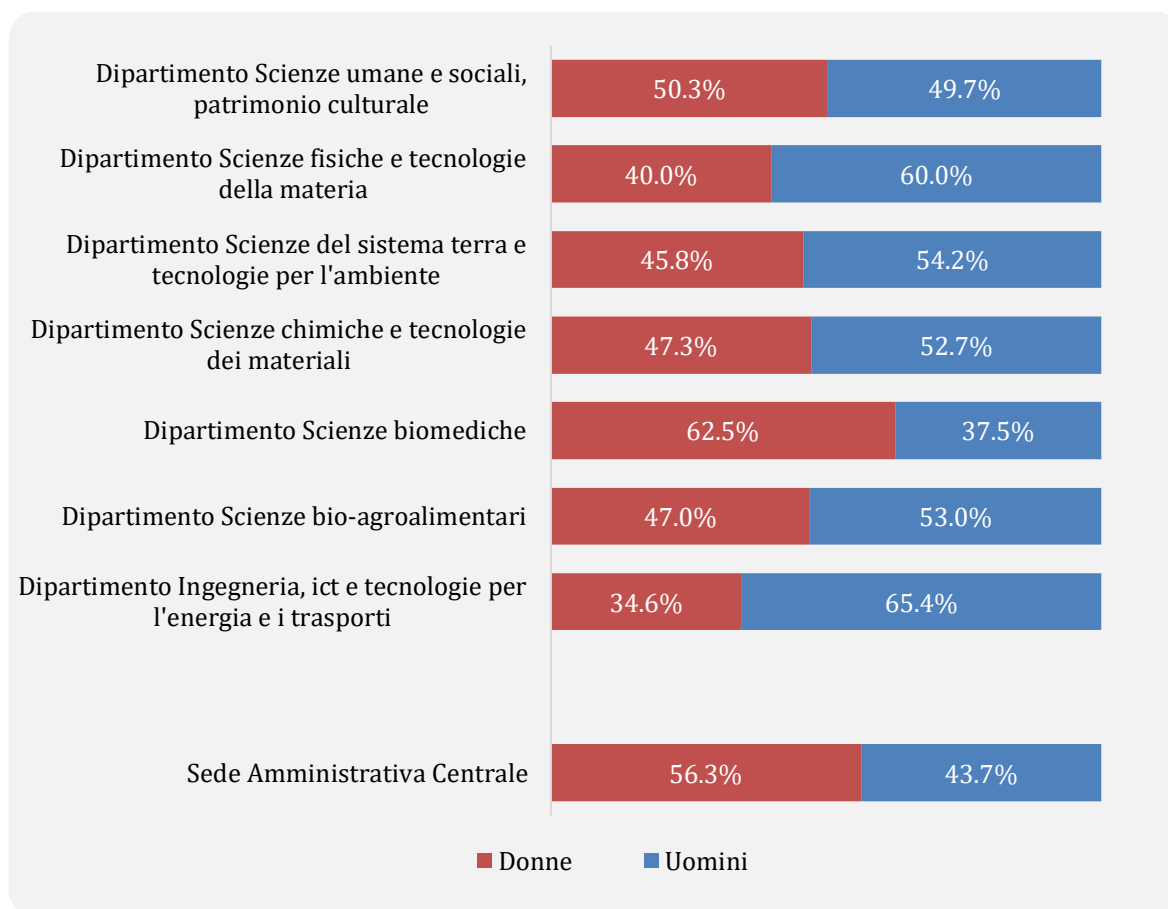
Altrove le donne sono generalmente sottorappresentate, sebbene emergano dipartimenti in cui le differenze sono meno pronunciate e la rappresentanza di genere assume valori più paritari, ovvero Scienze chimiche e tecnologie dei materiali (47,3%), Scienze bio-agroalimentari (47%) e Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (45,8%). Sul fronte dei dipartimenti in cui la quota di donne appare invece più carente emerge in particolare quello di Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'energia e i trasporti (34,6%), seguito dal Dipartimento di Scienze fisiche e tecnologie della materia (40%).

Tale distribuzione è in buona parte effetto della diversa tendenza dei due generi a specializzarsi in settori scientifici differenti. In questa prospettiva, si deve ricordare che il termine di segregazione orizzontale viene spesso utilizzato per descrivere una diversa tendenza dei due generi ad effettuare scelte lavorative in linea con una rappresentazione condivisa a livello sociale in merito alle competenze maschili e femminili<sup>5</sup>. Nel campo specifico della ricerca, questo fenomeno affonda le radici nelle scelte che vengono effettuate a monte nel percorso universitario delle ragazze e dai ragazzi, con le prime generalmente sottorappresentate nelle facoltà STEM e i secondi nelle materie letterarie e umanistiche.

---

<sup>5</sup> Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia, in: A Simonazzi (a cura di). Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Milano: Carocci.

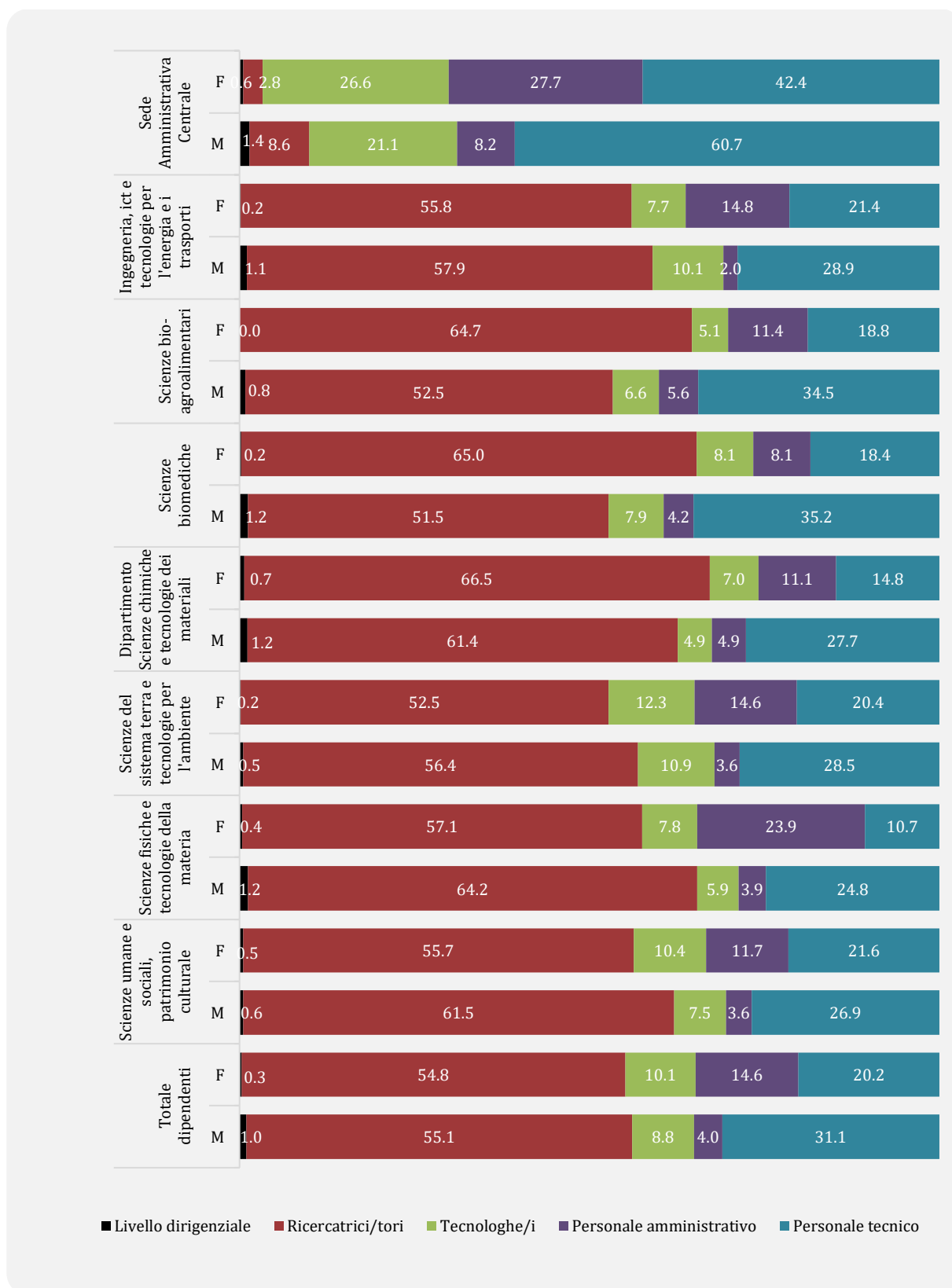
**Figura 7 – Distribuzione dei dipendenti per dipartimenti e genere. Anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

Un discorso a parte deve essere fatto con riferimento alla SAC, in cui la presenza delle donne è maggioritaria e giunge a quota 56,3%. A differenza di quanto avviene per i dipartimenti precedentemente descritti, in cui una parte delle differenze può essere ricondotta alle scelte formative effettuate a monte da uomini e donne e quindi alla loro diversa propensione a cimentarsi in alcuni settori disciplinari piuttosto che in altri, nel caso della SAC assume più rilevanza la composizione del personale in termini di figure professionali. Nell'Amministrazione centrale emerge, infatti, una percentuale largamente minoritaria di ricercatrici e ricercatori (2,8%), a fronte di un maggior numero di tecnoghe e tecnologi e di personale con funzioni tecnico-amministrative (rispettivamente 26,6% e 70,1%) (Figura 8).

**Figura 8 - Distribuzione del personale per dipartimenti, genere e profili. Anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

Come evidenziato dalla tabella 3, per queste ultime due figure il rapporto di femminilità nella SAC è particolarmente elevato, dal momento che arriva a 1,63 per tecnologa/o e a 1,31 per i tecnico-amministrativi, stando a significare che ogni 100 uomini sono presenti 163 donne per il profilo di tecnologa e 131 per il profilo tecnico-amministrativo. Quest'ultimo dato appare particolarmente significativo se si considera che per il primo profilo, nel complesso dell'Ente, si osserva una distribuzione di genere solo leggermente a favore delle donne (RF pari a 1,01), mentre al contrario il personale tecnico-amministrativo è per lo più caratterizzato da una predominanza numerica degli uomini (RF pari a 0,88).

L'Amministrazione Centrale è seconda solo al Dipartimento di Scienze biomediche in termini di predominanza di personale femminile (il RF assume valori rispettivamente pari a 1,29 e 1,26) ed è seguita dal Dipartimento di Scienze umane e sociali e al patrimonio culturale (RF uguale a 1.01).

Focalizzando l'analisi sulla presenza femminile nei diversi profili all'interno dei singoli Dipartimenti emerge come quello di *Scienze biomediche* si caratterizzi per una predominanza femminile in tutti i profili, in particolar modo se si osservano le ricercatrici, le quali arrivano ad essere più del doppio dei ricercatori. Già a partire da queste regolarità (ma l'analisi del percorso di carriera sarà meglio sviluppata in seguito) emerge in tutta evidenza la sproporzione tra le figure apicali, che conduce a ipotizzare la presenza di una criticità nel percorso di carriera delle ricercatrici e delle tecnologhe del Dipartimento di *Scienze biomediche*.

Sebbene il caso del Dipartimento di *Scienze biomediche* possa essere considerato un *unicum* all'interno dell'Ente in ragione della maggiore presenza di donne sul complesso del personale, la tabella 3 evidenzia che la sotto-rappresentazione del genere femminile nei ruoli dirigenziali è una caratteristica comune nel CNR, con i livelli minimi toccati dal Dipartimento di *Scienze bioagroalimentari* e da quello di *Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'energia e i trasporti* (RF pari a rispettivamente a 0 e 0,09). L'unica eccezione a questa regola è rappresentata dal Dipartimento di *Scienze umane e del patrimonio culturale*, in cui, al contrario, si raggiunge una eguale proporzione di dirigenti donne e uomini. Il maggior equilibrio di genere di quest'ultimo dipartimento nasce dalla combinazione di una prevalenza del personale femminile tra il personale tecnologo e amministrativo (rispetto ai quali il rapporto di femminilità assume un valore pari rispettivamente a 1,41 e 3,31) a fronte di una leggera predominanza di personale maschile tra i ricercatori (0,92) e il personale tecnico (0,81).

**Tabella 3 - Rapporto di femminilità per profilo e dipartimenti. Anno 2019.**

	Livello dirigenziale	Ricercatrice/tore	Tecnoghe/i	Personale amministrativo	Personale tecnico	Totale dipendenti
Sede Amministrativa Centrale	0,50	0,42	1,63	4,35	0,90	1,29
Ingegneria, ict e tecnologie per l'energia e i trasporti	0,09	0,51	0,40	3,95	0,39	0,53
Scienze bio-agroalimentari	0,00	1,09	0,69	1,81	0,49	0,89
Scienze biomediche	0,33	2,10	1,72	3,19	0,87	1,66
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	0,50	0,97	1,28	2,04	0,48	0,90
Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	0,25	0,79	0,95	3,41	0,60	0,85
Scienze fisiche e tecnologie della materia	0,22	0,59	0,89	4,10	0,29	0,67
Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,00	0,92	1,41	3,31	0,81	1,01
Totale dipendenti	0,28	0,88	1,01	3,24	0,58	0,89

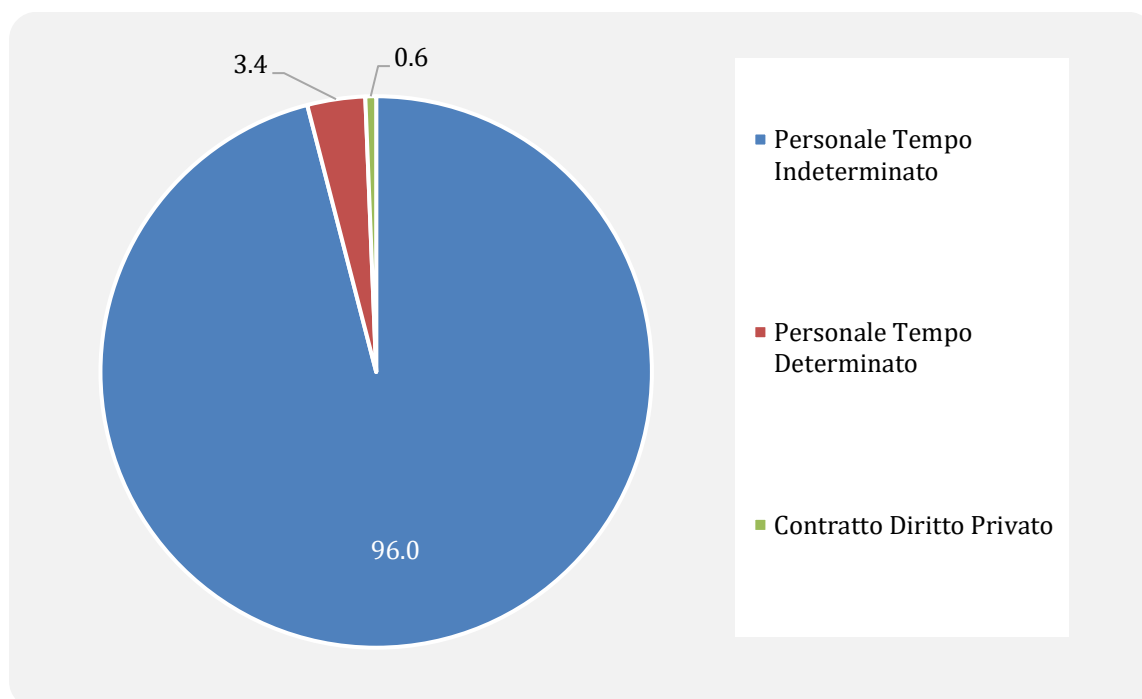
Fonte: CNR, 2020.



## Rapporti di impiego e di assunzioni

Gran parte del personale strutturato presente nel Consiglio Nazionale delle Ricerche<sup>6</sup> al 31 dicembre del 2019 (Figura 9) intrattiene un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (96%), a fronte di una minoranza assunta a tempo determinato (3,4%) e mediante contratti di diritto privato (0,6%) (Figura 9). In questo quadro non si rilevano differenze di genere, ma possono essere intercettate differenze d'età in quanto, come è ovvio, il personale a tempo determinato ha una struttura per età più giovane di quello a tempo indeterminato. La quota di personale a tempo determinato nella classe di età più giovane raggiunge infatti il 42% (a fronte del 58% che ha un rapporto lavorativo stabile) e diminuisce progressivamente nelle classi di età successive, riducendosi a percentuali inferiori al 5% dopo i 40 anni.

**Figura 9 - Dipendenti per tipo di rapporto d'impiego. Anno 2019. Valori percentuali.**



Fonte: CNR, 2020.

L'analisi relativa al rapporto di impiego da un punto di vista prettamente di genere (Tabella 4) conferma quanto detto in precedenza e quanto ci si potrebbe aspettare. Il rapporto di femminilità per il livello dirigenziale (Dirigenti e Direttrici/tori di Area o Istituto) è fortemente sbilanciato a favore della

<sup>6</sup> Si ricorda come detto in precedenza che abbiamo solo personale strutturato presente in anagrafe e non le forme contrattuali transitorie (es assegni di ricerca o collaborazioni).

componente maschile sia per i contratti a tempo indeterminato che per quelli di diritto privato (la tipologia contrattuale specifica per le/i dirigenti e direttrici/tori), così come quello per il personale tecnico. Una sostanziale parità di genere si segnala tra il personale tecnologo e quello a tempo determinato. Con particolare riferimento a quest'ultimo, per tutti i profili (ad esclusione del personale tecnico che come già visto è fortemente sbilanciato verso il genere maschile) il rapporto di femminilità è sbilanciato verso il genere femminile.

**Tabella 4 – Rapporto di femminilità per profilo e rapporto d'impiego. Anno 2019.**

	Livello dirigenziale	Ricercatrice/tore	Tecnoghe/i	Personale amministrativo	Personale tecnico	Totale dipendenti
Personale Tempo Indeterminato	0,33	0,88	1,00	3,31	0,57	0,89
Personale Tempo Determinato	-	1,01	1,12	1,33	0,88	1,03
Contratto Diritto Privato	0,28	-	-	-	-	0,28
Totale dipendenti	0,28	0,88	1,01	3,24	0,58	0,89

Fonte: CNR, 2020.

**Tabella 5 – Rapporto di femminilità per Tipo di assunzione e genere. Anno 2019.**

	Livello dirigenziale	Ricercatrice/tore	Tecnoghe/i	Personale amministrativo	Personale tecnico	Totale dipendenti
Chiamata Diretta (a)	-	0,93	1,42	5,64	0,76	1,26
Concorso Pubblico (b)	0,26	0,91	1,02	3,39	0,61	0,89
Concorso Riservato (c)	-	0,73	1,23	2,26	0,54	0,85
Altro (d)	0,33	0,36	0,49	3,63	0,26	0,64
Totale dipendenti	0,28	0,88	1,01	3,24	0,58	0,89
(a)	Chiamata diretta o chiamata diretta per benefici di legge.					
(b)	Concorso a tempo determinato o indeterminato o per contratti di diritto privato.					
(c)	Concorso riservato per Art.24 Comma 5 della Legge 240/2010 (Tenure Track), per Art.1 Comma 1 Legge 68/1999 e per Art.20 Comma 2 D.Lgs. 75/2017 (Stabilizzazione precari).					
(d)	Assunzione da altro Ente, da Ente disciolto, da Ente incorporato, per riammissione in servizio o da ufficio collocamento.					

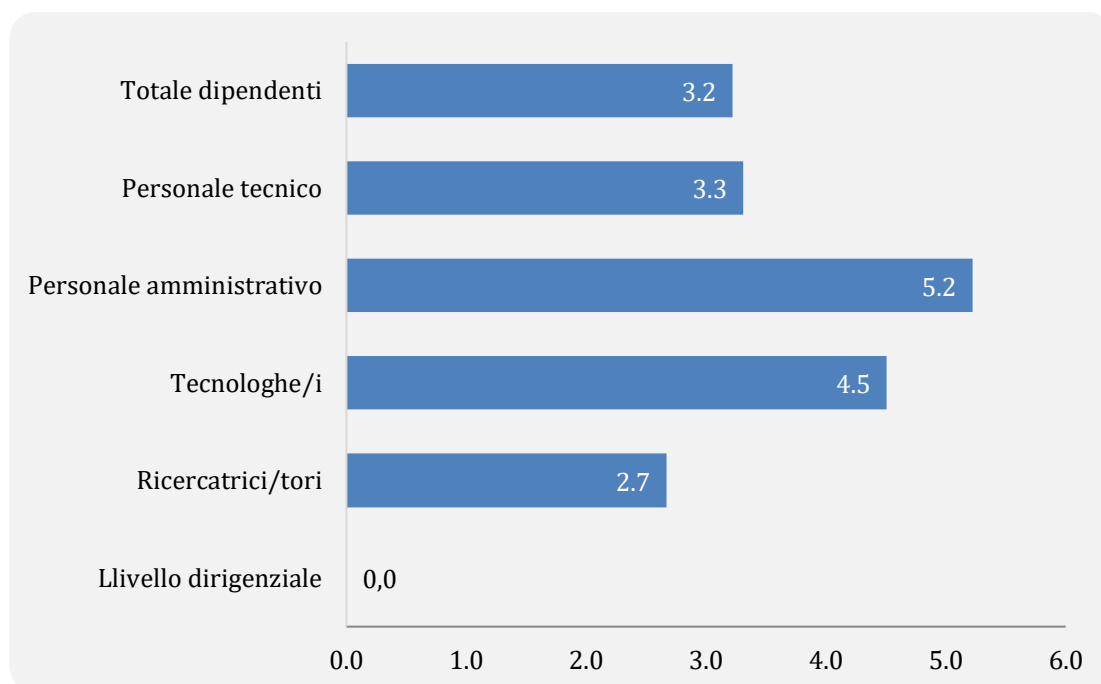
Fonte: CNR, 2020.

Con riferimento alle diverse modalità di assunzione si osserva un equilibrio di genere nei concorsi mediante *tenure track*, modalità che prevede un percorso di lavoro finalizzato al raggiungimento di una posizione lavorativa a tempo indeterminato, nonché una prevalenza di personale femminile reclutato mediante chiamata diretta, ovvero a seguito di una valutazione positiva avvenuta sul curriculum specifico della candidata. Con riferimento alle altre modalità di assunzione, si evidenzia una prevalenza di assunzioni per il genere maschile.

## La diffusione del Part-Time

Degli oltre 8.700 dipendenti del CNR (figura 10), solo il 3,2% ha fatto ricorso al part-time (PT) in una delle sue tante forme. Il profilo che maggiormente fa uso del tempo parziale è il personale amministrativo (5,2% rispetto alle/i dipendenti con tale inquadramento professionale), seguito dal personale tecnologo e quello tecnico. Ricercatrici e ricercatori fanno uso del part-time solo nel 2,7% dei casi e questa bassa percentuale è giustificata dalla natura flessibile dei compiti da svolgere. Si osserva infine che nessun/a dipendente afferente al livello dirigenziale (Dirigenti e direttrici/tori di Area o Istituto) svolge i propri compiti in regime di part-time probabilmente perché questo è un profilo poco compatibile con il regime di part time.

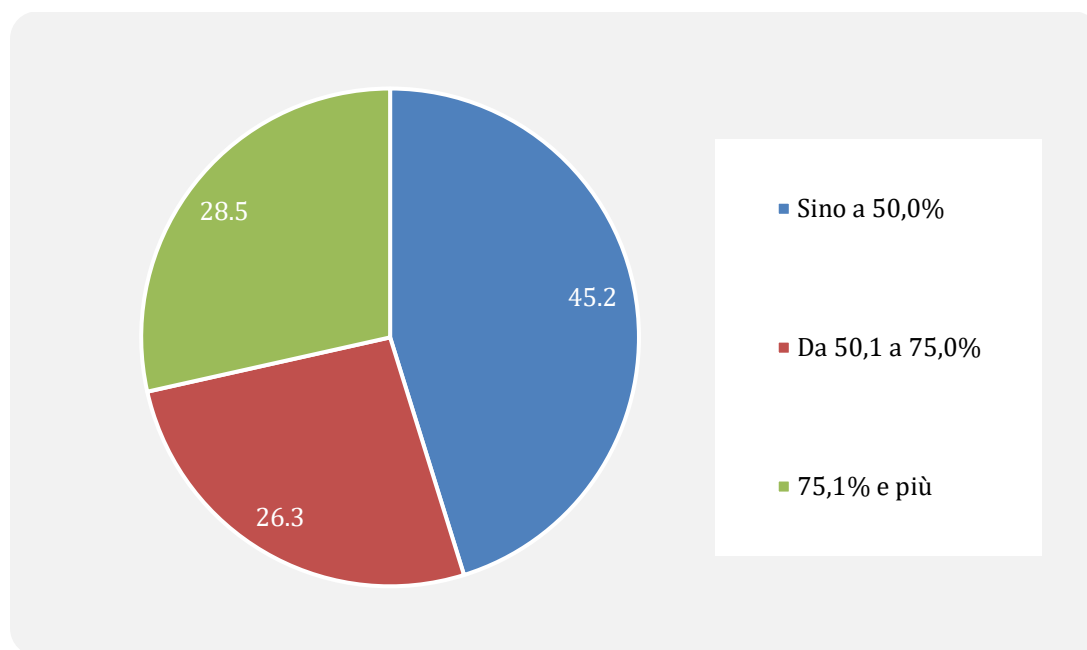
**Figura 10 - Incidenza delle/i dipendenti part-time per profilo. Anno 2019**



Fonte: CNR, 2020.

Tra coloro che lavorano con un orario ridotto (figura 11), la maggioranza ha chiesto un part-time almeno al 50% dell'orario completo, e più precisamente il 26,3% ha chiesto un part-time tra 50-75% dell'orario completo mentre il 28,5% ha chiesto una riduzione di orario che al massimo riduce il tempo lavorativo ad un quarto dell'orario pieno (ovvero un part-time di almeno il 75% dell'orario completo). Il restante 45,2% ha invece un part-time inferiore al 50% delle ore di lavoro previste per questo comparto.

**Figura 11 – Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. Anno 2019.**  
**Valori percentuali**



Fonte: CNR, 2020.

Analizzando nel dettaglio le caratteristiche di chi ha scelto di lavorare a tempo parziale (281 persone complessivamente), è importante evidenziare che all'interno dell'Ente questa modalità di lavoro si declina generalmente al femminile: ogni 10 lavoratori part time 6,4 sono infatti donne.

**Tabella 6 – Rapporto di femminilità per part-time, profilo e genere. Anno 2019**

	Livello dirigenziale	Ricercatrice/tore	Tecnoghe/i	Personale amministrativo	Personale tecnico	Totale dipendenti
Part-time	-	1,42	1,64	9,25	1,50	1,78
Full-time	0,28	0,87	0,98	3,11	0,56	0,87
Totale dipendenti	0,28	0,88	1,01	3,24	0,58	0,89

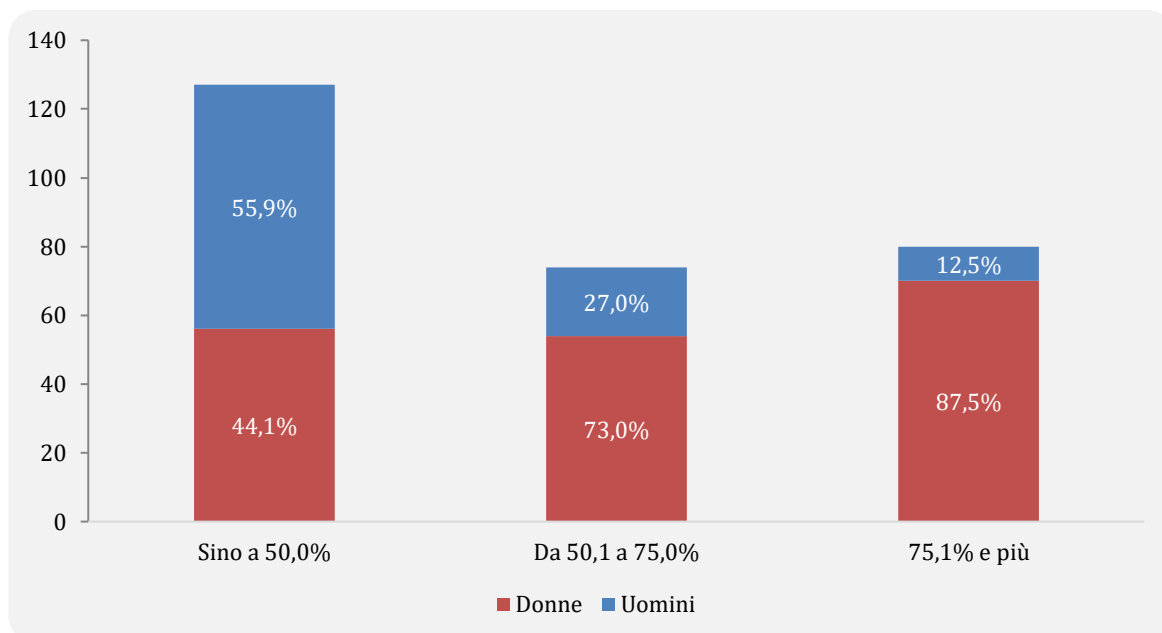
Fonte: CNR, 2020.

Osservando il dato per profilo, si conferma la tendenza riscontrata a livello generale. In ogni profilo, il rapporto di femminilizzazione per le/i dipendenti part-time indica una prevalenza del genere femminile, anche nei due profili maggiormente maschili, ovvero quelli delle/i ricercatrici/tori (ricordiamo che solo il III livello è quello che presenta maggior parità tra i due generi) e del personale tecnico. Inoltre, nonostante il profilo delle/i tecnoghe/i sia quello che

registra una parità tra i due generi, anche in questo caso l'analisi relativa al regime orario delle/dei dipendenti (part-time vs full-time) evidenzia una sovrarappresentazione della componente femminile, registrando 164 donne ogni 100 uomini.

Scomponendo il dato per fascia di part-time, è possibile osservare nella figura 12 un'altra tendenza: all'aumentare dell'orario lavorativo, aumenta infatti la componente femminile. Se tra coloro che, infatti, hanno un part-time con un monte ore inferiore al 50% dell'orario completo gli uomini rappresentano la maggioranza, ovvero quasi il 56% del personale in questa situazione, nelle due fasce successive il rapporto si inverte. Tra coloro che hanno optato per un part-time con monte ore pari al 50%-75% le donne rappresentano il 73% del personale in tale situazione, incidenza che aumenta all'87,5% tra coloro che hanno scelto un part-time superiore al 75% del monte ore. In altri termini, è più frequente che le donne scelgano una riduzione di orario limitata, probabilmente per motivi di conciliazione vita/lavoro e anche economici, mentre gli uomini sembrano fare una scelta più radicale forse dettata da altri motivi che impongono un orario ridotto.

**Figura 12 - Dipendenti PT per fascia di part-time scelto e genere. Anno 2019. Valori percentuali**

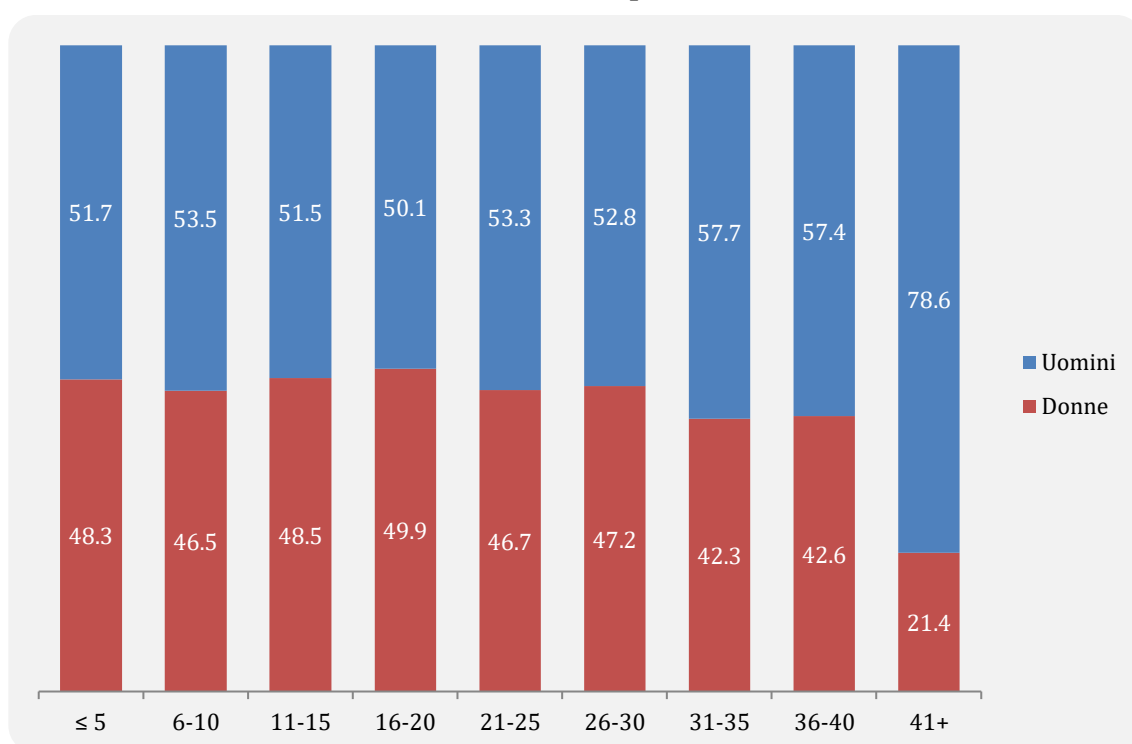


Fonte: CNR, 2020.

## Anzianità di servizio

Come osservato inizialmente, negli ultimi anni la presenza femminile si è modificata (cfr. Figura 2) e questo fatto non può che ripercuotersi nella composizione del personale per anzianità di servizio. È infatti logico attendersi che per i livelli più elevati di anzianità si osservi una maggioranza di uomini e, all'opposto, che nelle anzianità meno elevate vi sia un maggiore equilibrio di genere. In effetti, osservando la Figura 13, emerge che fino ai 30 anni di anzianità vi è una leggera prevalenza maschile, la quale diventa più marcata dopo questa soglia di anzianità e particolarmente pronunciata dopo i 41 anni di servizio. Si deve al contempo sottolineare il peso relativo di quest'ultima classe dal momento che è costituita da pochissime unità di personale.

**Figura 13 – Dipendenti per anzianità di servizio e genere.  
Anno 2019. Valori percentuali**



Fonte: CNR, 2020.

Un ragionamento analogo può essere fatto anche distinguendo le/i dipendenti per livello e osservando i rispettivi valori del rapporto di femminilità (Tabella 7). Così come atteso, dal momento che vi è una forte correlazione tra livelli e anzianità elevati, nelle fasce di anzianità più basse il rapporto di femminilità è più vicino al valore 1 (perfetta parità tra i generi) mentre tra le fasce di anzianità

elevata si riscontra un forte sbilanciamento a sfavore della componente femminile. Una comprensibile eccezione, parimenti attesa, è rappresentata dal personale amministrativo che, come evidenziato precedentemente, si caratterizza per un elevato livello di femminilizzazione.

**Tabella 7 - Rapporto di femminilità per profilo e anzianità di servizio. Anno 2019**

	Livello dirigenziale	Ricercatrice/tore	Tecnoghe/i	Personale amministrativo	Personale tecnico	Totale dipendenti
Sino a 5 anni	0,22	0,98	0,90	1,33	0,76	0,94
tra 6 e 10	0,25	0,92	1,17	2,52	0,51	0,87
tra 11 e 15	0,00	0,84	0,93	5,23	0,56	0,94
tra 16 e 20	0,20	1,02	1,15	4,60	0,57	1,00
tra 21 e 25	0,29	0,85	0,93	3,43	0,68	0,88
tra 26 e 30	0,14	0,83	1,14	2,11	0,72	0,89
tra 31 e 35	0,50	0,61	0,79	6,14	0,56	0,73
tra 35 e 40	-	0,71	1,13	3,25	0,46	0,74
41 e più	-	0,00	0,00	-	0,00	0,27
Totale dipendenti	0,28	0,88	1,01	3,24	0,58	0,89

Fonte: CNR, 2020.



# Il percorso di carriera di ricercatrici e tecnologhe

Le evidenze emerse in riferimento alla presenza di uomini e donne nei ruoli di vertice dell'Ente impongono un ulteriore approfondimento rispetto ai percorsi di carriera. Negli studi di genere, la metafora del soffitto di cristallo viene spesso richiamata per descrivere quella barriera invisibile che rende più difficile alle donne l'accesso alle posizioni di leadership in ambito lavorativo. Una barriera che si ispessisce per via delle difficoltà incontrate nel percorso di affermazione professionale, per cause connesse all'organizzazione lavorativa e al riconoscimento delle competenze delle donne, non di rado messo in discussione da rappresentazioni stereotipate socialmente condivise sui ruoli di genere<sup>7</sup>.

A partire da questa metafora, in letteratura sono stati individuati indicatori in grado di tradurre, in termini numerici, la sotto-rappresentazione femminile nelle posizioni apicali. Il primo a cui si farà riferimento, lanciato dalla rivista *The Economist* è il *Glass Ceiling Index* (GCI), che misura la probabilità che hanno le donne di raggiungere le posizioni apicali nella carriera. Questo dato è stato calcolato in riferimento ai livelli I, II e III ed è stato normalizzato facendo riferimento alla presenza relativa delle donne rispetto gli uomini sui tre livelli. Si riferisce pertanto esclusivamente al percorso di carriera di ricercatrici e tecnologhe, il quale è scandito da due tappe, quello della Prima ricercatrice/tecnologa (II livello) e quello della Dirigente di ricerca/tecnologa (III livello). L'indice assume valori pari a 1 in caso sia presente nei livelli apicali una proporzione di donne uguale a quella degli uomini, valori minori ad 1 nel caso in cui le donne siano sovra-rappresentate nelle posizioni di maggior prestigio all'interno dell'ente e inferiori nel caso opposto di una loro sotto-rappresentazione.

---

<sup>7</sup> Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.

# Le analisi con il Glass Ceiling Index (GCI)

Il primo dato che emerge in maniera evidente dall'analisi è la presenza in tutti i Dipartimenti e nell'Amministrazione centrale di una sostanziale sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali. Fermo restando che questo fenomeno non sorprende, essendo piuttosto comune in diversi ambiti lavorativi, appare piuttosto interessante evidenziare in che modo esso vari tra le diverse realtà sotto osservazione. In particolare, le analisi permettono di osservare che il Dipartimento di *Scienze Umane e sociali e del patrimonio culturale* si caratterizza per il livello più basso (ma pur sempre presente, occorre ribadirlo) di disparità di genere nell'accesso alle posizioni apicali. Sul polo opposto, emerge il dato - solo in parte anticipato dall'analisi degli indici di femminilizzazione - dell'Amministrazione centrale, che si caratterizza per livelli di maggiore disparità nell'accesso alle posizioni più elevate. A questo proposito, si deve necessariamente ribadire che l'indice è stato calcolato esclusivamente per il personale afferente ai livelli dal I al III, ovvero per i profili di ricercatrice/ore e tecnologa/o, i quali rappresentano solo il 29,5% del personale totale presente in Amministrazione Centrale, a fronte del 69,6% di personale con profilo tecnico-amministrativo.

Spostando l'attenzione sugli altri Dipartimenti, dove ricercatrici/tori e tecnologhe/i pesano più del doppio del personale tecnico-amministrativo, le maggiori differenze di genere nella probabilità di fare carriera sono state osservate in particolare per quello di *Scienze bio-agroalimentari*. Nonostante, infatti, in questo dipartimento la composizione di genere del personale non sia così sbilanciata (le donne costituiscono poco meno della metà del personale, ovvero il 47%), il Glass Ceiling Index vi assume il valore di 3,33.

Su valori intermedi si posizionano il Dipartimento di *Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente* e quello di *Scienze fisiche e tecnologie della materia* (per i quali il GCI assume rispettivamente i valori di 2,19 e 2,05), mentre sotto questa soglia si collocano il Dipartimento *Scienze chimiche e tecnologie dei materiali* e quello *biomedico* (GCI pari a 1,84 e 1,58).

Appare infine degno di nota il fatto che un Dipartimento così fortemente caratterizzato in termini maschili come quello di *Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'energia e i trasporti* (all'interno del quale la componente femminile è pari a poco

più di un terzo) si caratterizzi per una maggiore probabilità per le donne di accedere alle posizioni più elevate (GCI pari a 1,34) rispetto a quanto non accada in un contesto fortemente femminilizzato come quello del Dipartimento *biomedico*, nell'ambito del quale la presenza femminile è decisamente maggioritaria (62,5%).

**Tabella 8 – Glass Ceiling Index. Anno 2019**

Sede Amministrativa Centrale	3,93
Dipartimento Ingegneria, ict e tecnologie per l'energia e i trasporti	1,34
Dipartimento Scienze bio-agroalimentari	3,33
Dipartimento Scienze biomediche	1,58
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	1,84
Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	2,19
Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia	2,05
Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,2

Fonte: CNR, 2020.

Un secondo indicatore, il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI)<sup>8</sup> consente di analizzare il passaggio tra i livelli I-III, introducendo una lettura a grana più fine rispetto a quanto fatto in precedenza. Descrive infatti la proporzione di donne per ogni livello sulla proporzione di donne in quello superiore e varia da 0 a infinito: in particolare, un valore dell'indice 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 testimoniano un percorso di carriera meno faticoso, dal momento che si assiste a una presenza più nutrita di donne nei livelli superiori rispetto a quanto non accada nei livelli inferiori.

I valori calcolati a livello complessivo per le ricercatrici e le tecnologhe dell'Ente evidenziano una difficoltà più elevata nel passaggio a Prima Ricercatrice e Prima Tecnologa (PGCI pari a 1,5), di quanto non avvenga nel passaggio da quest'ultimo livello a quello di Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologa (PGCI pari a 1,3).

<sup>8</sup> 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.)

Come conseguenza, il passaggio dal III al I livello risulta essere particolarmente complesso, al punto che la proporzione delle donne arriva quasi a dimezzarsi (PGCI pari a 1,9).

Dall'analisi dei passaggi di livello per singolo Dipartimento è possibile evidenziare i contesti che appaiono più favorevoli alla progressione di carriera delle donne. Pur rimarcando che non esistono ambiti lavorativi all'interno dell'Ente in cui le donne ad un livello superiore siano più rappresentate di quanto avvenga al livello inferiore (ovvero, in termini numerici, valori dell'indice inferiori a 1) così come non esistono casi in cui si possa osservare una proporzione uguale di donne nei diversi livelli di carriera (valori pari a 1), è vero d'altro canto che emergono dinamiche meno sbilanciate di altre. In particolare, è ancora una volta nel Dipartimento di *Scienze umane e sociali, patrimonio culturale* che il percorso di carriera delle ricercatrici e delle tecnologhe appare meno tortuoso e la salita meno ripida. Nel passaggio dal III al II livello si registra infatti una minima diminuzione nella percentuale di donne e lo stesso avviene nel passaggio dal II al I livello: in entrambi i casi l'indice assume valore pari a 1,1. In ragione di questa specificità, questo Dipartimento si caratterizza per le minori differenze nella proporzione di donne presenti nel III e nel I livello (PGCI pari a 1,3).

Solo in un altro caso si raggiunge un valore pari a 1,1 del Progression Glass Ceiling, ovvero nel passaggio tra II e I livello all'interno del Dipartimento di *Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'energia e i trasporti*. Nonostante, infatti, in questo ambito si possa osservare una salita leggermente più ripida nel passaggio dal III al II livello (PGCI pari a 1,3), la percentuale di Prime Ricercatrici/Tecnologhe non è poi così distante da quella delle Dirigenti di ricerca/tecnologhe.

Le maggiori criticità nel passaggio dal III al II livello sono state osservate nei Dipartimenti di *Scienze chimiche e tecnologie dei materiali*, di *Scienze fisiche e tecnologie della materia* come anche in Amministrazione centrale, laddove sono stati evidenziati valori del PGCI pari a 1,5. Con riferimento al passaggio dal II al I livello, le criticità appaiono pronunciate in particolar modo presso il Dipartimento di *Scienze bio-agroalimentari*, laddove solo un terzo delle Prime Ricercatrici/Tecnologhe raggiunge il ruolo di Dirigente (PGCI pari a 3,0). Misure simili possono essere osservate anche presso l'Amministrazione Centrale (2,8).

Osservando invece la proporzione di donne tra III e I livello, le differenze appaiono particolarmente evidenti in Amministrazione Centrale e nel Dipartimento di *scienze bio-agroalimentari* (PGCI pari a 4,3 e 3,5) che confermano essere luoghi in cui la segregazione verticale per ricercatrici e tecnoghe appare più marcata.

**Tabella 9 – Progression Glass Ceiling Index (PGCI). Anno 2019.**

	livello III-I	livello II-I	livello III-II
Sede Amministrativa Centrale	4,3	2,8	1,5
Dipartimento Ingegneria, ict e tecnologie per l'energia e i trasporti	1,4	1,1	1,3
Dipartimento Scienze bio-agroalimentari	3,5	3,0	1,2
Dipartimento Scienze biomediche	1,7	1,3	1,2
Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	2,0	1,3	1,5
Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	2,3	1,7	1,4
Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia	2,2	1,5	1,5
Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,3	1,1	1,1
Totale	1,9	1,5	1,3

Fonte: CNR, 2020.

# Assenze e lavoro fuori sede del personale CNR

## Uno sguardo generale

Le analisi presentate di seguito si riferiscono alle assenze del personale dalla sede di lavoro, che comprendono sia le motivazioni riconducibili all'assenza dal servizio propriamente detta (per ragioni di ferie o malattia), sia motivazioni riferibili alla non-presenza<sup>9</sup> dalla sede per ragioni "di servizio" (allontanamento dalla sede per missioni giornaliere o orarie e per telelavoro)<sup>10</sup>. Il paragrafo riporta congiuntamente i dati delle assenze e della non-presenza dalla sede perché i sistemi amministrativi dell'Ente trattano le missioni del personale appunto come assenze per motivi "di servizio".

Obiettivo della presente analisi è quindi rintracciare l'eventuale presenza di differenze di genere nelle assenze del personale così come in tutti i casi in cui il servizio è svolto fuori sede.

Come prevedibile, la motivazione di non-presenza sul luogo di lavoro maggiormente utilizzata è quella delle ferie, che spettano a tutto il personale in uguale misura e delle quali ha goduto il 98% del personale dipendente CNR (Figura 14). La seconda voce di non-presenza più frequente è una di quelle relative al servizio fuori sede, ovvero la missione (69%), attività centrale per un Ente di ricerca, che si può articolare in non-presenza giornaliera od oraria, nazionale o internazionale, e in termini di incidenza relativa rispetto al totale delle dipendenti e dei dipendenti non presenta significative differenze legate al genere del personale.

Tra le motivazioni di non-presenza con un tasso di incidenza sul totale del personale inferiore al 50%, la prima voce è quella della malattia (41,3%) – riguardante assenze o permessi per malattia o visite mediche propriamente detti, così come ad esempio ricoveri, convalescenze o infortuni sul luogo di lavoro –, che mostra un forte differenziale uomini/donne a favore dei primi: solo il 32,5% degli

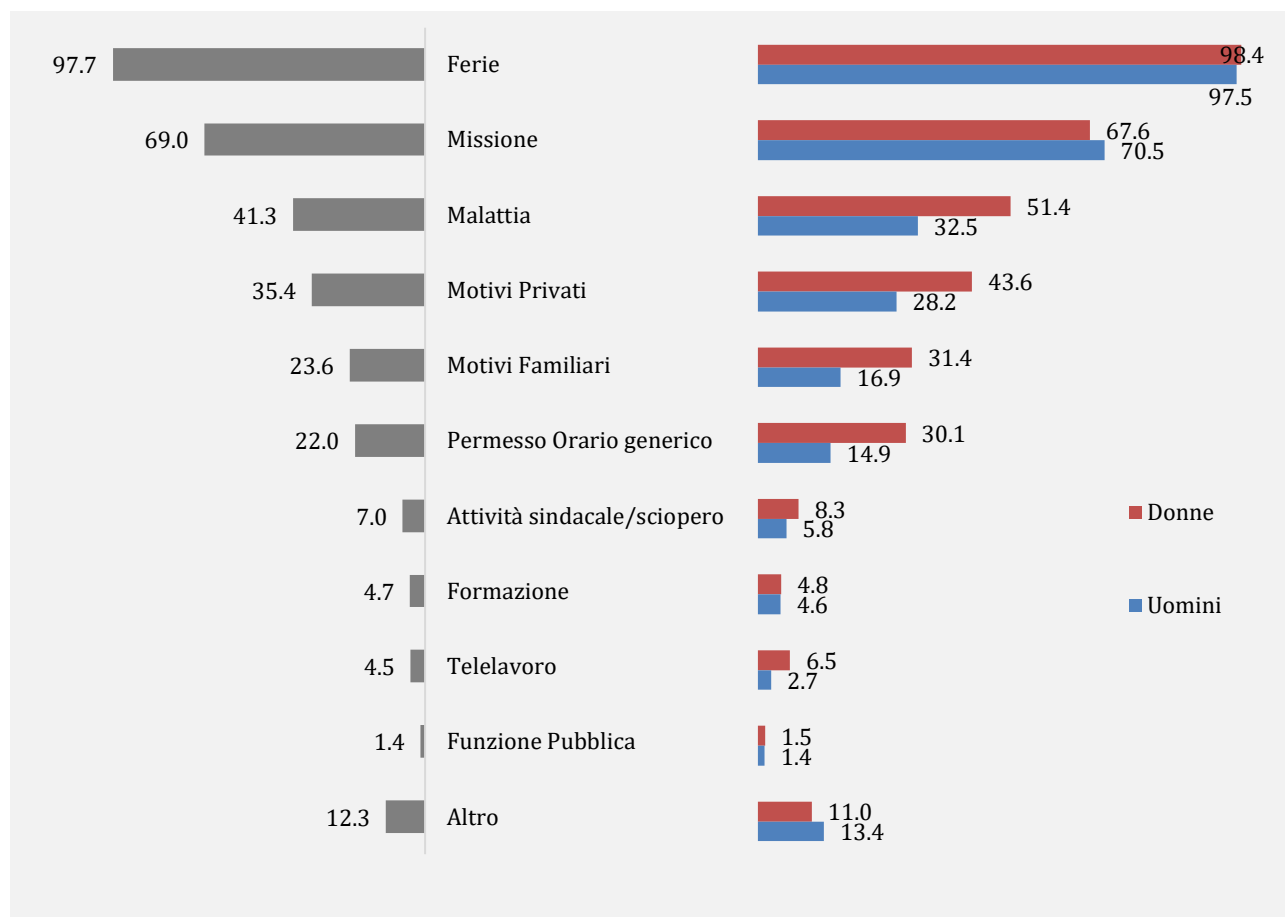
---

<sup>9</sup> Indichiamo con 'non presenza' la modalità di servizio fuori dalla sede ordinaria di lavoro. Si tratta dunque propriamente non di una assenza vera e propria perché il personale risulta in servizio.

<sup>10</sup> I dati qui analizzati si riferiscono al 2019 e quindi non riportano situazioni di *smart working* o di *lavoro agile* che è stato introdotto durante il 2020 a causa della nota emergenza sanitaria dovuta all'epidemia di Covid19.

uomini, infatti, ha chiesto un permesso orario o giornaliero per malattia nel corso del 2019, contro oltre il 51% delle dipendenti donne.

**Figura 14 – Tasso di incidenza delle motivazioni di assenza dal luogo di lavoro sul totale del personale CNR, per genere**



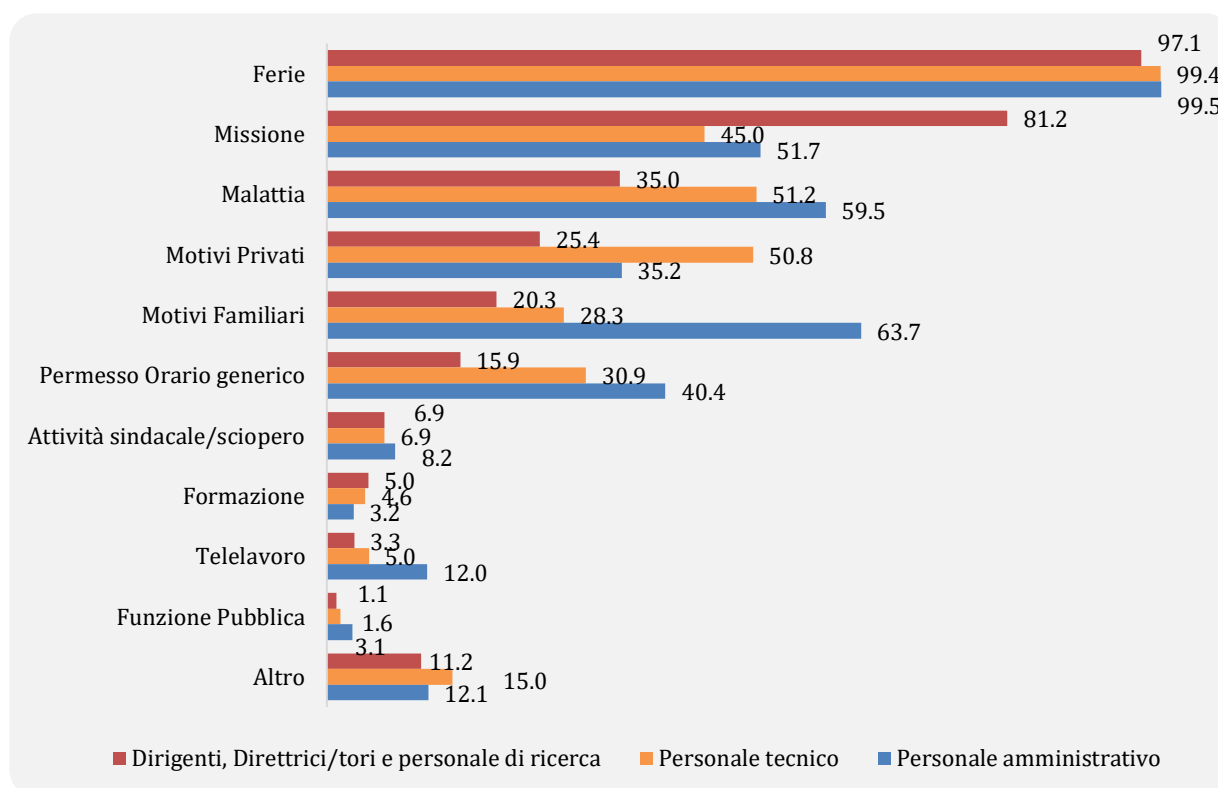
Fonte: CNR 2020.

I motivi privati, per i quali si sono assentati dal luogo di lavoro il 35,4% del totale delle/i dipendenti nel corso del 2019, riguardano in primis la legge 104/92 – che regola le norme di assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone disabili –, ma anche lutti in famiglia e permessi per portatrici/tori di handicap. Ma le donne che svolgono giornate o permessi di assenza con tale motivazione rappresentano il 43,6% di tutte le dipendenti dell’Ente, contro il 28,2% della controparte maschile. I motivi familiari seguono con un’incidenza complessiva del 23,6%, e riguardano la maternità obbligatoria, il congedo parentale (sia retribuito che non retribuito), l’assistenza ad un parente disabile (ex legge 104/92) o la malattia di una/un figlia/o al di sotto dei 3 anni di età. Sono soprattutto le assenze motivate da esigenze familiari ad esibire una differenza marcata tra i generi: quasi il 17% degli uomini dipendenti chiede un permesso, un congedo o un’aspettativa

inerente a tale gruppo di assenze, contro il 31,4% delle donne dipendenti. In termini di differenze di genere, appare importante anche l'assenza relativa ai permessi orari generici: complessivamente riguarda il 22% delle/i dipendenti, ma tale incidenza cresce al 30% se si osserva esclusivamente il gruppo delle donne mentre diminuisce al 15% se si osservano solo gli uomini.

A livello complessivo, le maggiori differenze di non-presenza dal luogo di lavoro per profilo (dirigenti e personale di ricerca, personale tecnico e personale amministrativo) si possono riscontrare tra alcune specifiche motivazioni (Figura 15). Il personale di ricerca, per la natura delle mansioni svolte, è quello che maggiormente usufruisce delle missioni (oltre l'80% del personale in ambito di ricerca registrano almeno un'assenza giornaliera od oraria nel corso dell'anno, contro il 45% delle/i tecniche/i e il 51,7% delle/gli amministrative/i); parallelamente è invece il personale amministrativo che maggiormente registra assenze per motivi familiari (63,7%), malattia (quasi il 60%) e permessi orari generici (40,4%); mentre il personale tecnico gode maggiormente di assenze per motivi privati (50,8%) rispetto alle altre due tipologie di dipendenti.

**Figura 15 – Tasso di incidenza delle motivazioni di assenza dal luogo di lavoro sul totale del personale CNR, per profilo.**



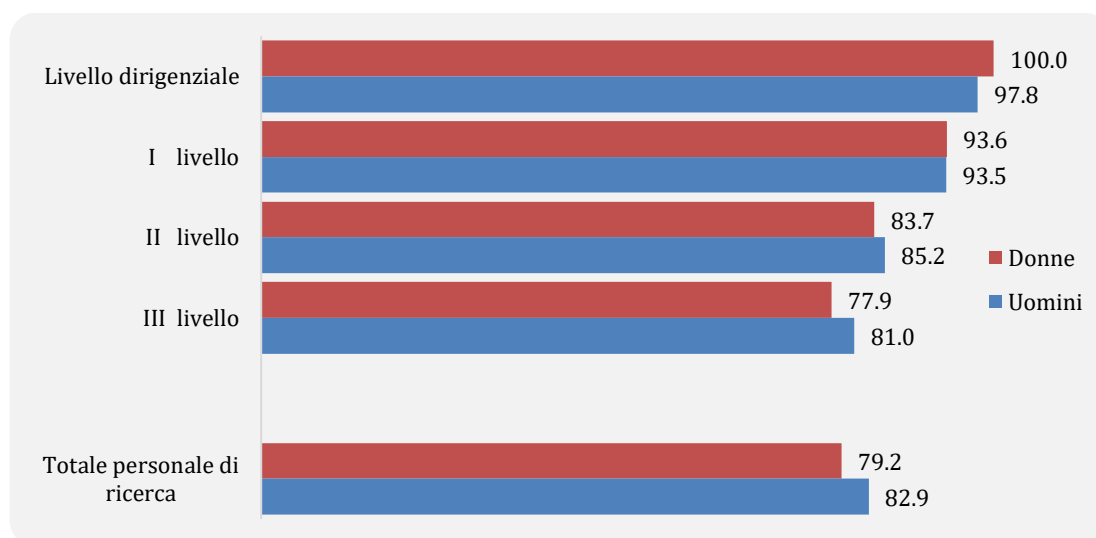
Fonte: CNR, 2020.



## Le assenze e le non-presenze per livello

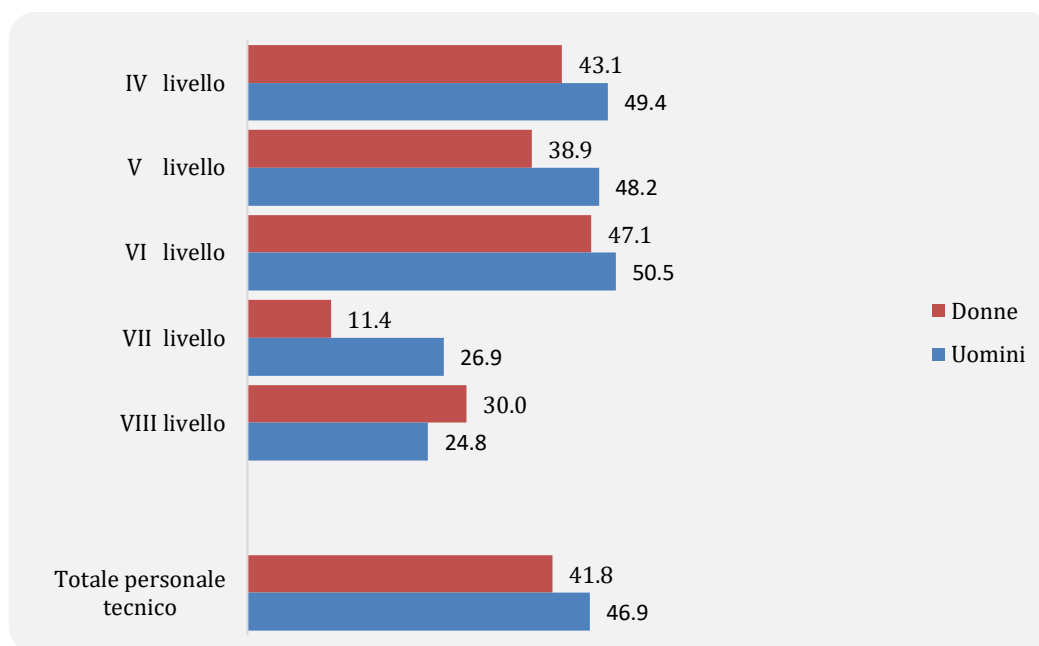
Come appena accennato, le missioni sono la tipologia maggiore di non-presenza dal luogo di lavoro per le/i dirigenti e il personale di ricerca così come per il personale amministrativo, in entrambi i casi con differenze significative per genere. Per il personale di ricerca (Figura 16a), i dati al 2019 mostrano come all'aumentare del livello aumenti l'incidenza del personale (di entrambi i generi) che registra allontanamenti dal luogo di lavoro a causa di una missione nazionale o internazionale. Se il III livello e il II livello segnano, infatti, un'incidenza rispettivamente di circa 80 e 84% con un valore leggermente superiore per i dipendenti rispetto alle dipendenti, il I livello mostra una forte omogeneità tra i generi, con il 94% circa di incidenza per le/i dipendenti. Le non-presenze per missioni del personale tecnico (Figura 16b) mostrano un andamento meno regolare: si riscontrano infatti incidenze maggiori per i tre livelli più elevati (IV, V e VI), e soprattutto per la componente maschile. Come per quello tecnico, anche i dati per il personale amministrativo registrano un andamento meno netto di quello per il personale di ricerca (Figura 16c). Se, tendenzialmente, all'aumentare del livello aumenta la quota di personale che partecipa ad almeno una missione nel corso dell'anno, è altresì vero che non appare un netto gradiente riferibile al genere: al netto di una maggior presenza di donne in ruoli amministrativi, l'incidenza per genere nei livelli VII e V mostra una partecipazione maggiore tra gli uomini così come maggiore per le donne nel VI livello, mentre si raggiunge l'esatta parità al livello apicale del profilo amministrativo.

**Figura 16a - Tasso di incidenza delle non-presenze dal luogo di lavoro per Missioni per le/i dirigenti e personale di ricerca, per genere.**



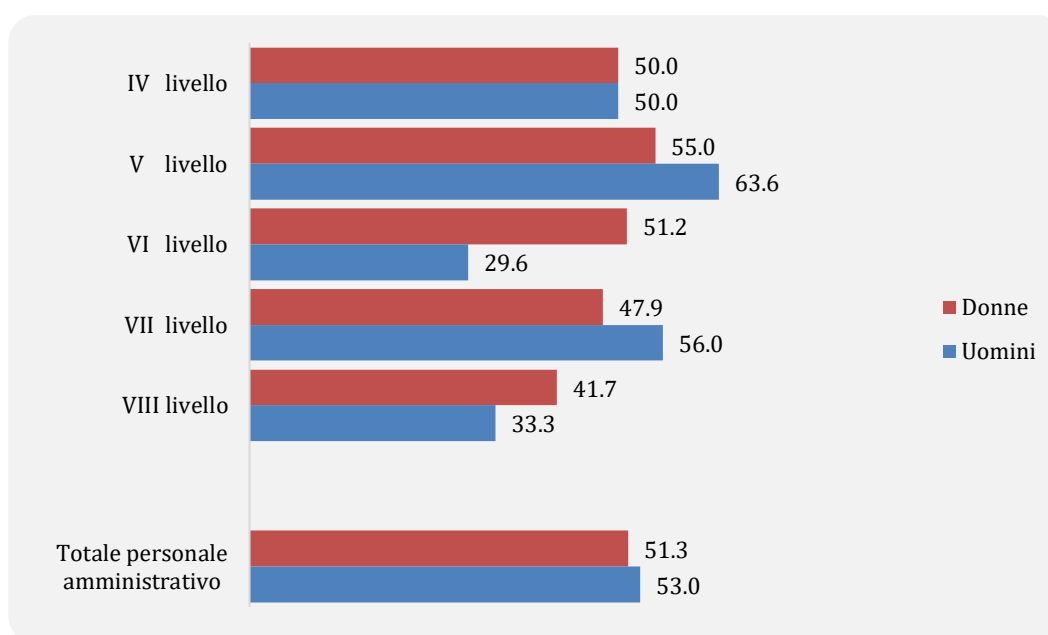
Fonte: CNR, 2020.

**Figura 16b – Tasso di incidenza delle non-presenze dal luogo di lavoro per Missioni per il personale tecnico, per genere.**



Fonte: CNR, 2020.

**Figura 16c – Tasso di incidenza delle non-presenze dal luogo di lavoro per Missioni per il personale amministrativo, per genere.**

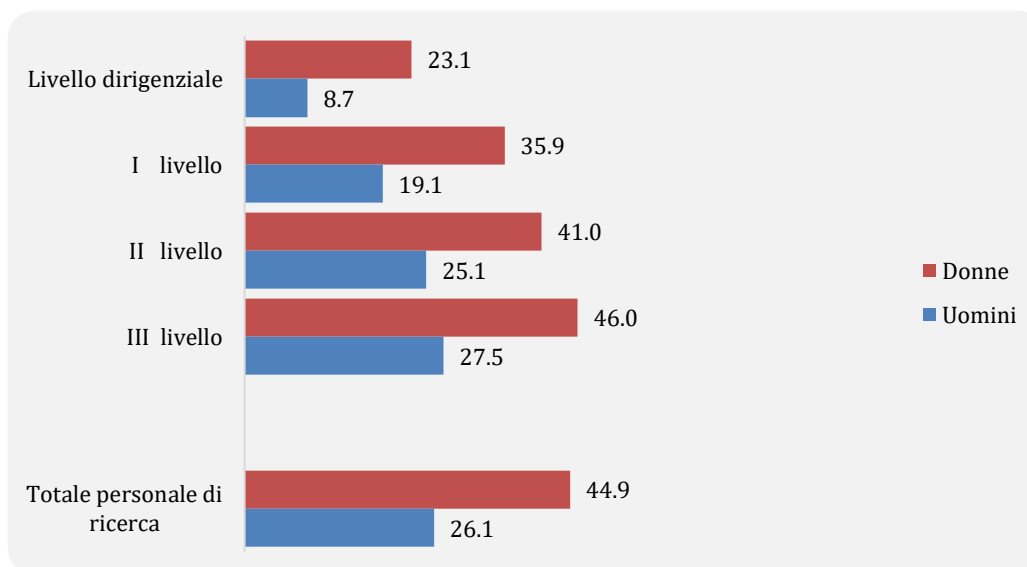


Fonte: CNR, 2020.

L'assenza giornaliera od oraria dovuta ad una malattia o infortunio, al ricovero o congedo riguarda il 32,5% dei dipendenti uomini e oltre il 50% delle dipendenti donne. Per tutti i livelli e i profili, i valori delle assenze femminili superano ampiamente quelli maschili, così come per entrambi i sessi è presente una

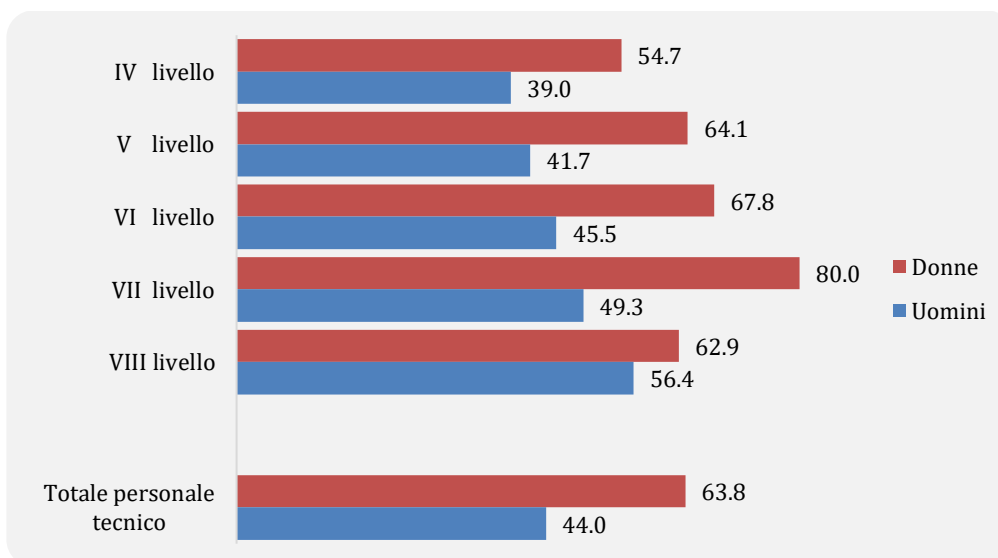
tendenza inversa – seppur con qualche eccezione – tra livello e incidenza di assenza per malattia: all’aumentare del livello, diminuisce infatti la quota di persone che usufruiscono di tale tipologia di assenza dal luogo di lavoro. Ovviamente non è possibile ammettere che il personale appartenente ai livelli dirigenziali si ammali differentemente i livelli più elevati si ammalinano differentemente dagli altri, ma probabilmente, in parte la flessibilità dell’orario di lavoro e in parte il peso delle responsabilità possono contribuire a ricorrere a questa forma di assenza solo nei casi più gravi.

**Figura 17a – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Malattia per le/i dirigenti e personale di ricerca, per genere.**



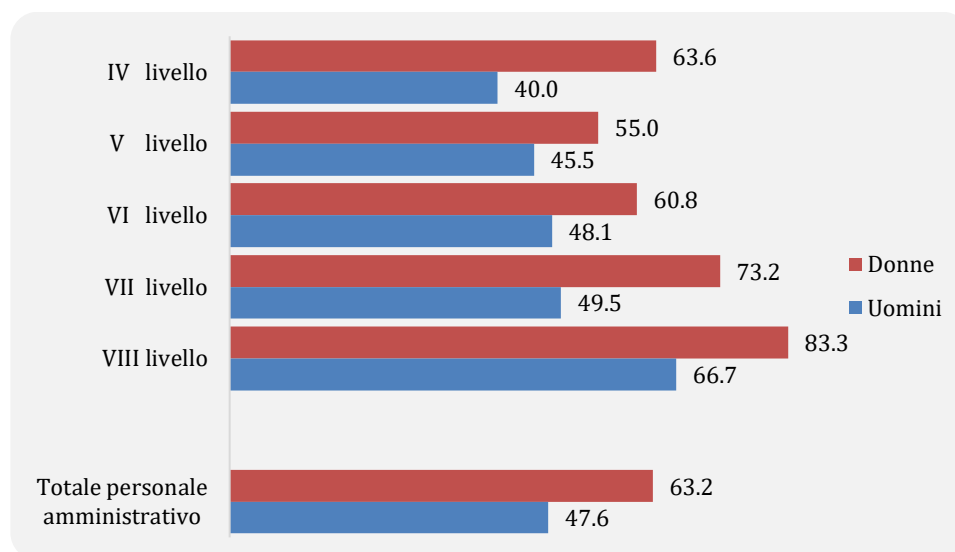
Fonte: CNR, 2020

**Figura 17b – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Malattia per il personale tecnico, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

**Figura 17c – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Malattia per il personale amministrativo, per genere.**

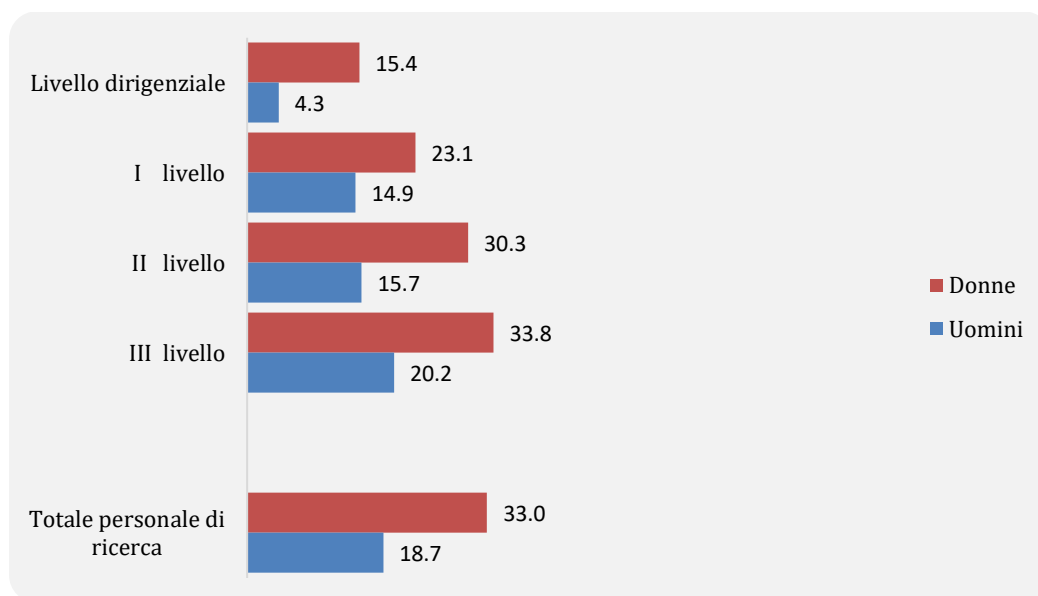


Fonte: CNR, 2020

I motivi privati, in quanto tipologia di assenza dal luogo di lavoro connessi all'assistenza a parenti disabili ex legge 104/92, ad eventi familiari quali lutti o gravi motivi personali, riguardano il 43,6% delle dipendenti donne e il 28,2% dei dipendenti uomini. Tali motivazioni, sono rintracciabili per il personale di tutti i livelli di carriera e profili, sebbene con intensità differenti. Infatti, come per le assenze dovute a malattie, anche per i motivi privati è presente una relazione inversa tra i livelli del personale di ricerca e l'incidenza di assenze (Figura 18a): al crescere del livello diminuisce l'incidenza di dipendenti che usufruiscono di permessi orari o giorni di assenza legati all'assistenza di parenti o eventi personali/familiari specifici, con differenze notevoli tra incidenza maschile e femminile. La prima passa dal 20% per il III livello al 4,3% per i dirigenti e direttori, mentre per le donne i valori sono compresi tra il 33,8 e il 15,4%. Nonostante la presenza maggiore di uomini nel profilo tecnico (Figura 18b), anche in questo caso l'incidenza delle donne che usufruiscono di assenze giornaliere od orarie per motivi personali è fortemente maggiore. Al 2019, infatti, se per l'VIII livello si tratta del 70% del personale tecnico femminile contro il 45,5 di quello maschile, tale incidenza diminuisce sino al 59% per il IV livello contro quasi il 40% di quello maschile, mantenendo attraverso i cinque livelli di tale profilo un differenziale di 15 punti percentuali o più a scapito delle dipendenti donne. Infine, sebbene la relazione tra assenze per motivi personali e genere all'interno del profilo amministrativo (dominato dalla componente femminile) non sia statisticamente significativa, è interessante mostrare come le incidenze

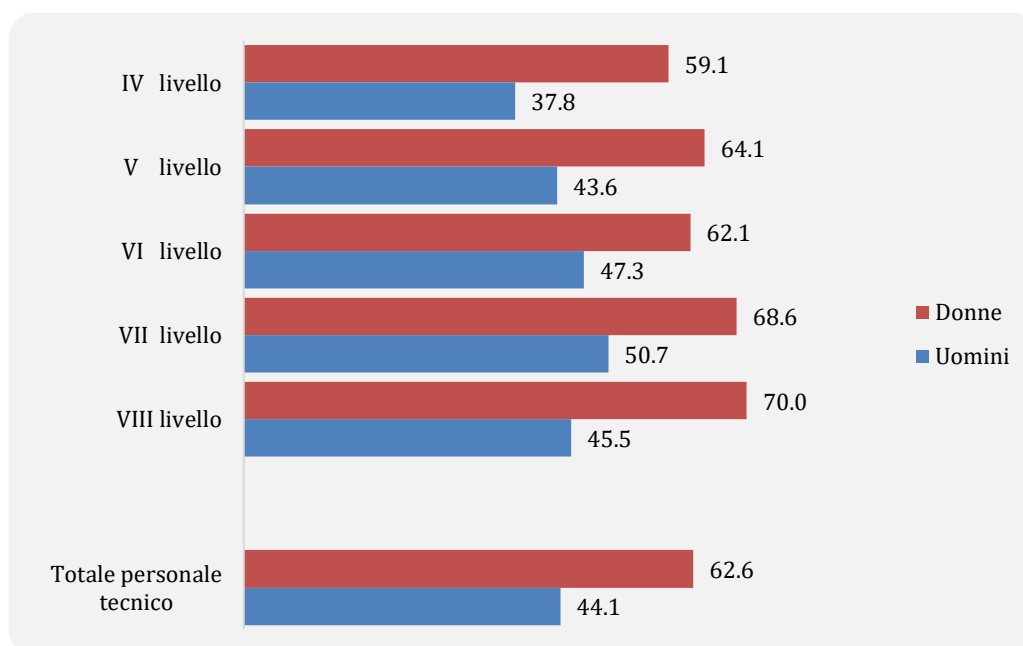
non mostrino un gradiente chiaro (Figura 18c). Da un lato, l'incidenza maschile risulta maggiore rispetto alla componente maschile degli altri due profili, e dall'altro quella femminile passa dal 50% nell'VIII livello al 61,4% del IV livello registrando però il picco pari al 70,5% nel VII livello.

**Figura 18a - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi privati per le/i dirigenti e personale di ricerca, per genere.**



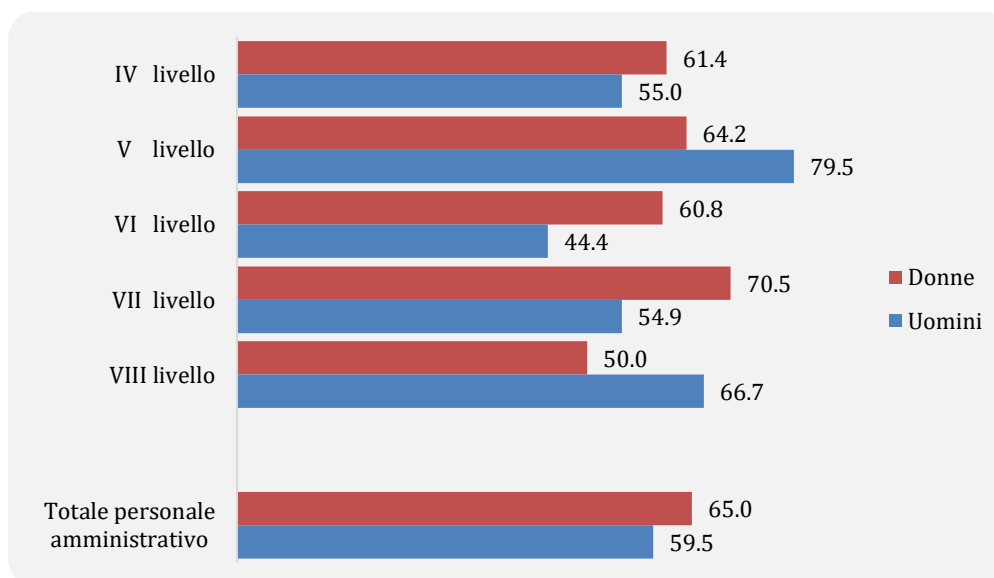
Fonte: CNR, 2020

**Figura 18b - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi privati per il personale tecnico, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

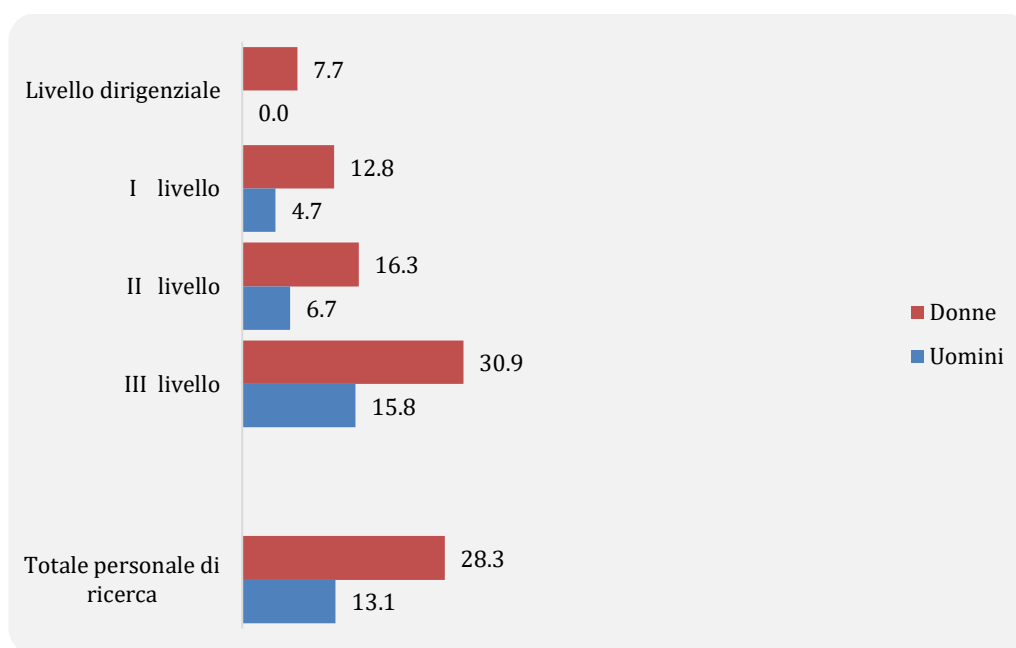
**Figura 18c - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi privati per il personale amministrativo, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

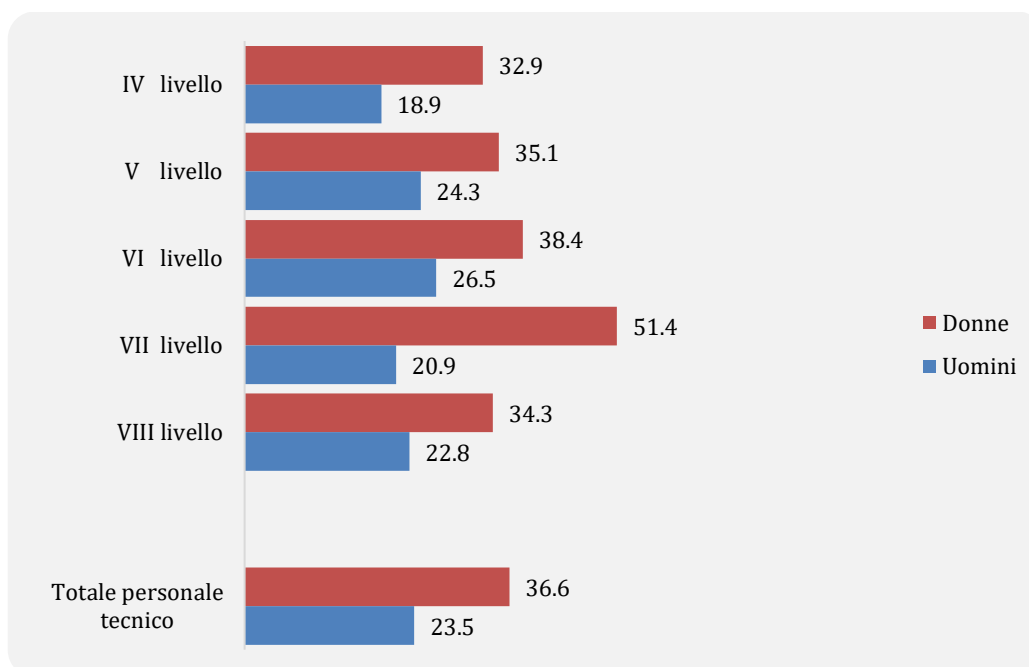
Come anticipato, i motivi familiari raggruppano le assenze sul luogo di lavoro dovute alla maternità e al congedo parentale, alle cure delle/i figlie/i, ai permessi per l'assistenza di parenti con disabilità riconosciuta (ex legge 104/92), o altri motivi familiari e, come è facile aspettarsi – sia per la tematica che per le differenze legislative presenti – le donne usufruiscono in maniera maggiore di tale motivazione di assenza sul luogo di lavoro: 31,4% delle dipendenti donne ha fatto ricorso ad almeno un giorno o un'ora di assenza per motivi familiari contro il 16,9% dei dipendenti uomini. Similmente alle assenze per malattia e motivi privati, per il personale di ricerca è presente una relazione inversa tra assenze e livello (Figura 19a): sia per gli uomini che per le donne, all'aumentare del livello diminuisce l'incidenza di chi richiede giorni di assenza o permessi orari riconducibili alla sfera familiare degli impegni extra-lavorativi. Essendo tali rimpegni riconducibili principalmente alla maternità e alla cura delle/i figlie/i, le incidenze maggiori riscontrabili nei livelli inferiori (II e III) rispecchiano la struttura demografica presente tra il personale. Sebbene con intensità differenti, lo stesso fenomeno è riscontrabile tra il personale tecnico (Figura 19b), mentre tra quello amministrativo – a forte prevalenza femminile (quasi 8 dipendenti su 10 sono infatti di genere femminile) – l'incidenza degli uomini che si assentano dal luogo di lavoro per motivi familiari aumenta al crescere del livello di inquadramento (Figura 19c).

**Figura 19a - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi familiari per le/i dirigenti e personale di ricerca, per genere.**



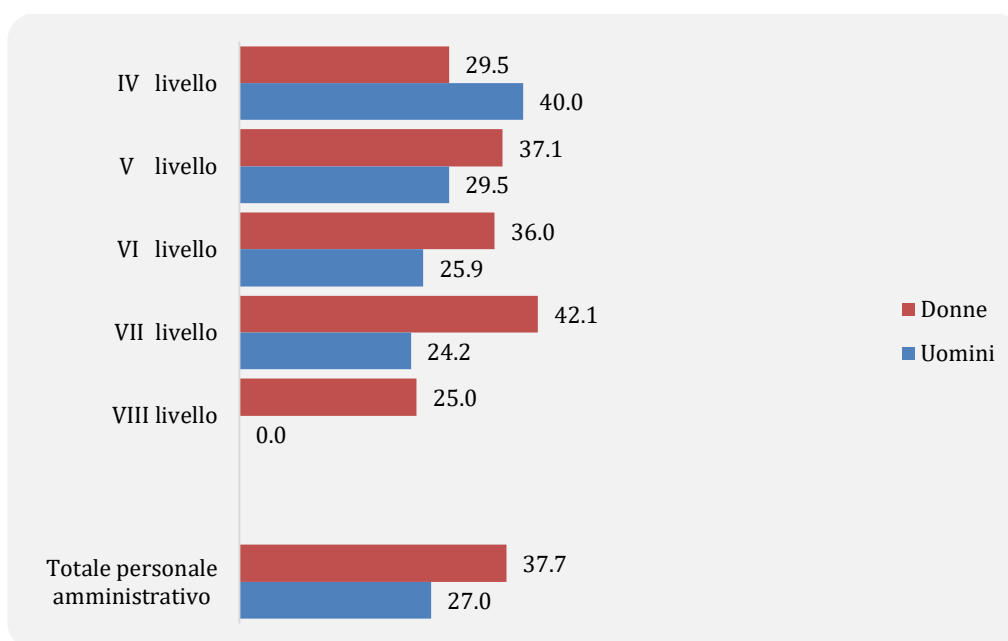
Fonte: CNR, 2020

**Figura 19b - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi familiari per il personale tecnico, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

**Figura 19c - Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Motivi familiari per il personale amministrativo, per genere.**

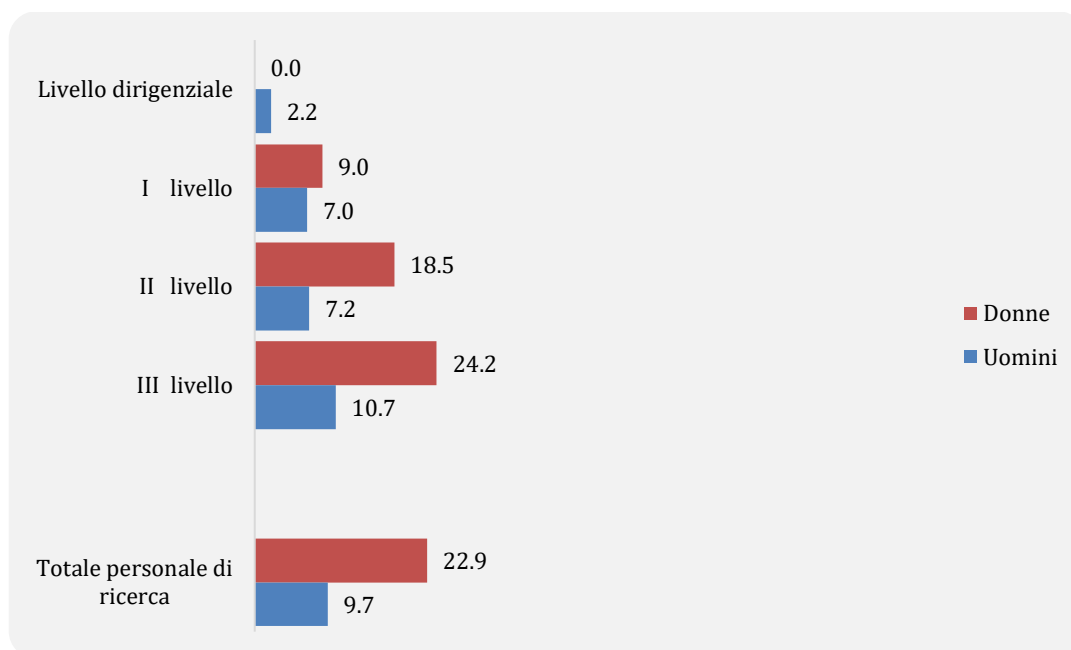


Fonte: CNR, 2020

I permessi orari generici sono, per loro natura, permessi che possono essere utilizzati per differenti ragioni, e anche in ottica di supporto e cura della famiglia e delle/dei parenti. Nel corso del 2019, a fronte di un'incidenza complessiva del 22% sono presenti differenze significative per genere, in linea con le aspettative, con l'incidenza complessiva per le dipendenti doppia rispetto a quella maschile (30,1% contro il 14,9%). Se per il personale di ricerca la relazione inversa è presente anche per i permessi orari qui in analisi (Figura 20a), il personale tecnico (Figura 20b) mostra al 2019 un'incidenza maschile che decresce al crescere del livello – da quasi il 29% dell'VIII livello al 21% del VI livello –, mentre quella femminile (sempre nettamente superiore a quella maschile) aumenta dal 37% dell'VIII livello al 49% del V, per poi attestarsi al 40% per il IV livello. Come per le motivazioni di non-presenza sul luogo di lavoro descritte in precedenza, anche per le assenze legate a permessi orari generici il personale amministrativo – che registra tendenzialmente valori superiori al personale assunto con gli altri profili – non mostra un chiaro gradiente né collegato al livello né al genere (Figura 20c).

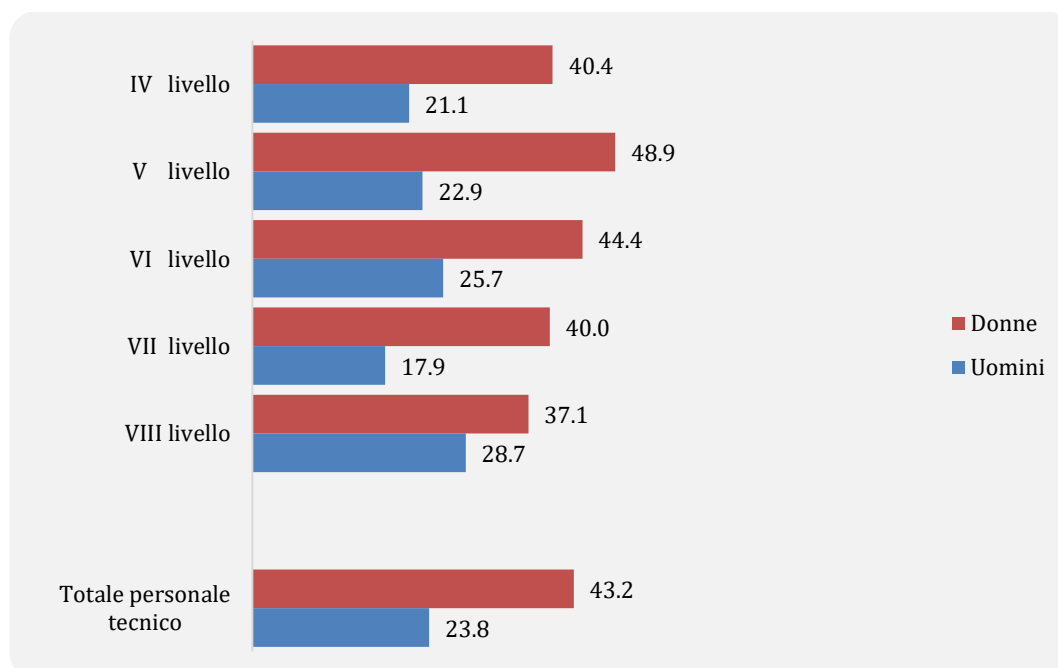


**Figura 20a – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Permesso orario generico per le/i dirigenti e personale di ricerca, per genere.**



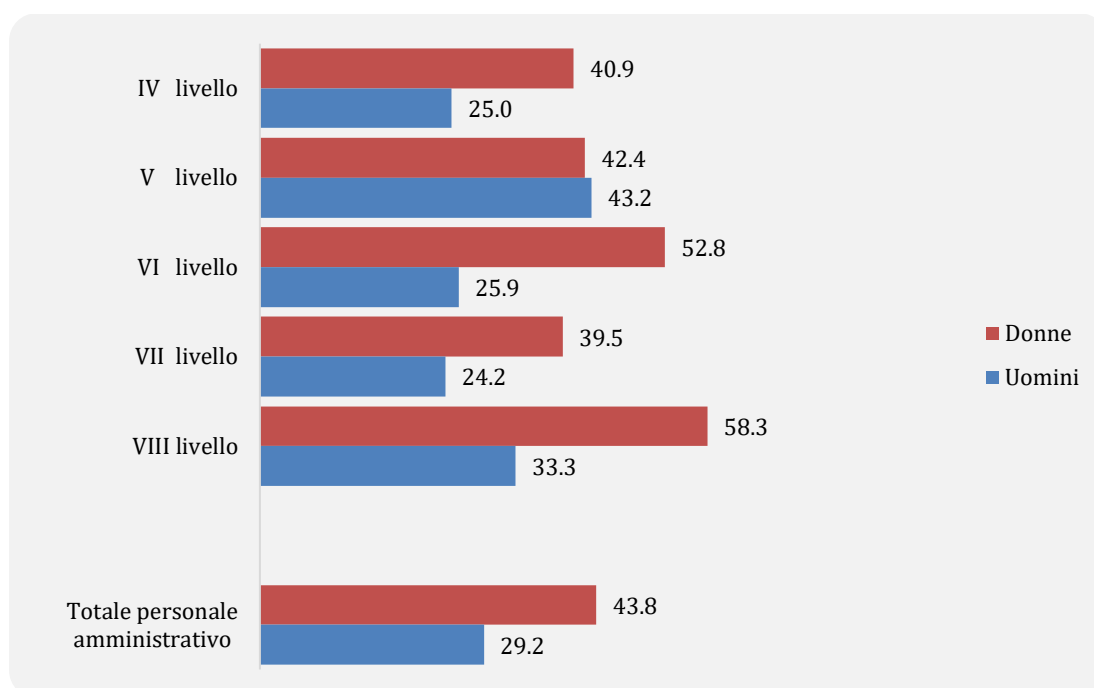
Fonte: CNR, 2020

**Figura 20b – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Permesso orario generico per il personale tecnico, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

**Figura 20c – Tasso di incidenza delle assenze dal luogo di lavoro per Permesso orario generico per il personale amministrativo, per genere.**



Fonte: CNR, 2020

# La produzione scientifica del personale CNR nei dati People in prospettiva di genere

## Uno sguardo d'insieme

Di seguito, è presentata l'analisi della produzione scientifica del personale CNR per l'anno 2019 con l'obiettivo di rintracciare eventuali differenze di genere.

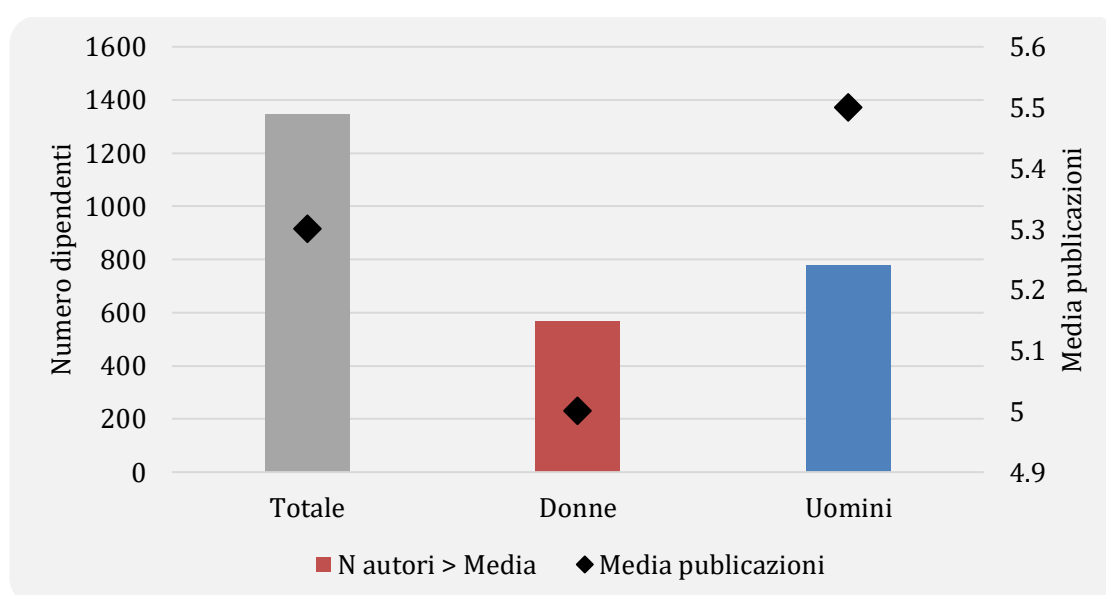
I dati alla base dell'analisi presentata sono stati estratti dal sistema People, che ospita l'archivio dei prodotti della ricerca del CNR. La piattaforma People consente ad ogni dipendente di caricare in maniera autonoma e volontaria i propri prodotti scientifici, permettendo di classificare il singolo prodotto tra 64 diverse tipologie. 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 ricomprendono tipologie di prodotti affini tra loro. La tabella A in Appendice riporta le tipologie di prodotti presenti in People e le relative 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. Inoltre, pur comparando tra le/gli autrici/autori dei prodotti di ricerca, il personale non strutturato non può essere inserito in questa analisi che si basa sull'anagrafica delle/dei dipendenti (personale a tempo determinato e indeterminato). I dati relativi ai prodotti scientifici del 2019 sono stati estratti dalla piattaforma People a marzo 2020. Tuttavia, l'analisi qui riportata costituisce un primo importante spaccato della produzione scientifica in un'ottica di genere che comprende una vasta gamma di prodotti utilizzati dal personale CNR per diffondere i risultati della ricerca.

## Caratteristiche generali

L'insieme dei dati estratti da People<sup>11</sup> per l'anno 2019 si compone di 9.551 prodotti di ricerca scritti da 3.233 autrici e autori, di cui 1.441 (44,6%) sono donne e 1.792 (55,4%) sono uomini.

Prima di entrare nel dettaglio dell'analisi delle differenze di genere nella produzione scientifica dei dipendenti CNR, uno sguardo d'insieme (Figura 21) mostra come la produzione scientifica media nel 2019 per i dipendenti CNR sia di 5,3 prodotti scientifici, con una leggera differenza tra uomini (5,5 prodotti) e donne (5 prodotti). La Figura 21 mostra altresì il numero di autrici/autori CNR che nel 2019 hanno registrato una produzione scientifica superiore alla media. In totale rientrano in questa categoria 1.346 autrici/autori, di cui 567 donne e 779 uomini.

**Figura 21 - Numero medio di prodotti della ricerca e numero di autrici/autori del CNR con una produzione superiore alla media. Anno 2019**

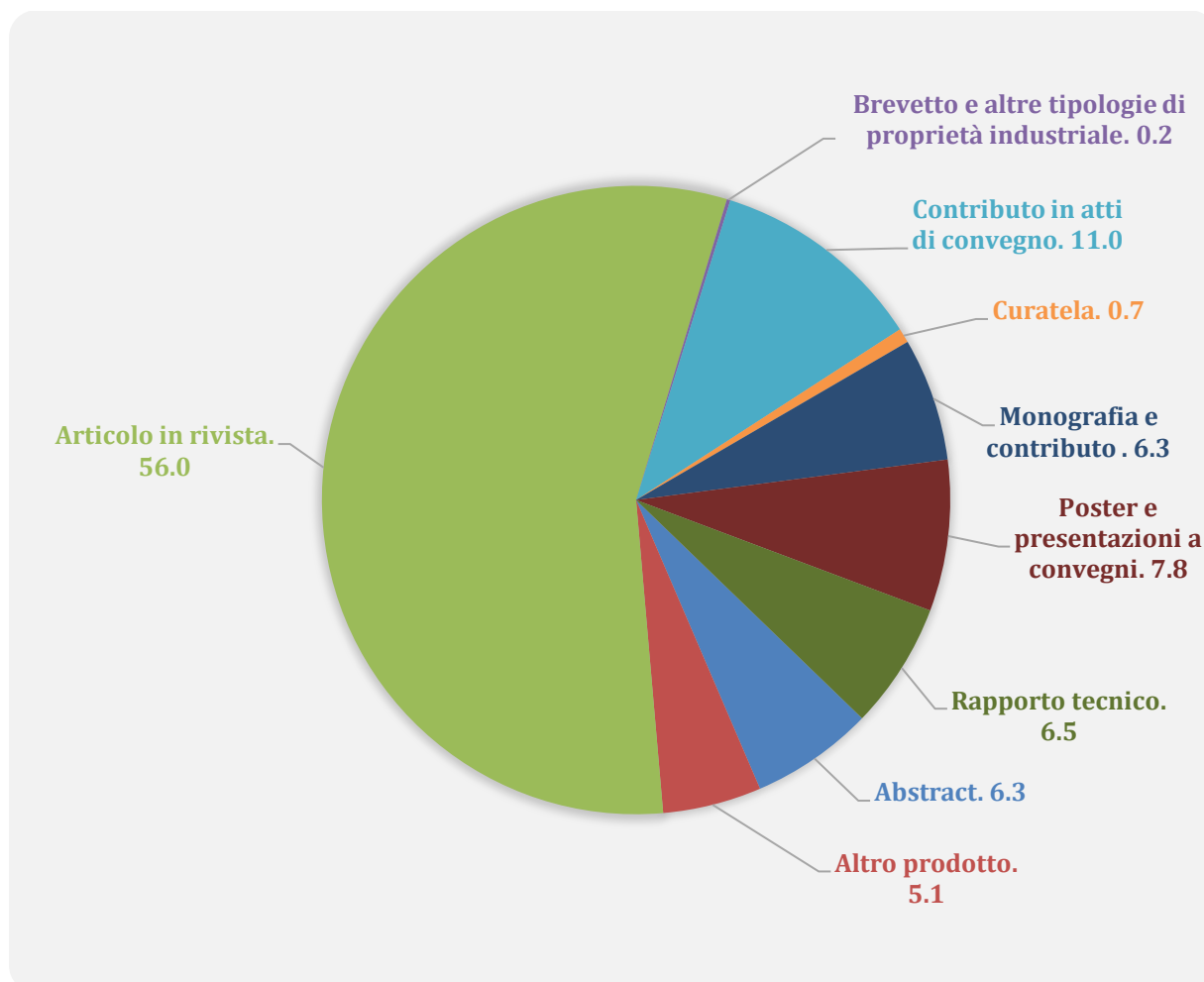


Fonte: Piattaforma CNR People, 2020

I prodotti della ricerca sono costituiti per la maggior parte (Figura 22) da articoli scientifici (56%) seguiti da contributi in atti di convegno (11%), poster e presentazioni a convegni (7,8%). Le altre tipologie presentano percentuali simili, tranne che nella produzione di curatele e brevetti.

<sup>11</sup> I prodotti della ricerca sono disponibili anche ad accesso aperto al link <https://publications.cnr.it/>

**Figura 22 - Distribuzione dei prodotti scientifici del personale CNR per tipologia**



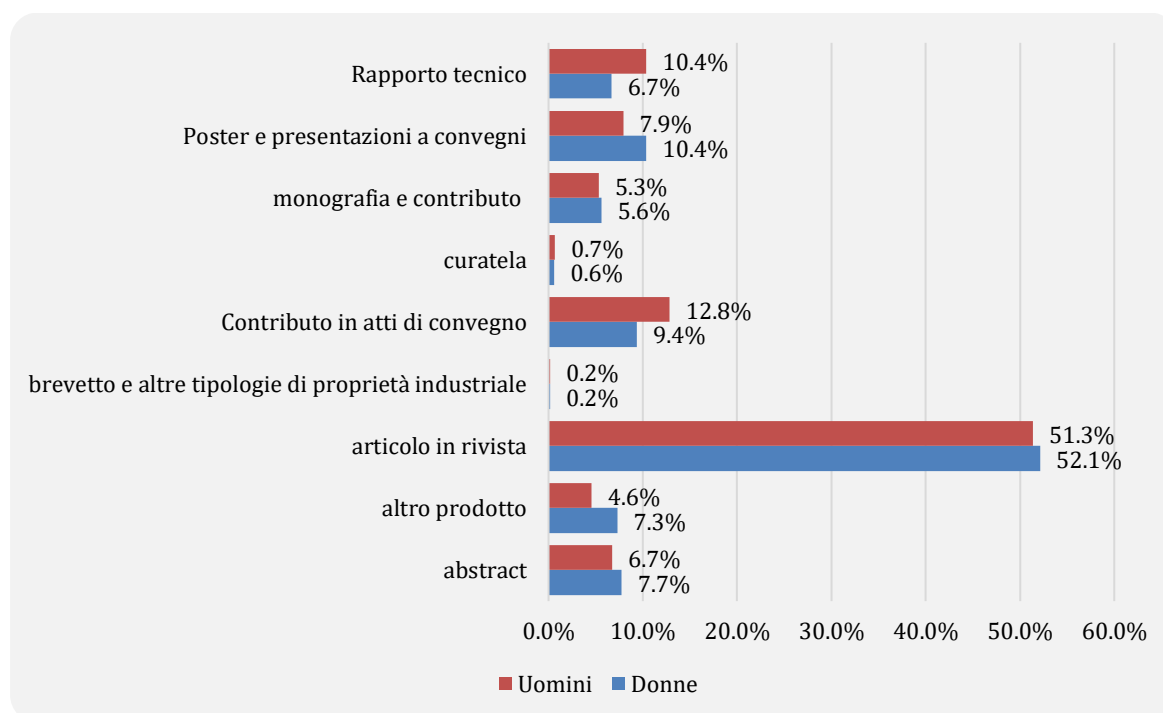
Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

## La produzione scientifica

L'analisi della produzione scientifica, nella presente sezione, è elaborata utilizzando il metodo del full counting<sup>12</sup>.

La Figura 23 riporta la comparazione delle distribuzioni dei prodotti scientifici per tipologia tra donne e uomini. I dati mostrano in primo luogo come 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 51,3% dei prodotti pubblicati dalle donne ed il 52,1% di quelli pubblicati dagli uomini. In secondo luogo, i dati mostrano come le distribuzioni dei prodotti di donne e uomini siano simili. Differenze leggermente più marcate risultano invece nella produzione di rapporti tecnici e contributi in atti di convegno, scelti in misura maggiore dagli uomini, e in poster e presentazioni a convegni e altri prodotti scelti in misura maggiore dalle donne.

**Figura 23 - Distribuzione delle tipologie di prodotti per genere**



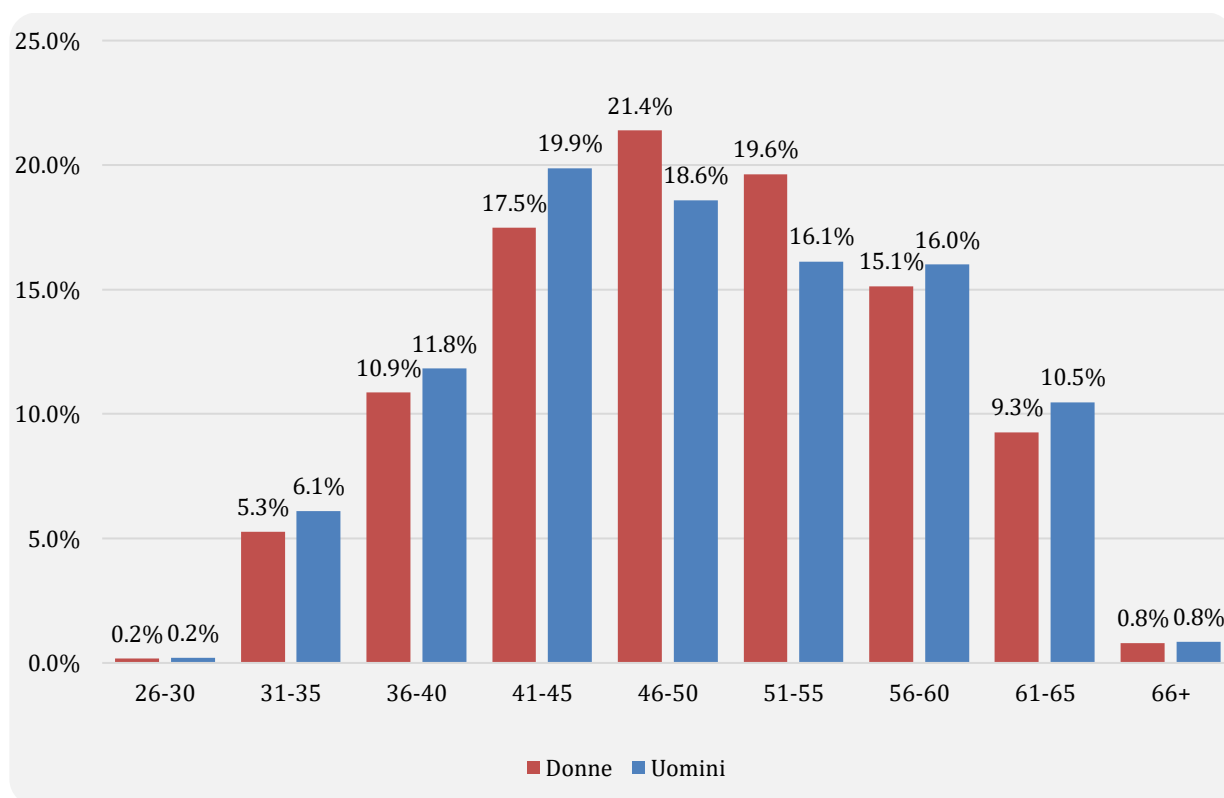
Fonte: Piattaforma CNR People, 2020

<sup>12</sup> Con il metodo *full counting* ogni prodotto della ricerca viene assegnato per intero a ciascuna autrice/autore quando prodotta in collaborazione con altre/i. Per questo motivo i 5.454 prodotti della ricerca scritti da 3.233 autori in totale figurano come 17.112.

La Figura 24 mostra la distribuzione dei prodotti della ricerca di donne e uomini per classe d'età. I dati mostrano che sia per le donne che per gli uomini, le fasce di età più produttive risultano quelle centrali (da 41 a 60 anni), mentre tra i 26 e i 40 anni e dopo i 60 anni entrambi risultano meno produttivi. La classe d'età 46-50 anni è quella in cui le donne pubblicano maggiormente, mentre gli uomini pubblicano maggiormente nella fascia d'età 41-45 anni.

Per le donne, i valori relativi alla produzione nelle fasce di età inferiori a 40 anni sono verosimilmente riconducibili agli impegni legati alla maternità e alla cura della famiglia. Rispetto alla fascia più alta la produzione femminile diminuisce e, se da una parte tale valore è influenzato da una maggiore presenza maschile negli autori CNR, dall'altra va tenuto presente che le donne generalmente lasciano il lavoro prima degli uomini come già detto nel paragrafo "Quanti sono le/i dipendenti del CNR?" nella parte anagrafica del presente documento.

**Figura 24 - Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e classe d'età**



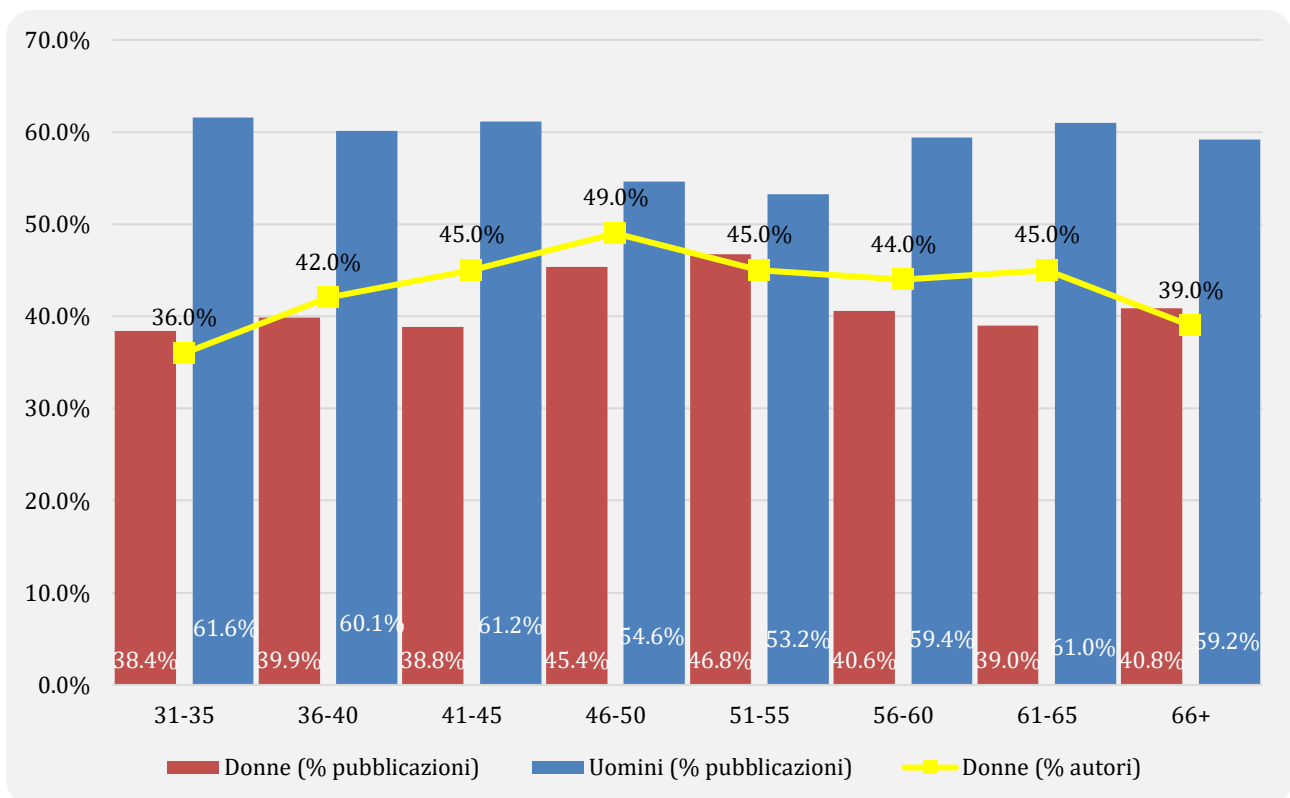
Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

La Figura 25 riporta il confronto della produzione scientifica tra donne e uomini per classe d'età, comparandola con la percentuale di autrici nelle diverse

classi d'età. La differenza tra la percentuale di autrici e la percentuale di prodotti pubblicati da donne e da uomini sembra indicare una maggiore produttività dei secondi soprattutto nelle fasce d'età centrali ad eccezione della fascia d'età 51-55 anni.

La numerosità e la relativa percentuale di autrici/autori nelle singole classi d'età sono riportate in dettaglio nella Tabella B in Appendice.

**Figura 25 - Confronto della produzione scientifica per classe d'età e genere**



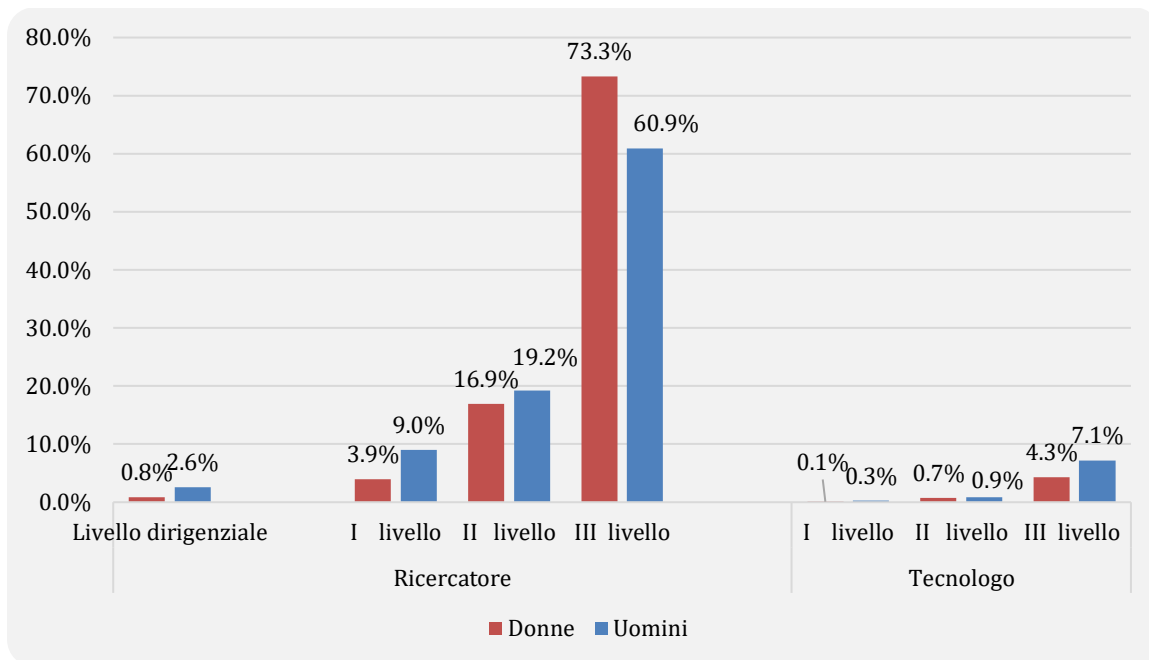
Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nelle diverse classi d'età, mentre i valori rappresentati dalla linea gialla indicano la percentuale di autrici CNR nelle diverse classi d'età.

La figura 26 riporta i dati relativi alla distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale, mostrando come per donne e uomini, sia ricercatrici/ricercatori che tecnoghe/tecnologi, i prodotti della ricerca hanno nella maggioranza dei casi autori di terzo livello, ossia quello iniziale della carriera, che, come abbiamo visto nella parte descrittiva dell'anagrafica, sono molto più numerosi rispetto agli altri livelli.



**Figura 26 - Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale: direttori, ricercatori e tecnologi**

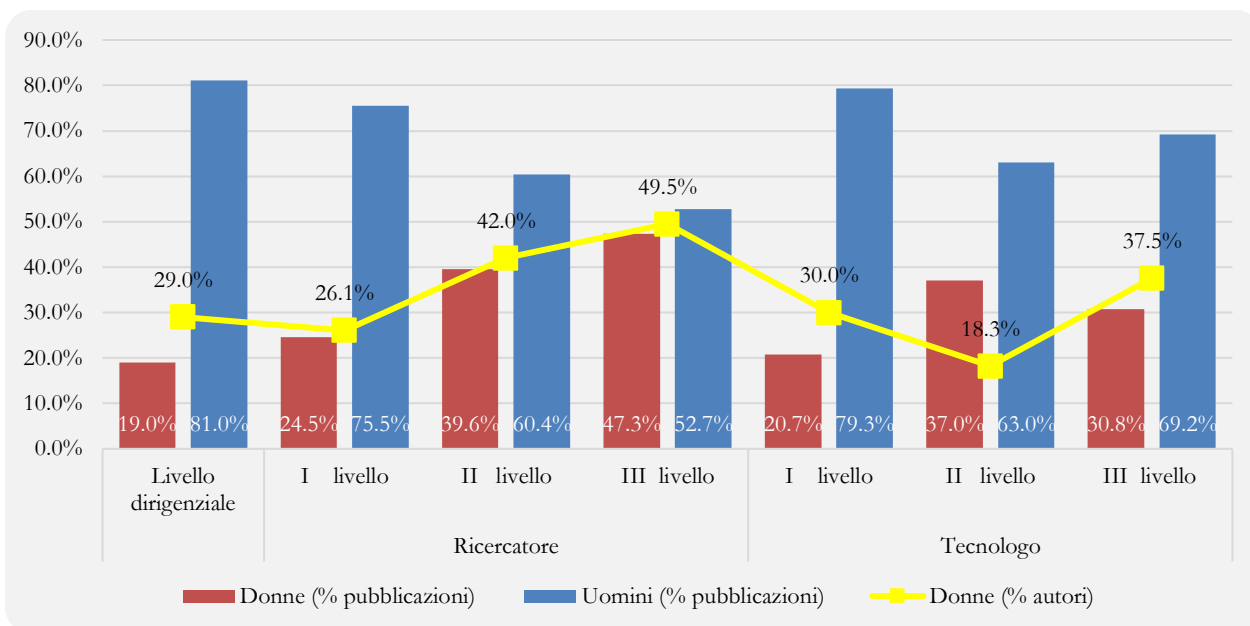


Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

I prodotti della ricerca delle donne nel ruolo dirigenziale sono il 19% e questo dato è il più basso rispetto agli altri profili (Figura 27). Considerando la produzione scientifica per livello professionale e comparandola con la percentuale di autrici nei diversi livelli professionali, la differenza tra le due percentuali indica una maggiore produttività femminile nel II livello tecnologo (dove a fronte del 18,3% di donne in tale livello, la produzione femminile raggiunge il 37,0%), mentre evidenzia una minore produttività femminile negli altri livelli seppur in misura contenuta.

In particolare, se da una parte il III livello del profilo ricercatore presenta una distribuzione dei prodotti di ricerca tra uomini e donne abbastanza equilibrata (52,7% contro 47,3%) procedendo nella carriera la produzione femminile decresce notevolmente passando da 47,3% al 24,5% del totale. Tale decrescita è parzialmente bilanciata dalla numerosità delle autrici nei diversi livelli che, come riportato in Figura 27, passa dal 49,5% del III livello al 26,1% del I livello.

**Figura 27 - Distribuzione dei prodotti di ricerca livello professionale (ricercatori e tecnologi) e per genere**

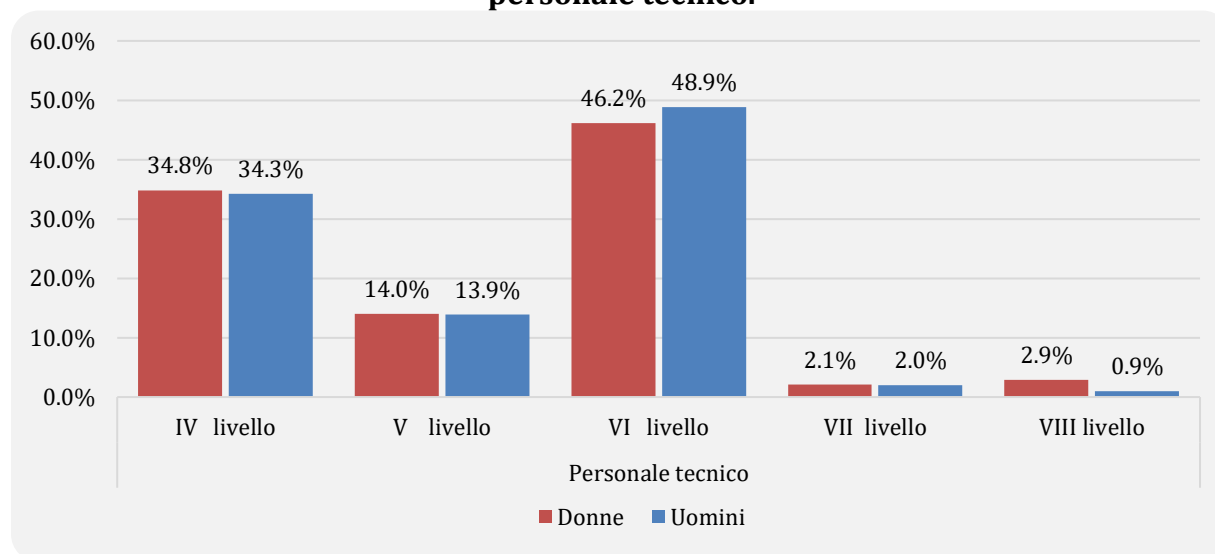


Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nei diversi livelli professionali, mentre i valori rappresentati dalla linea gialla indicano la percentuale di autrici CNR nei diversi livelli professionali.

La figura 28 riporta i dati relativi alla distribuzione dei prodotti scientifici per genere e livello professionale del personale tecnico. Come prevedibile, la produzione scientifica si concentra in particolare nei livelli VI e IV, e in misura minore nel V. Inoltre, non si segnalano differenze significative nelle distribuzioni tra donne e uomini.

**Figura 28. Distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e livello professionale: personale tecnico.**



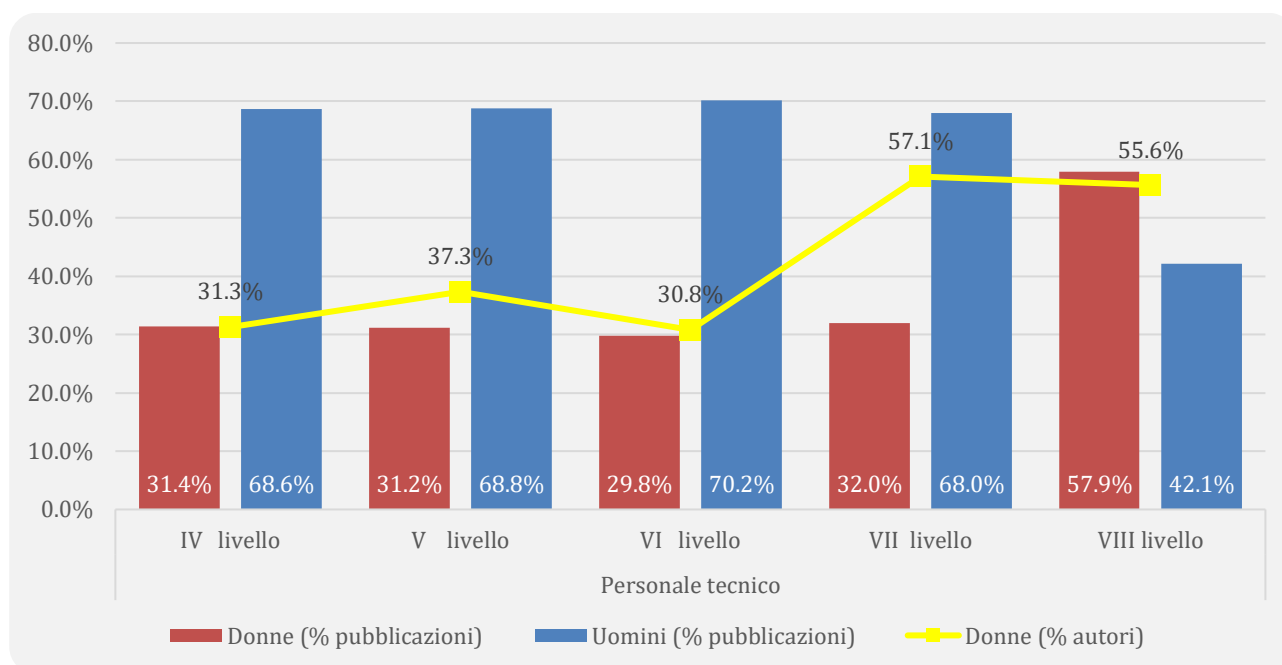
Fonte: Piattaforma CNR People, 2020.

Nella categoria del personale tecnico la produzione femminile è più bassa rispetto a quella maschile (Figura 29). Considerando la relazione tra la percentuale di autrici nei diversi livelli professionali e la relativa percentuale di prodotti pubblicati, le donne risultano meno produttive degli uomini nei livelli V, VI e VII, mentre risultano ugualmente o maggiormente produttive nei livelli IV e VIII.

È comunque importante considerare che a prescindere dal livello, il personale tecnico presso il CNR svolge ruoli e funzioni molto diverse anche rispetto al contesto in cui operano (si pensi ad esempio all'importanza dei tecnici nei laboratori di ricerca) che influiscono quindi sulla produzione scientifica.

Il numero di autrici/autori nei ruoli amministrativi è comprensibilmente esiguo così come il numero dei prodotti di ricerca (10 autrici/autori con 12 prodotti). Per completezza la numerosità e la relativa percentuale di autrici/autori nei singoli livelli contrattuali sono riportate in dettaglio nella Tabella C in Appendice.

**Figura 29. Distribuzione dei prodotti della ricerca per livello professionale (personale tecnico) e per genere**

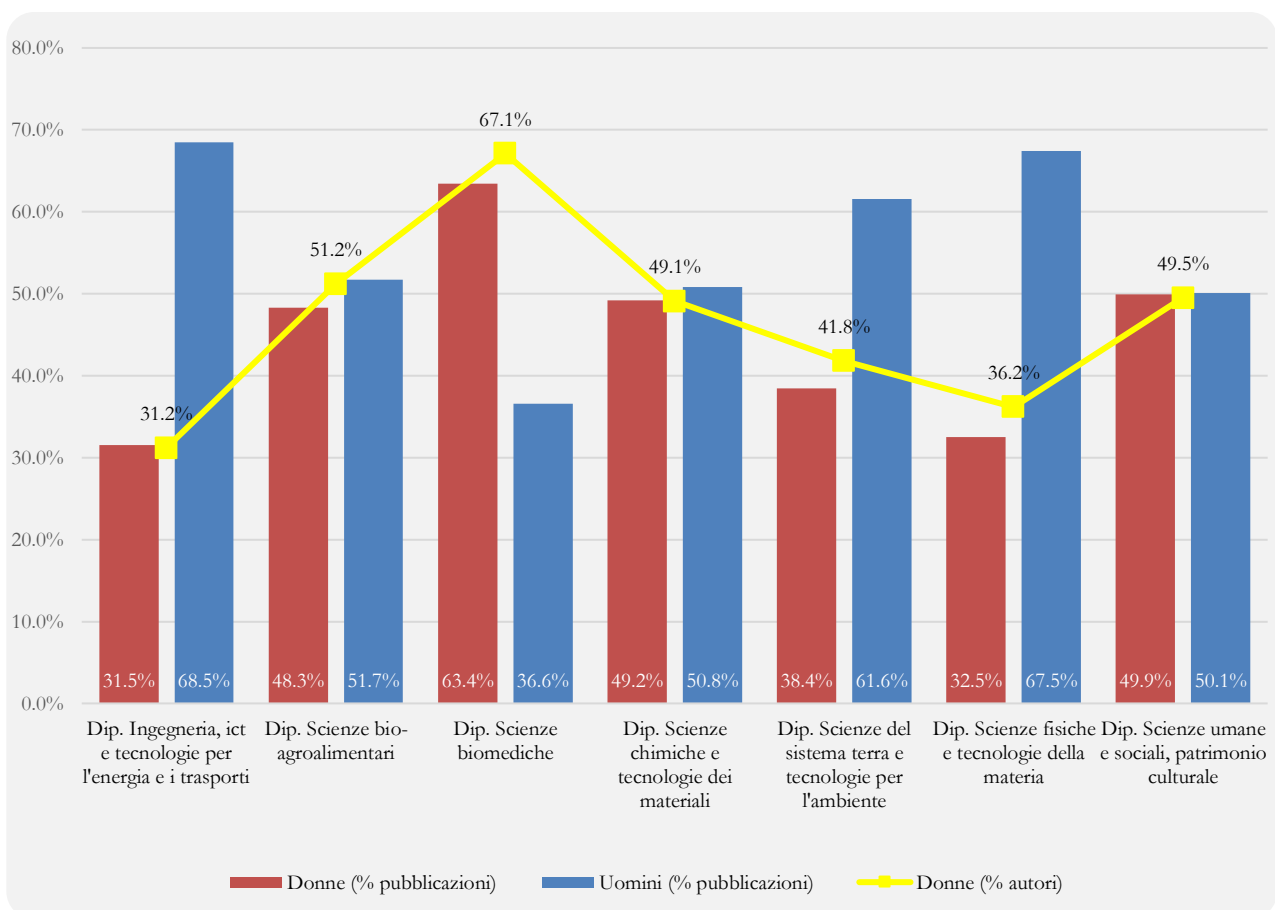


Fonte: Piattaforma CNR People, 2020

Nota: Le barre rappresentano la quota in percentuale dei prodotti femminili e maschili nei diversi livelli professionali, mentre i valori rappresentati dalla linea gialla indicano la percentuale di autrici CNR nei diversi livelli professionali.

L'ultimo aspetto da approfondire riguarda la distribuzione dei prodotti di ricerca tra i due generi, tenendo conto del dipartimento di afferenza degli autrici/autori, che come appare in Figura 30 influenza la produzione femminile. Infatti, in 3 dipartimenti su 7 (Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia, Scienze fisiche e tecnologie della materia e Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente) la produzione femminile risulta inferiore al quella maschile, anche a fronte di una percentuale più bassa di autrici. Al contrario, nei dipartimenti di Scienze umane e sociali, patrimonio culturale, di Scienze chimiche e tecnologie dei materiali e bio-agroalimentari, la disparità di genere nella produzione scientifica è minima (rispettivamente 49,9%, 49,2%, 48,3%) e anche la percentuale di autrici/autori risulta più equilibrata. Nel dipartimento di Scienze biomediche la produzione scientifica femminile è significativamente più alta di quella maschile (63,4% contro 36,6%) anche a fronte di una ampia percentuale di autrici in tale dipartimento (67,1%).

**Figura 30. Distribuzione dei prodotti della ricerca per dipartimento e per genere**



Fonte: Piattaforma CNR People, 2020

Nota: Le barre rappresentano le quote in percentuale dei prodotti femminili e maschili nei diversi dipartimenti, mentre i valori rappresentati dalla linea gialla indicano la percentuale di autrici CNR nei diversi dipartimenti.

È interessante notare come, nei diversi dipartimenti che in qualche modo rappresentano insiemi omogenei di interessi di ricerca e di ambiti disciplinari, all'aumentare della parità di genere in termini di presenza sembra aumentare anche la parità di genere in termini di produttività dei prodotti della ricerca. Presumibilmente ciò è anche legato al fatto che all'interno dei diversi ambiti disciplinari, rappresentati dai diversi dipartimenti del CNR, vi siano diverse specificità rispetto alle pratiche di produzione e diffusione della ricerca scientifica (i.e. numero di autori per prodotto della ricerca, tipologia di prodotto, tempistiche di produzione scientifica, ecc.).

La numerosità e la relativa percentuale di autrici/autori afferenti ai singoli dipartimenti sono riportate in dettaglio nella Tabella D in Appendice.

# Appendice 1.<sup>13</sup>

## Dati relativi al personale

**Tabella 1 – Dipendenti per Livello e Genere. Valori assoluti.**

Livello	Donne	Uomini	Totale dipendenti
Dirigenti, Direttrici/tori e I livello	91	261	352
II livello	356	566	922
III livello	2.223	2.177	4.400
IV livello	269	433	702
V livello	360	262	622
VI livello	492	665	1.157
VII livello	225	158	383
VIII livello	82	104	186
<b>Totale dipendenti</b>	<b>4.098</b>	<b>4.626</b>	<b>8.724</b>

Fonte: CNR, 2020.

**Tabella 2 – Dipendenti per Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Profilo	Donne	Uomini	Totale dipendenti
Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	2.258	2.595	4.853
Personale tecnologo	412	409	821
Personale tecnico	828	1.437	2.265
Personale amministrativo	600	185	785
<b>Totale dipendenti</b>	<b>4.098</b>	<b>4.626</b>	<b>8.724</b>

Fonte: CNR, 2020.

<sup>13</sup> Al fine di garantire la privacy delle/i singole/i dipendenti, le modalità relative a una numerosità pari o inferiore a 10 sono state unite alla modalità successiva.

**Tabella 3 – Dipendenti per Dipartimento, Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Dipartimento	Genere	Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico	Personale ammin.vo	Totale dipendenti
Sede	DONNE	12	96	153	100	361
Amministrativa Centrale	UOMINI	28	59	170	23	280
Ingegneria, ict e tecnologie per l'energia e i trasporti	DONNE	298	41	114	79	532
	UOMINI	593	102	290	20	1.005
Scienze bio- agroalimentari	DONNE	278	22	81	49	430
	UOMINI	258	32	167	27	484
Scienze biomediche	DONNE	538	67	152	67	824
	UOMINI	261	39	174	21	495
Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	DONNE	309	32	68	51	460
	UOMINI	321	25	142	25	513
Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	DONNE	331	77	128	92	628
	UOMINI	423	81	212	27	743
Scienze fisiche e tecnologie della materia	DONNE	286	39	53	119	497
	UOMINI	487	44	185	29	745
Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	DONNE	206	38	79	43	366
	UOMINI	224	27	97	13	361
<b>Totale dipendenti</b>	<b>DONNE</b>	<b>2.258</b>	<b>412</b>	<b>828</b>	<b>600</b>	<b>4.098</b>
	<b>UOMINI</b>	<b>2.595</b>	<b>409</b>	<b>1.437</b>	<b>185</b>	<b>4.626</b>

Fonte: CNR, 2020.

**Tabella 4 – Dipendenti per Rapporto d'impiego, Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Rapporto d'impiego	Genere	Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico-amministrativo	Totale dipendenti
Personale Tempo Indeterminato	DONNE	2.164	375	1.397	3.936
	UOMINI	2.471	376	1.590	4.437
Personale Tempo Determinato	DONNE	82	37	31	150
	UOMINI	81	33	32	146
Contratto Diritto Privato	DONNE	12	0	0	12
	UOMINI	43	0	0	43
Totale dipendenti	DONNE	<b>2.258</b>	<b>412</b>	<b>1.428</b>	<b>4.098</b>
	UOMINI	<b>2.595</b>	<b>409</b>	<b>1.622</b>	<b>4.626</b>

Fonte: CNR, 2020.

**Tabella 5 – Dipendenti per Tipologia d'assunzione, Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Tipologia d'assunzione	Genere	Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico	Personale ammin.vo	Totale dipendenti
Chiamata Diretta (a)	DONNE	70	27	64	79	240
	UOMINI	74	19	84	14	191
Concorso Pubblico (b)	DONNE	2.024	318	603	305	3.250
	UOMINI	2.258	313	994	90	3.655
Concorso Riservato (c)	DONNE	137	49	129	129	444
	UOMINI	187	40	238	57	522
Altro (d)	DONNE	27	18	32	87	164
	UOMINI	76	37	121	24	258
Totale dipendenti	DONNE	<b>2.258</b>	<b>412</b>	<b>828</b>	<b>600</b>	<b>4.098</b>
	UOMINI	<b>2.595</b>	<b>409</b>	<b>1.437</b>	<b>185</b>	<b>4.626</b>

(a) Chiamata diretta o chiamata diretta per benefici di legge.

(b) Concorso a tempo determinato o indeterminato o per contratti di diritto privato.

(c) Concorso riservato per Art.24 Comma 5 della Legge 240/2010 (Tenure Track), per Art.1 Comma 1 Legge 68/1999 e per Art.20 Comma 2 d.Lgs. 75/2017 (Stabilizzazione precari).

(d) Assunzione da altro Ente, da Ente disciolto, da Ente incorporato, per riammissione in servizio o da ufficio collocamento.

Fonte: CNR, 2020.



**Tabella 6 – Dipendenti per Tipologia di contratto, Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Tipologia di contratto	Genere	Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico-ammin.vo	Totale dipendenti
Part-time	DONNE	75	23	82	180
	UOMINI	53	14	34	101
Full-time	DONNE	2.183	389	1.346	3.918
	UOMINI	2.542	395	1.588	4.525
Totale dipendenti	DONNE	<b>2.258</b>	<b>412</b>	<b>1.428</b>	<b>4.098</b>
	UOMINI	<b>2.595</b>	<b>409</b>	<b>1.622</b>	<b>4.626</b>

Fonte: CNR, 2020.

**Tabella 7 – Dipendenti per Fascia di anzianità, Profilo e Genere. Valori assoluti.**

Fascia di anzianità	Genere	Dirigenti, Direttrici/tori e Personale di ricerca	Personale tecnologo	Personale tecnico	Personale ammin.vo	Totale dipendenti
Sino a 5 anni	DONNE	468	80	100	40	688
	UOMINI	485	89	131	30	735
tra 6 e 10	DONNE	471	105	201	141	918
	UOMINI	515	90	395	56	1.056
tra 11 e 15	DONNE	348	85	97	136	666
	UOMINI	416	91	174	26	707
tra 16 e 20	DONNE	394	46	85	69	594
	UOMINI	392	40	149	15	596
tra 21 e 25	DONNE	243	40	93	48	424
	UOMINI	291	43	136	14	484
tra 26 e 30	DONNE	101	32	67	38	238
	UOMINI	127	28	93	18	266
31 e più	DONNE	233	24	193	128	570
	UOMINI	369	28	351	26	782
Totale dipendenti	DONNE	<b>2.258</b>	<b>412</b>	<b>828</b>	<b>600</b>	<b>4.098</b>
	UOMINI	<b>2.595</b>	<b>409</b>	<b>1.437</b>	<b>185</b>	<b>4.626</b>

Fonte: CNR, 2020.

## Appendice 2. Produzione scientifica

**Tabella A. Corrispondenza fra le tipologie di prodotto presenti su People e la relativa aggregazione utilizzata in questo lavoro**

Tipologia di prodotto aggregato	# Pub.	Tipologia di prodotto presente su People	# Pub.
Abstract	604	Abstract in atti di convegno	550
		Abstract in rivista	54
Altro prodotto	485	Altro prodotto	137
		Banca dati	24
		Bibliografia	1
		Cartografia	1
		Catalogo	2
		Contributo in pubblicazione non scientifica	25
		Dataset	3
		Design	5
		Editoriale in rivista	1
		Esposizione	4
		Indice	1
		Key note o lezione magistrale	35
		Manufatto e relativi progetti	4
		Materiale didattico	19
		Mostra	7
		Nota a sentenza	1
		Nota tecnica	22
		Performance	3
		Procedura	2
		Prodotto multimediale	57
		Progetto	27
		Questionari	1
		Rassegna della letteratura scientifica in volume	1
		Recensione in volume	1
		Sito web	17
		Software	23
Standard	1		
Tesi	60		
Articolo in rivista	5353	Articolo in rivista	5199
		Comunicazione in rivista (Letter - Letter to editor)	26
		Editoriale in rivista	61
		Rassegna della letteratura scientifica in rivista	42
		Recensione in rivista	22
		Traduzione in rivista	3

Tipologia di prodotto aggregato	# Pub.	Tipologia di prodotto presente su People	# Pub.
Brevetto e altre tipologie di proprietà industriale	17	Brevetto di invenzione industriale	15
		Marchio	2
Contributo in atti di convegno	1052	Contributo in atti di convegno	1052
Curatela	71	Curatela di altro tipo	13
		Curatela di atti di convegno (conference proceeding)	22
		Curatela di monografia/trattato scientifico	15
		Curatela di mostra	1
		Curatela di numero monografico (di rivista o collana)	20
Monografia e contributo	605	Antologia	2
		Breve introduzione	1
		Contributo in volume	519
		Edizione critica	1
		Manuale tecnico/Guida tecnica	6
		Manuale/libro di testo	10
		Monografia o trattato scientifico	48
		Prefazione/Introduzione/Postfazione	18
Poster e presentazioni a convegni	743	Poster	370
		Presentazione	354
		Relazioni in qualità di discussant	19
Rapporto tecnico	621	Annual report	9
		Linee Guida (Guide lines)	4
		Memorandum tecnico	1
		Rapporto di commissione	3
		Rapporto di progetto (Project report)	292
		Rapporto di ricerca (Research report)	73
		Rapporto statistico	1
		Rapporto tecnico	225
Working paper	13		

**Tabella B. Distribuzione degli autrici/autori per classe d'età**

Classe d'età	Donne		Uomini		Totale
	Numero	%	Numero	%	
26-30	1	25,0	3	75,0	4
31-35	56	35,9	100	64,1	156
36-40	162	42,2	222	57,8	384
41-45	263	44,5	328	55,5	591
46-50	299	48,8	314	51,2	613
51-55	262	45,2	318	54,8	580
56-60	229	43,7	295	56,3	524
61-65	154	44,9	189	55,1	343
66+	15	39,5	23	60,5	38
Totale	1441	44,6	1792	55,4	3233

**Tabella C. Distribuzione degli autrici/autori per livello contrattuale.**

Livello	Donne		Uomini		Totale
	Numero	%	Numero	%	
Direttori	9	29,0	22	71,0	31
<b>Ricercatori</b>					
I livello - Dirigente di Ricerca	37	26,1	105	73,9	142
II livello - I Ricercatore	194	42,0	268	58,0	462
III livello - Ricercatore	997	49,5	1018	50,5	2015
<b>Tecnologi</b>					
I livello - Dirigente Tecnologo	3	30,0	7	70,0	10
II livello - I Tecnologo	5	18,5	22	81,5	27
III livello - Tecnologo	81	37,5	135	62,5	216
<b>Tecnici</b>					
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	36	31,3	79	68,7	115
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	19	37,3	32	62,7	51
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	38	30,4	87	69,6	125
VI livello - Operatore Tecnico	4	30,8	9	69,2	13
VII livello - Operatore Tecnico	4	57,1	3	42,9	7
VIII livello - Operatore Tecnico	5	55,6	4	44,4	9
<b>Amministrativi</b>					
IV livello - Funzionario di Amministrazione	1	100,0			1
V livello - Collaboratore di Amministrazione	1	100,0			1
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	1	50,0	1	50,0	2
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	6	100,0			6

**Tabella D. Distribuzione di autrici/autori per dipartimento di afferenza.**

Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
	Numero	%	Numero	%	
Amministrazione Centrale	5	19,2	21	80,8	26
Dip. Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	253	31,2	558	68,8	811
Dip. Scienze bio-agroalimentari	228	51,2	217	48,8	445
Dip. Scienze biomediche	265	67,1	130	32,9	395
Dip. Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	224	49,1	232	50,9	456
Dip. Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	223	41,8	310	58,2	533
Dip. Scienze fisiche e tecnologie della materia	102	36,2	180	63,8	282
Dip. Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	141	49,5	144	50,5	285
<b>Totale</b>	<b>1441</b>	<b>44,6</b>	<b>1792</b>	<b>55,4</b>	<b>3233</b>

