

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2022

Premessa

Con l'esercizio 2022 prosegue per il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni l'analisi del Bilancio di Genere.

Lo scopo è quello di predisporre un quadro della situazione in termini di genere al 31 dicembre di ciascun anno allo scopo di verificare l'esistenza o meno di disuguaglianze ingiustificate e di poter sviluppare politiche in grado di pianificare azioni più efficaci in termini di uguaglianza sociale, diritti e valorizzazione delle competenze delle persone.

Gli obiettivi principali di questo documento sono quindi quelli di studiare, rendicontare e di fornire un supporto per la pianificazione delle strategie comportamentali ed operative.

È importante sottolineare che il Bilancio di genere è collegato e integra in modo imprescindibile il "Gender Equality Plan (GEP)" la cui adozione è un requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione denominato "Horizon Europe". Questi due documenti sono un importante passo per avviare cambiamenti culturali e rappresentano uno stimolo per un impegno costante per lo sviluppo di una società equa ed inclusiva, arricchita dalle sue diversità.

Facendo un confronto con il bilancio di genere predisposto nel 2021 è possibile analizzare le dinamiche di genere e adottare misure volte a favorire lo sviluppo di politiche e comportamenti che possano far fronte alle esigenze specifiche di donne e uomini garantendo che i loro interessi siano equamente tenuti in considerazione.

L'attività del Consorzio è principalmente legata allo svolgimento di attività di ricerca con la convinzione che tale attività è determinante per generare maggior occupazione, benessere e coesione sociale.

Per prima cosa si è analizzata la distribuzione di genere nelle diverse aree di attività e dei profili professionali in cui opera il personale dipendente alla data del 31.12.2022. Quindi l'analisi è proseguita attraverso uno studio del personale titolare di contratti esterni.

Avere una fotografia della situazione esistente è infatti il primo passo per ulteriori apporti conoscitivi e di azione riferiti alle politiche interne di gestione dell'ente.

Riferimenti normativi

La redazione del bilancio di genere del CNIT, fa 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.

Da un punto di vista operativo di gestione dei dati, l'analisi è stata condotta in via esclusiva su dati aggregati nel pieno rispetto della normativa vigente sulla riservatezza dei dati personali e per le sole finalità legate alla realizzazione del bilancio di genere.

Analisi del contesto sociale

L'analisi del contesto in cui opera il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni (CNIT) è indispensabile per poter collocare le rappresentazioni dei dati a seguire in una visione d'insieme che tenga conto degli aspetti sociali e culturali in essere in Italia e più in generale nei Paesi europei.

Il Consorzio raccoglie le disponibilità al lavoro del personale che opera in prevalenza nei settori di ricerca identificabili nell'Ingegneria delle Telecomunicazioni e dell'Elettromagnetismo. Il bacino di reclutamento del personale è quindi quello dei neolaureati in tali corsi di studio.

I dati di Almalaurea (Rapporto 2022 – presentato il 16 giugno 2022 all'Università di Bologna), mostrano che in Italia le donne che hanno conseguito una laurea nell'anno 2021 sono state il 59,4% del totale (considerando sia lauree di primo livello che lauree magistrali biennali).

Gli stessi dati mettono però in evidenza un marcato gender-gap per quanto riguarda i corsi di laurea in ambito S.T.E.M. (scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico).

Infatti, i laureati di sesso femminile nel settore dell'“Ingegneria dell'informazione” sono stati circa:

- il 25,3% per le lauree di primo livello
- il 25,5% per le lauree magistrali biennali

Per quanto riguarda i Dottorati di ricerca in ambito ingegneristico: i dati di Almalaurea riportano che, nel 2021, i Dottori di ricerca di sesso femminile in Italia sono stati solo il 33,8% del totale.

Dal rapporto “She Figures 2021” pubblicato il 24/11/2021, si possono trarre le stesse conclusioni.

Questo rapporto è pubblicato ogni tre anni dalla Direzione generale Ricerca e Innovazione (Commissione Europea), ha lo scopo di monitorare l'evoluzione dei dati sul “gender equality” nel settore Ricerca e Innovazione.

Le percentuali seguenti sono riferite al 2018 e racchiudono i dati dei 27 Paesi dell'Unione Europea (è escluso il Regno Unito):

- erano donne circa il 24% dei Dottori di ricerca in ambito “Information and Communication Technologies”
- erano donne circa il 31% dei Dottori di ricerca in ambito “Engineering, manufacturing and construction”
- erano donne circa il 47% dei Dottori di ricerca in ambito “Natural sciences, mathematics and statistics”

Si può notare che i dati Europei non sono distanti da quelli italiani forniti da Almalaurea e riferiti al 2021.

Una delle motivazioni per l'evidente gender-gap risale alla prassi volta a favorire per le ragazze fin dalla giovane età un programma di studi di tipo umanistico.

Non è infatti un caso che, sempre secondo il report “She figures 2021”, le donne rappresentino la maggioranza dei Dottori di ricerca in ambito:

- Education (68%)
- Health and Welfare (62%)

Tabelle di analisi

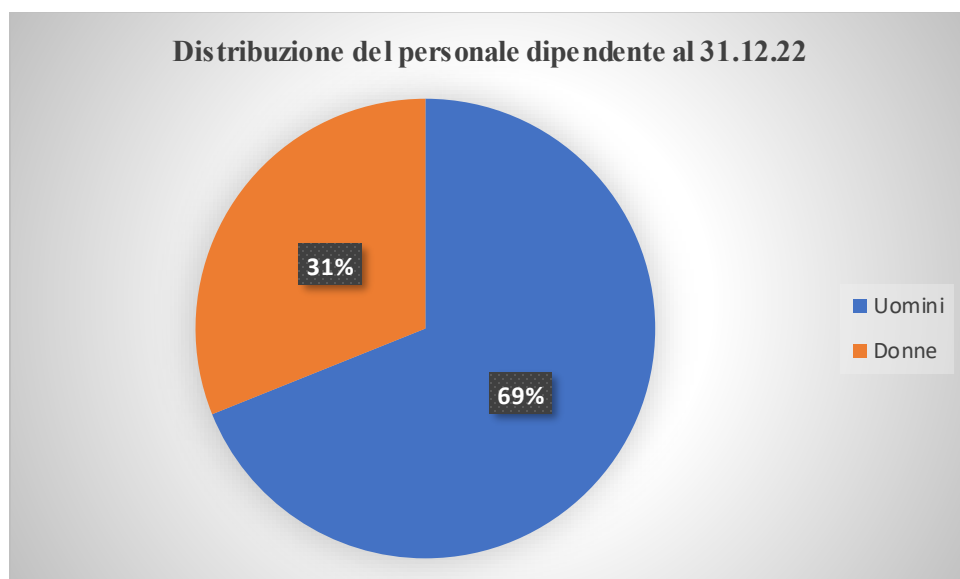
Con la stesura del Bilancio di Genere (BdG) CNIT intende monitorare, rendicontare e programmare i punti di forza e le criticità in termini di genere.

Questo documento è importante per l'individuazione di obiettivi da perseguire e l'identificazione degli indicatori degni di attento monitoraggio e, rispetto alle edizioni successive, diventa uno strumento di verifica degli esiti delle azioni messe in atto.

Sono state analizzate le seguenti categorie che costituiscono tutte le realtà che caratterizzano la vita del Consorzio:

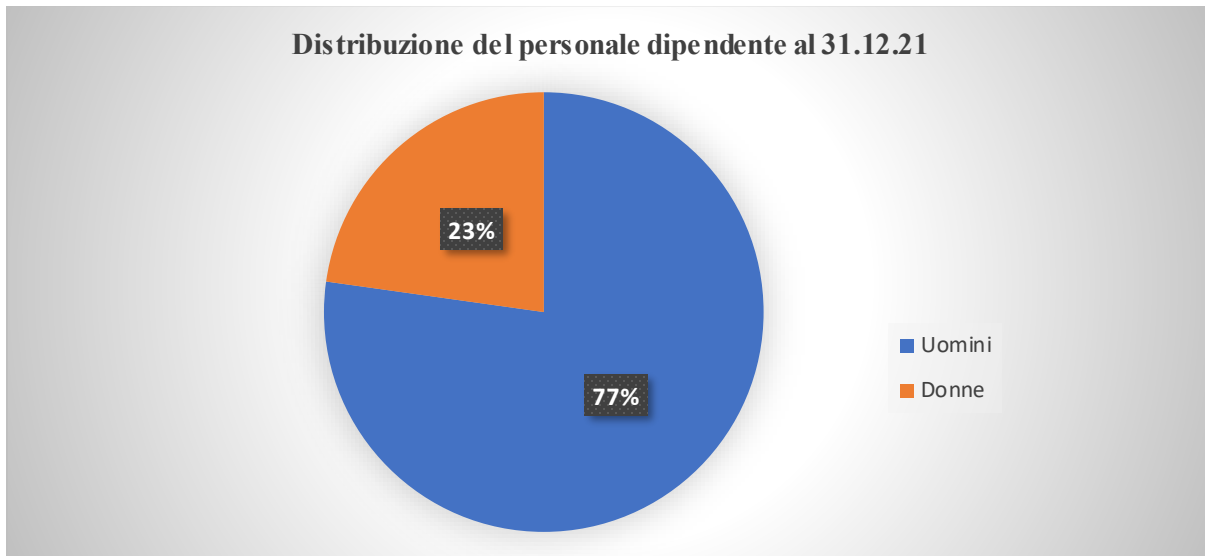
- personale strutturato con contratto a tempo indeterminato e determinato
- personale esterno: cococo, collaborazioni occasionali e professionali
- borsisti
- composizione governance

Figura n. 1 - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. Anno 2022. Valori percentuali



Come personale dipendente CNIT si intendono i dipendenti strutturati con contratto a tempo indeterminato e determinato. In servizio risultano n. 74 dipendenti di cui 23 sono donne e 51 uomini.

Figura n. 1/b - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. Anno 2021. Valori percentuali



In servizio al 31.12.2021 risultavano n. 79 dipendenti di cui 18 donne e 61 uomini.

Si rileva un aumento dei dipendenti di genere femminile.

Figura 2 - Andamento negli ultimi 9 anni della presenza di donne tra il personale dipendente del CNIT. Anni 2014-2022. Valori percentuali

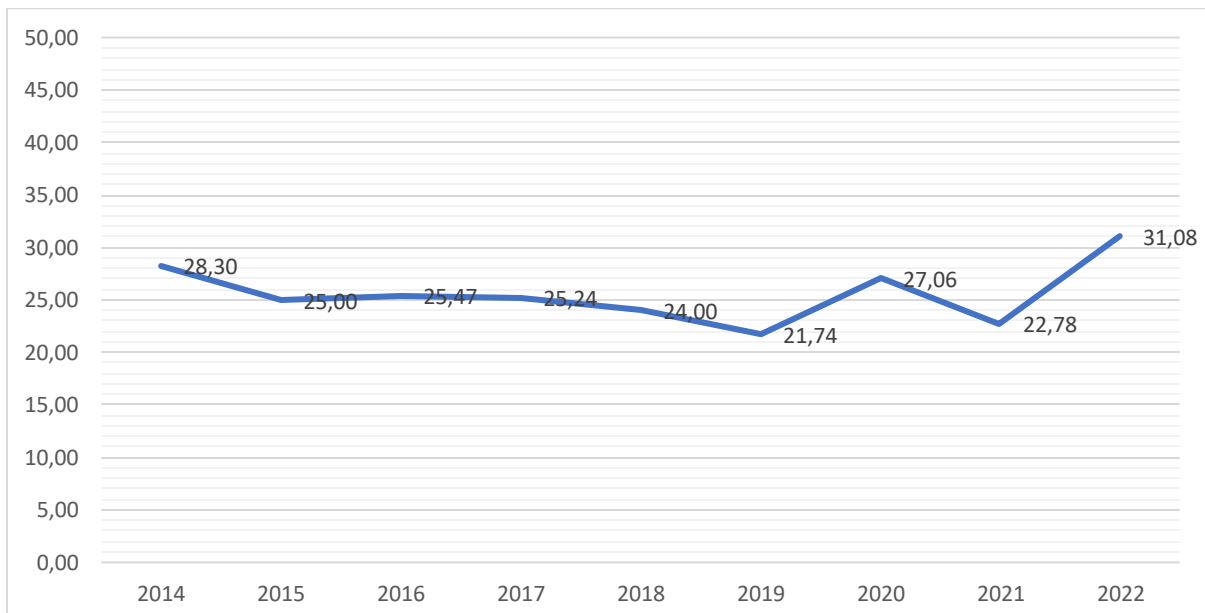
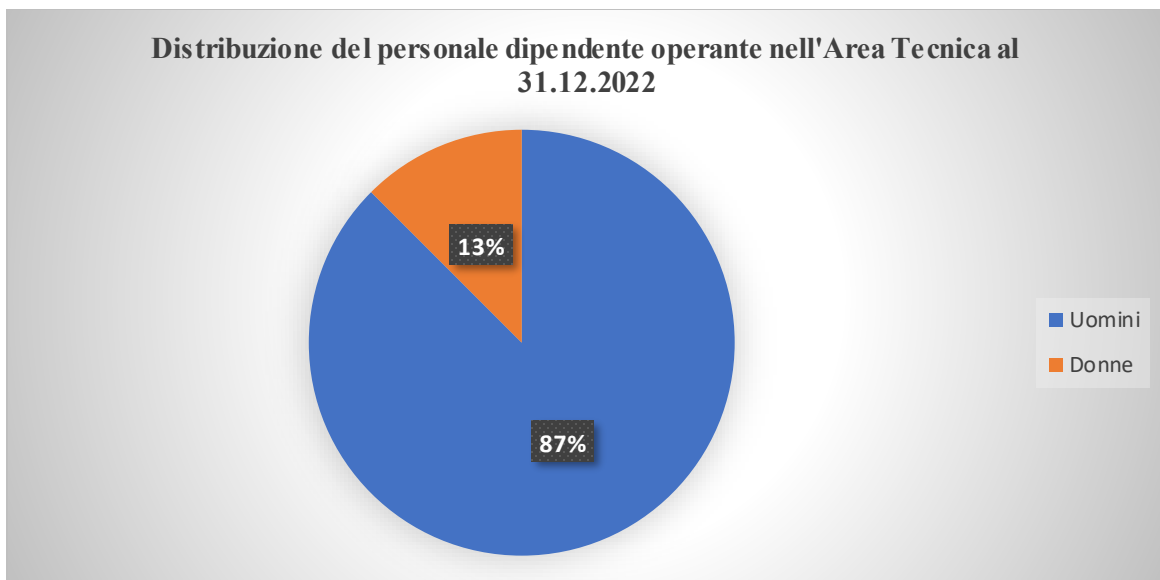
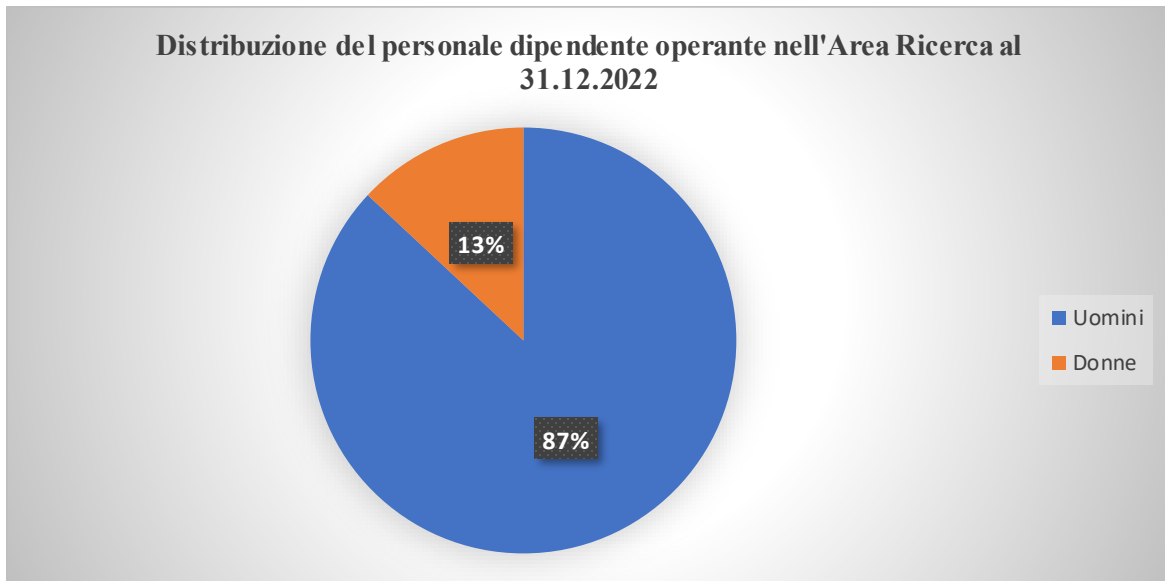
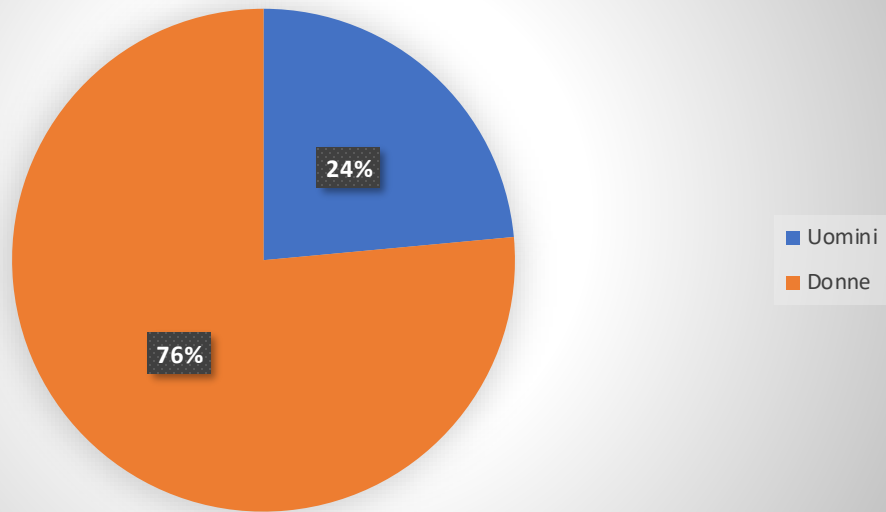


Figura 3 - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2022. Valori percentuali



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area Amministrativa al 31.12.2022



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area Gestionale al 31.12.2022

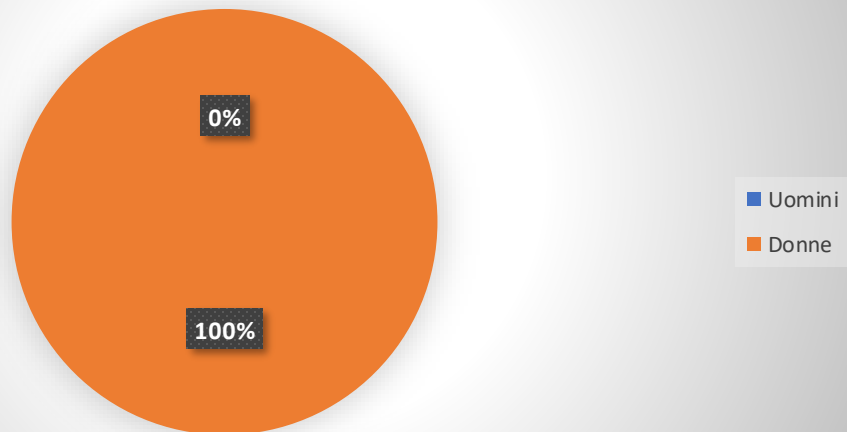
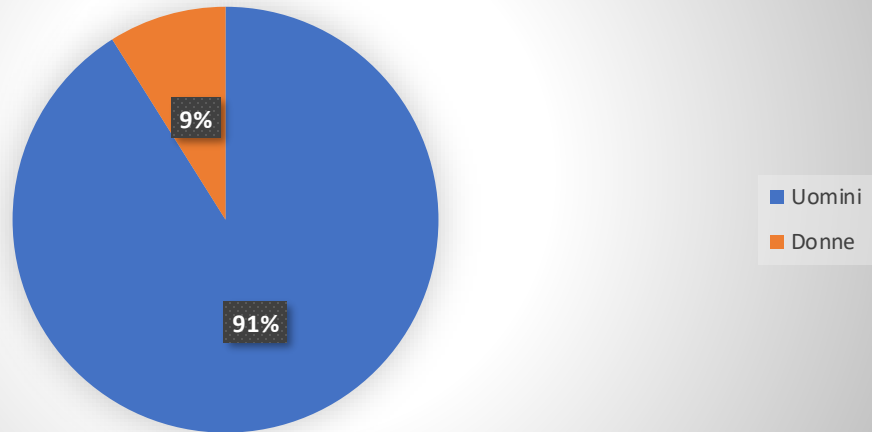
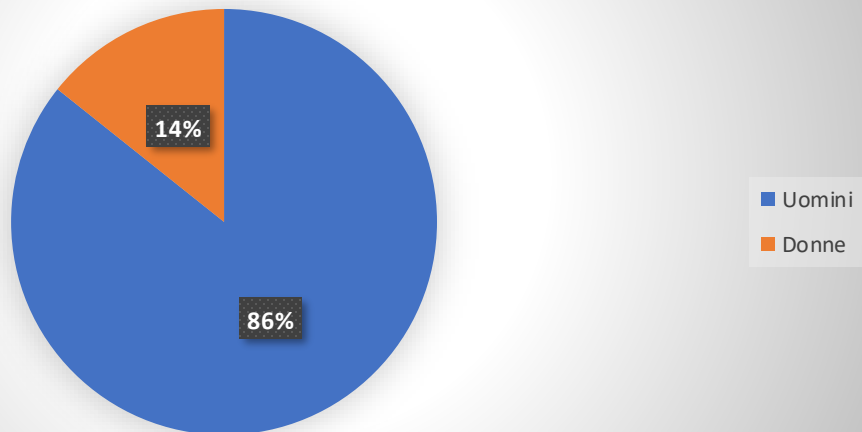


Figura 3/b - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2021. Valori percentuali

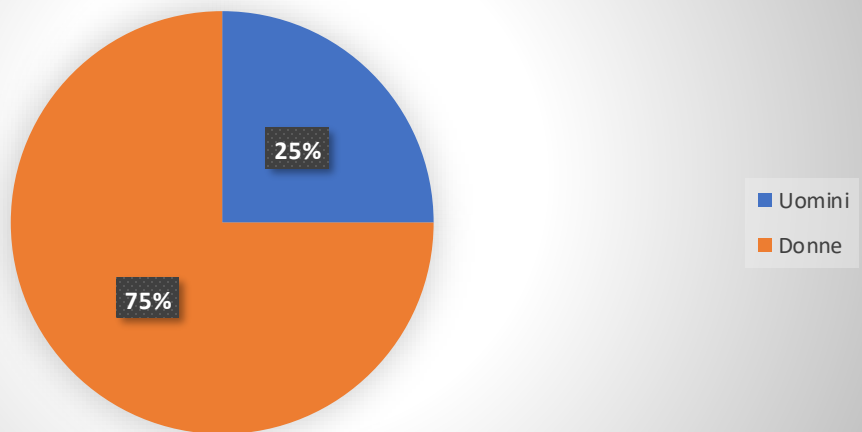
Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area Ricerca al 31.12.2021



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area Tecnica al 31.12.2021



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area Amministrativa al 31.12.2021



Nel 2021 non erano presenti in servizio unità di personale assunto nell'area gestionale.

Nell'area ricerca si segnala un incremento della presenza femminile mentre nell'area tecnica la presenza di dipendenti femminili è bassa a causa della tipologia di attività (che anche a livello di studio è in prevalenza oggetto di studio e di interesse da parte di studenti di sesso maschile).

L'Area Amministrativa e l'Area gestionale raccoglie invece un'alta presenza di personale femminile dato che la funzione di segreteria, amministrazione e gestione è rivolta a personale proveniente da istituti ragionieristici, da corsi di studio di Economia e Commercio e Marketing frequentati in prevalenza da donne.

Si rileva comunque nel 2022 un aumento complessivo della presenza femminile anche grazie in primis alle assunzioni nella nuova Area Gestionale.

La diffusione del Part-Time

Del personale in servizio al 31.12.2022 (n.74), il 24,32% (n. 18 unità) ha fatto ricorso al part-time in una delle sue tante forme.

Figura 4 – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. Anno 2022

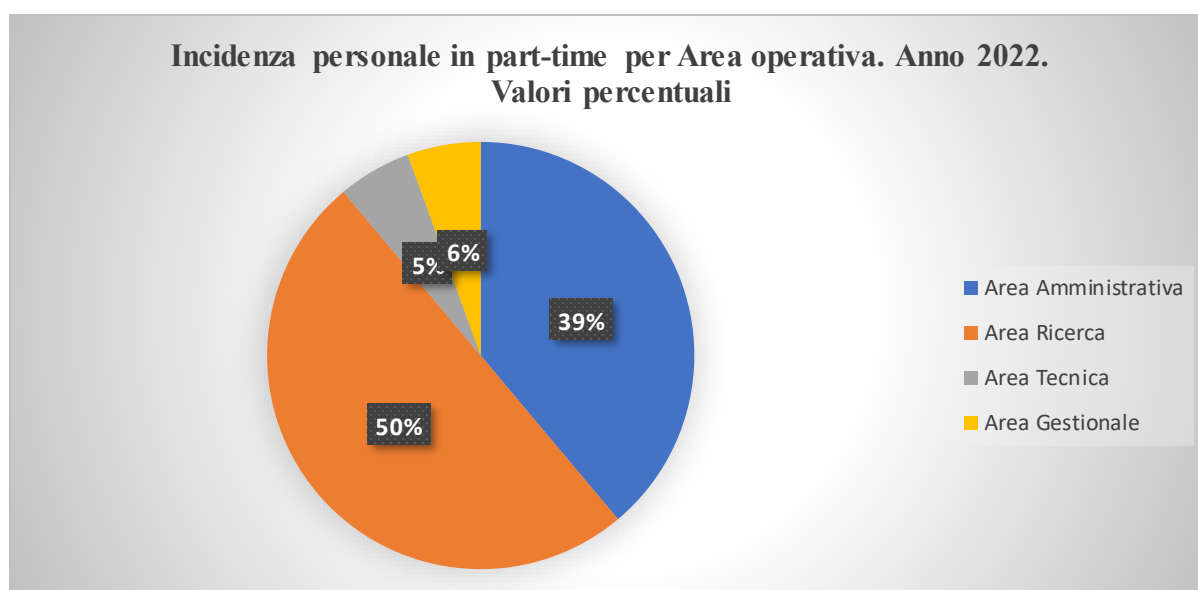
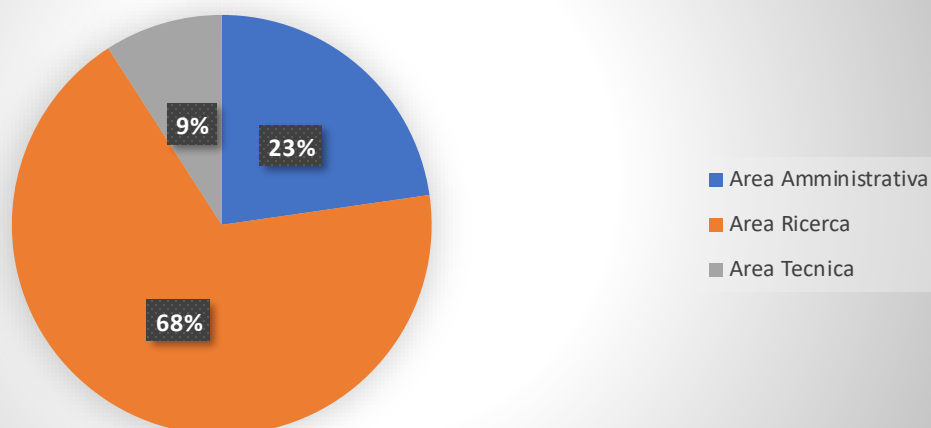


Figura 4/b – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. Anno 2021

Incidenza personale in part-time per Area operativa. Anno 2021. Valori percentuali



Considerando che le unità di personale in part-time sono n. 7 per l'Area Amministrativa (su 17 unità in servizio), n. 9 per l'Area Ricerca (su 46 unità in servizio), n. 1 per l'Area tecnica (su 8 unità in servizio) e n. 1 per l'Area Gestionale (su 3 unità in servizio), si evidenzia che l'Area che maggiormente fa uso del tempo parziale è il personale amministrativo (41,18%), seguito dal personale gestionale (33,33%), dal personale dell'area ricerca (19,57%) e infine da quello dell'area tecnica (12,50%).

Tra coloro che lavorano con un orario ridotto, la maggior parte (n. 8 unità) ha chiesto un part-time oltre il 75,01% dell'orario completo, più precisamente il 44% ha chiesto un part-time oltre il 75,01%, il 39% ha scelto un part-time sino al 50,00% mentre il restante 17% ha optato per una riduzione di orario che varia dal 50,01% al 75%.

Figura 5 - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. Anno 2022. Valori percentuali

Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. Anno 2022. Valori percentuali

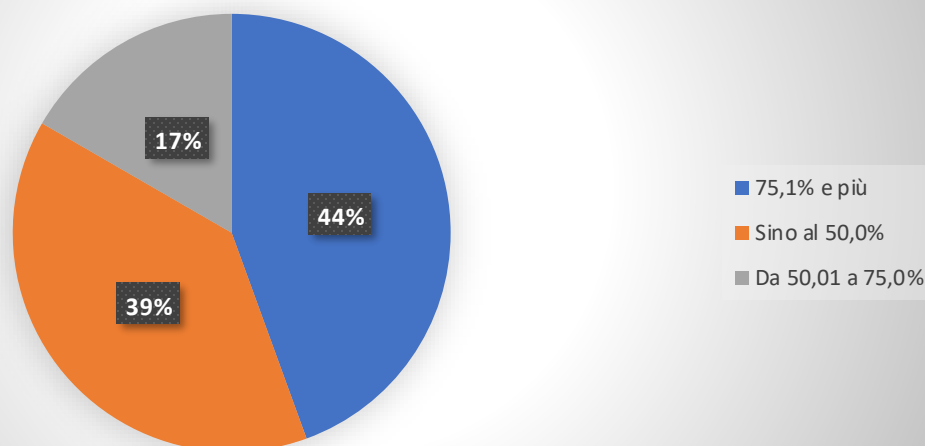
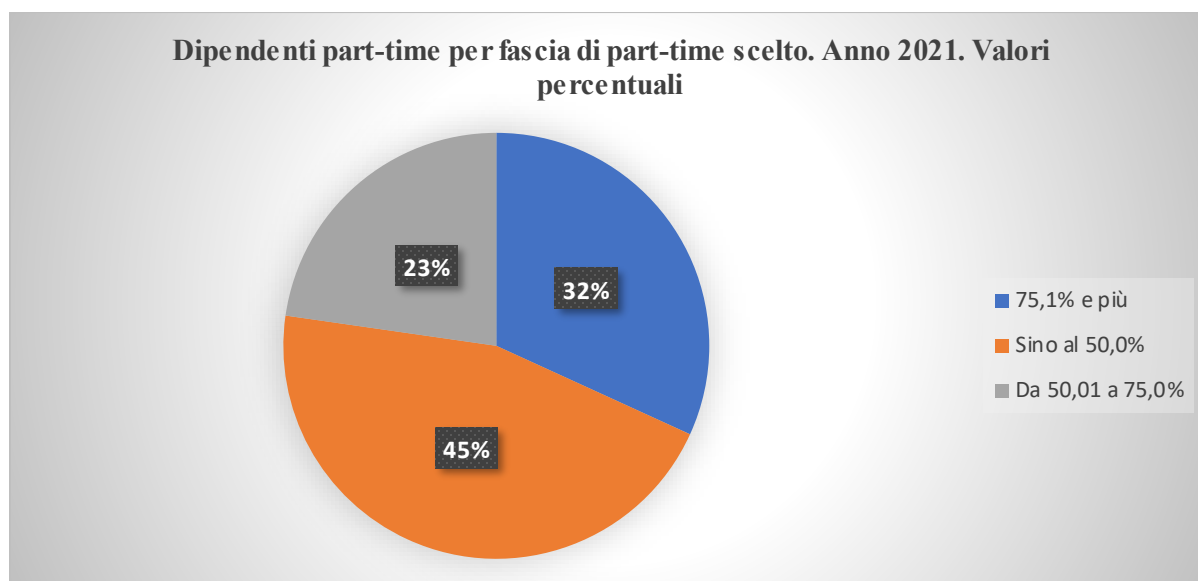


Figura 5/b - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. Anno 2021. Valori percentuali



Analizzando nel dettaglio le caratteristiche di chi ha scelto di lavorare a tempo parziale (n.18 persone complessivamente) è importante evidenziare che all'interno del CNIT questa modalità di lavoro si declina maggiormente al maschile, n. 11 contro le 7 unità femminili delle aree amministrativa e gestionale.

I contratti di collaborazione esterna

Alla data del 31.12.2022 risultano attivi i seguenti contratti:

collaborazioni occasionali: n. 111 (2021= n.76)

collaboratori coordinati e continuativi: n. 76 (2021= n.62)

collaboratori professionali: n. 19 (2021= n.18)

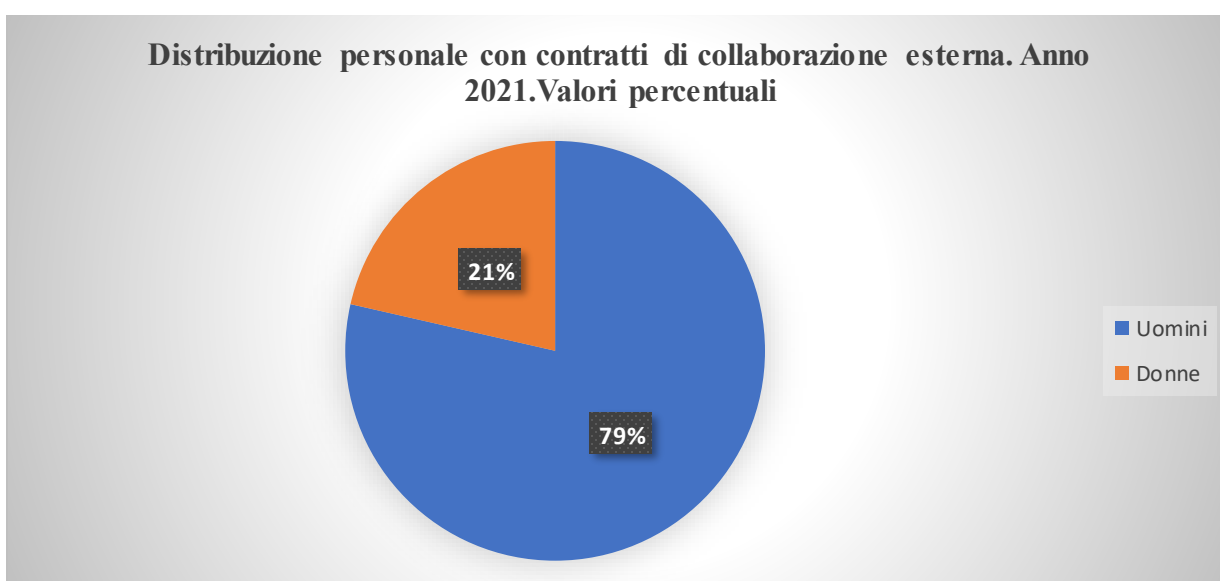
borse di studio: n. 9 (2021= n.12)

Il totale dei contratti attivati ammonta a n. 215 (2021=n.168) di cui 176 (2021= n.132) collaboratori maschili e n. 39 (2021= n.36 femminili).

Figura 6 - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. Anno 2022. Valori percentuali



Figura 6/b - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. Anno 2021. Valori percentuali

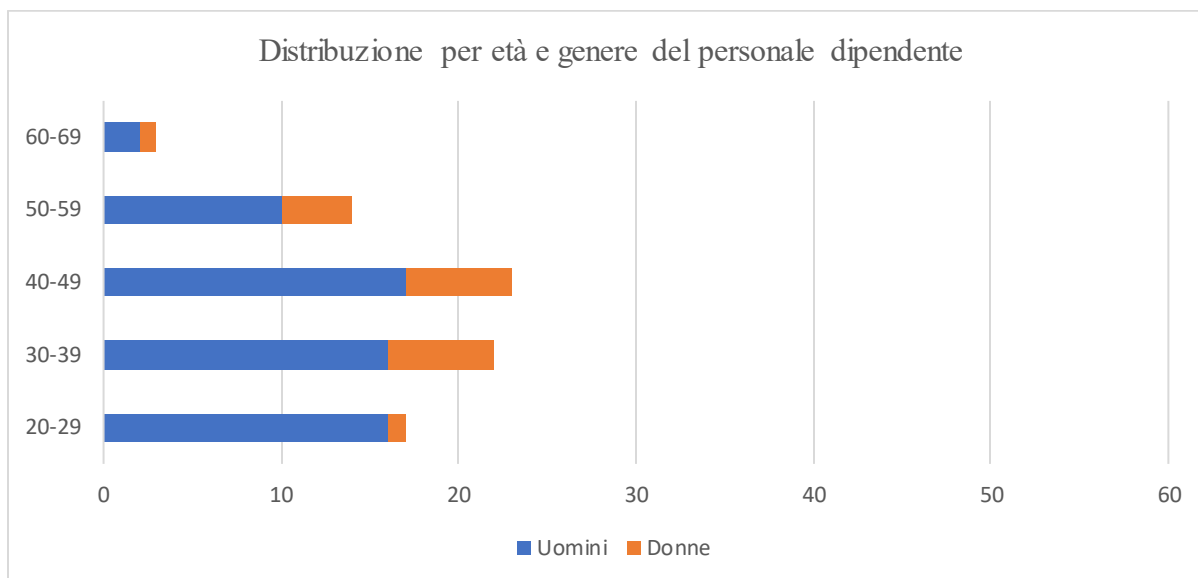


Distribuzione per età e genere

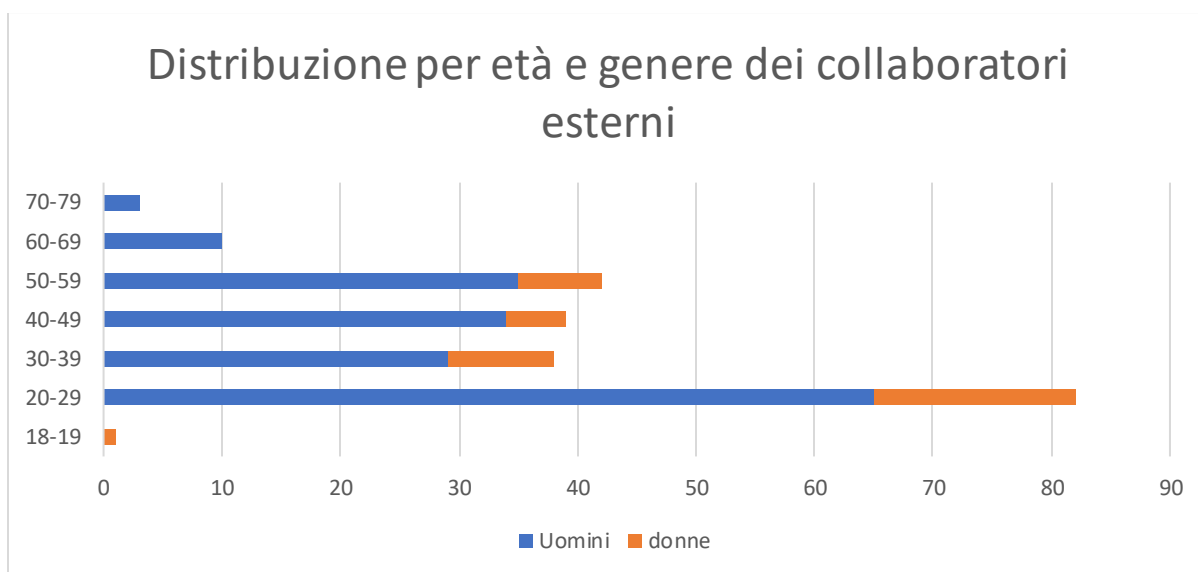
L'età media del personale dipendente complessivo è di 41,53 (2021=42,65) anni, ma le donne sono leggermente più anziane 41,83 (2021=43,79) anni contro 41,39 (2021= 41,23) anni degli uomini). A determinare questa differenza possono concorrere più cause, tra cui anche la maggiore dinamica in uscita del personale maschile verso altre carriere professionali.

In generale dai dati si evince come la maggior parte personale appartenga a fasce d'età giovane a sottolineare il fatto che CNIT rappresenta nella maggior parte dei casi il primo sbocco occupazionale dei giovani ricercatori che poi dopo aver acquisito la necessaria professionalità

scelgono di transitare verso l'Università oppure verso Aziende o altri Enti di Ricerca. Rispetto ai dati 2021 non si segnalano variazioni significative.



Anche in relazione all'analisi per età e genere dei collaboratori esterni si evince la caratteristica dell'ente di assorbire personale nel momento dell'uscita dai corsi di studio (in prevalenza Telecomunicazioni). Resta comunque un discreto numero di unità di personale che continuano a collaborare con il CNIT attraverso contratti professionali o cococo.

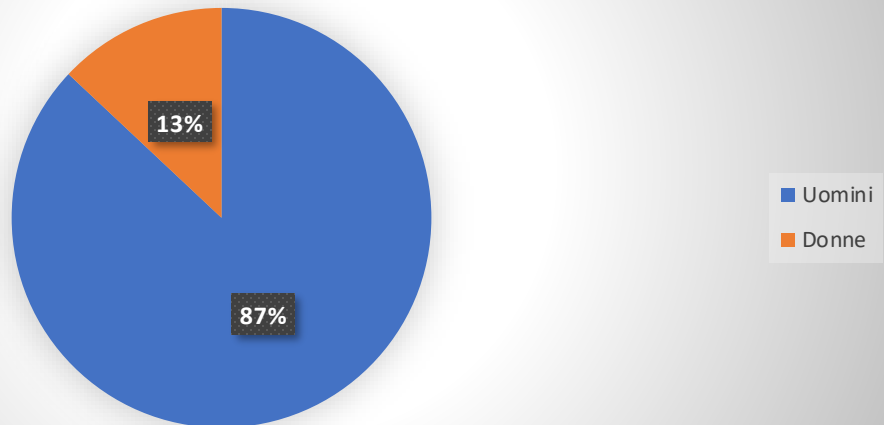


Composizione degli Organi per Genere

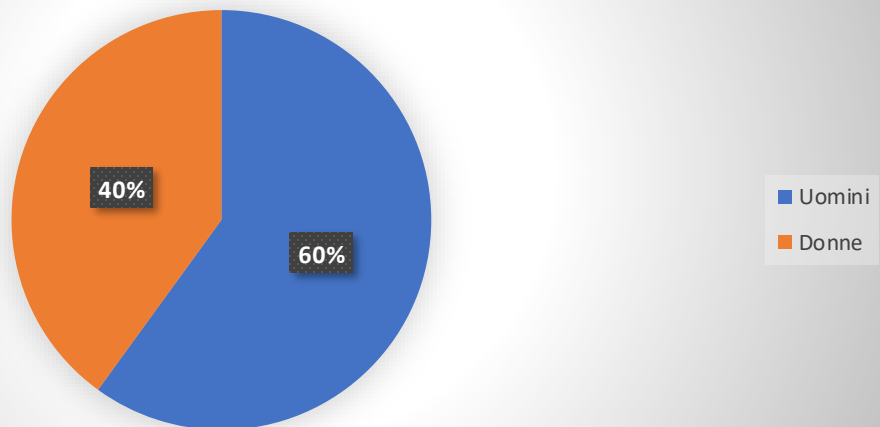
In questa sessione si ripresenta l'analisi effettuata nel 2021 dato che la composizione degli Organi non ha subito variazioni.

2021 e 2022:

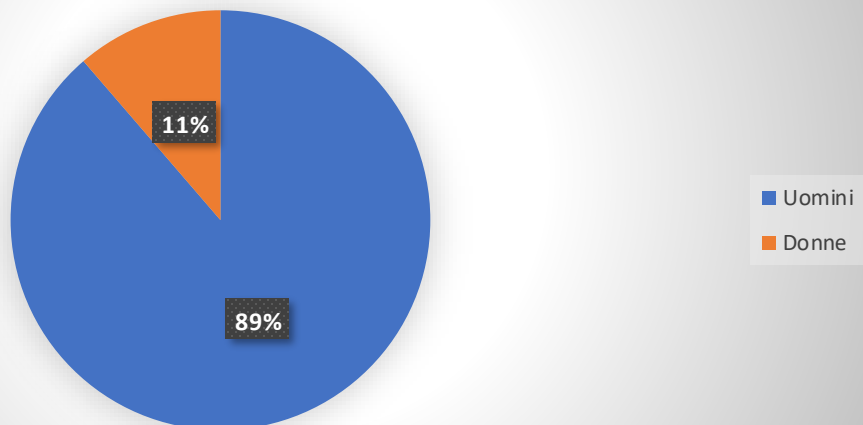
Distribuzione Genere Organi: Assemblea dei Soci n. 38 membri. Anno 2021 e 2022. Valori percentuali



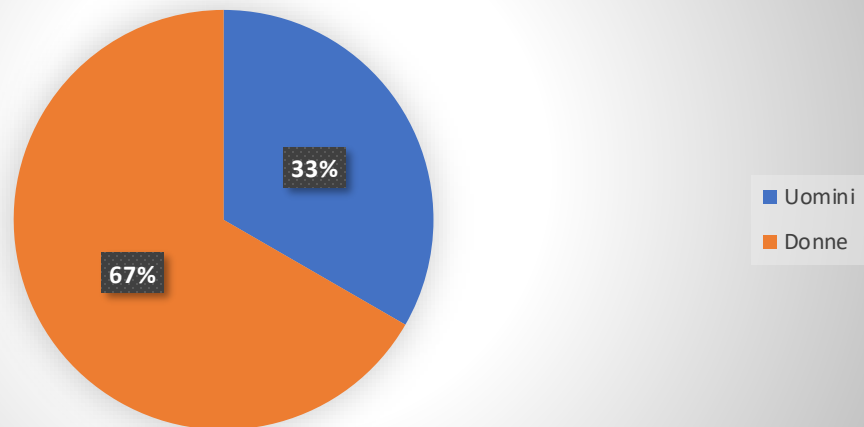
Distribuzione Genere Organi: Consiglio di Amministrazione n.5 membri. Anno 2021 e 2022. valori percentuali



Distribuzione Genere Organi: Consiglio Scientifico n.53 membri. Anno 2021 e 2022. valori percentuali



**Distribuzione Genere Organi: Collegio dei Revisori dei Conti n.3
membri. Anno 2021 e 2022. valori percentuali**



La partecipazione alla governance risulta a prevalenza femminile nel Consiglio di Amministrazione dell'ente e nel Collegio dei Revisori, negli altri Organi invece la prevalenza è maschile.