

# **BILANCIO DI GENERE**

**ANNO 2025**

## **Premessa**

Con l'esercizio 2025 prosegue per il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni (in breve CNIT) la stesura del Bilancio di Genere.

Lo scopo è quello di fare un quadro della situazione in termini di genere al 31.12.2025 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 eventuali strategie.

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" e per i nuovi Progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (in breve PNRR). 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 i bilanci di genere predisposti nel 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 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.

Occorre sottolineare che anche nel 2025 come già avvenuto nei due anni precedenti è stato rilevante l'apporto in termini di nuove assunzioni dato dai finanziamenti pervenuti per i tre importanti progetti PNRR (Restart, Serics ed e.Ins) gestiti dall'ente.

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 31.12.2025. Quindi l'analisi prosegue 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**

L'attuale redazione del bilancio di genere del CNIT, fa riferimento ai principali documenti internazionali disponibili in materia, tra cui la "Roadmap for Women's Rights" approvata dalla Commissione Europea il 7 marzo del 2025.

L'azione mira a sostenere e promuovere i diritti delle donne e ad affrontare nuove sfide legate alla parità di genere, come pregiudizi, discriminazioni e violenze agevolati dalla tecnologia. La

Roadmap fornisce una base per sviluppare misure legali e politiche mirate per la parità di genere post-2025 e oltre.

Occorre precisare che il 5 marzo del 2026 la Commissione Europea ha adottato la “General Equality Strategy 2026-2030”.

La strategia propone azioni concrete per integrare la parità di genere in ogni aspetto della vita, sia online che offline, dall'istruzione e salute al lavoro e alla leadership. Oltre a garantire che la legislazione recentemente adottata sulla parità di genere sia debitamente applicata, la strategia affronta nuove minacce come la cyberviolenza di genere, le narrazioni anti-genere e i rischi legati all'intelligenza artificiale, che colpiscono in particolare le donne.

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.

Il Rapporto di Genere AlmaLaurea 2026 (che analizza i dati del 2024- ultimi disponibili) evidenzia che le donne rappresentano quasi il 60% dei laureati in Italia ma guadagnano in media il 15% in meno rispetto agli uomini.

L'indagine sul profilo dei laureati mette in evidenza la diversa composizione per genere tra i laureati STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics): è più elevata infatti la componente maschile, che raggiunge il 59,0% rispetto al 41,0% di quella femminile, in particolare tra i gruppi di informatica e tecnologie ICT e in quello di Ingegneria Industriale e dell'Informazione dove la presenza maschile supera i due terzi.

Le donne sono in numero minore, ma **sono più brave degli uomini**: sono infatti caratterizzate da un **voto medio di laurea** più alto (**104,7** su 110, rispetto al **102,8** degli uomini) e da una migliore riuscita in termini di **regolarità negli studi** (tra le donne il **58,6%** ha concluso gli studi nei tempi previsti rispetto al **54,2%** degli uomini).

Il rapporto completo è reperibile al link: [www.almalaurea.it](http://www.almalaurea.it)

### **Tabelle di analisi**

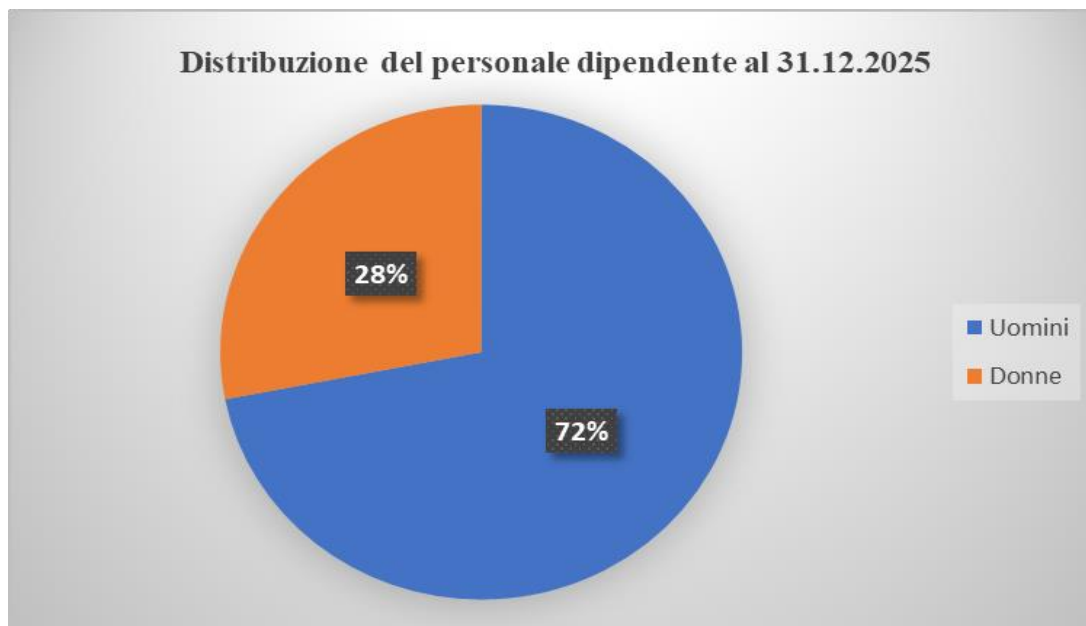
Con la stesura di questo documento CNIT intende proseguire il virtuoso ciclo di monitoraggio, rendicontazione e programmazione per rilevare punti di forza e criticità in termini di genere.

Questo documento rappresenta un momento di verifica per valutare gli esiti delle azioni messe in atto durante il periodo oggetto di valutazione.

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 2025**. Valori percentuali



Come personale dipendente CNIT si intendono i dipendenti strutturati con contratto a tempo indeterminato e determinato. In servizio risultano n. 164 dipendenti di cui 46 sono donne e 118 uomini. La presenza femminile risulta ridotta rispetto all'anno precedente.

Dati annualità precedenti:

Figura n. 1/a - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2024**. Valori percentuali

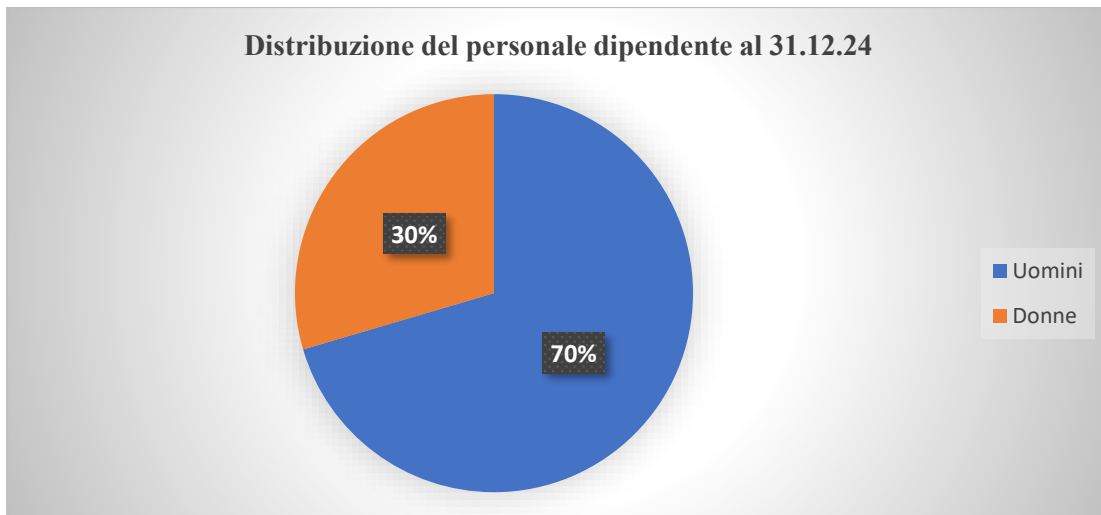


Figura n. 1/b - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2023**. Valori percentuali

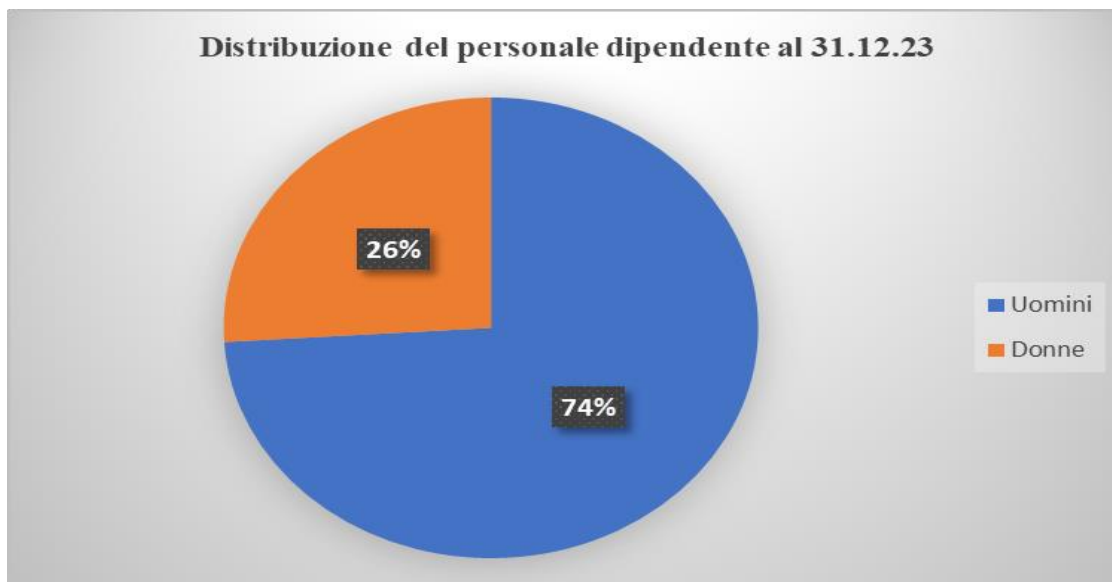


Figura n. 1/c - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali

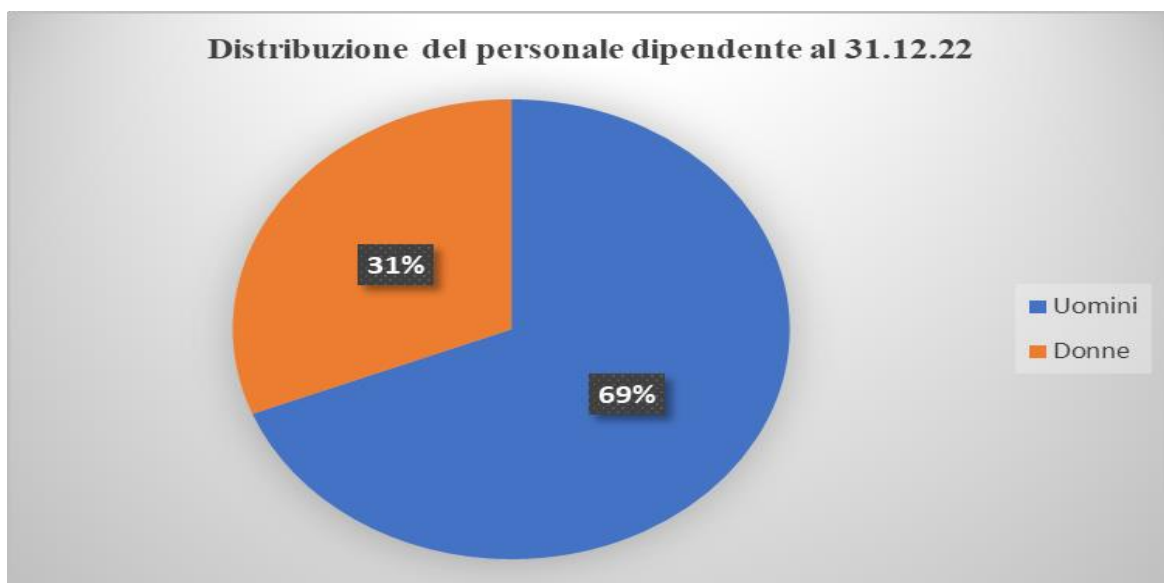


Figura n. 1/d - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2021**. Valori percentuali

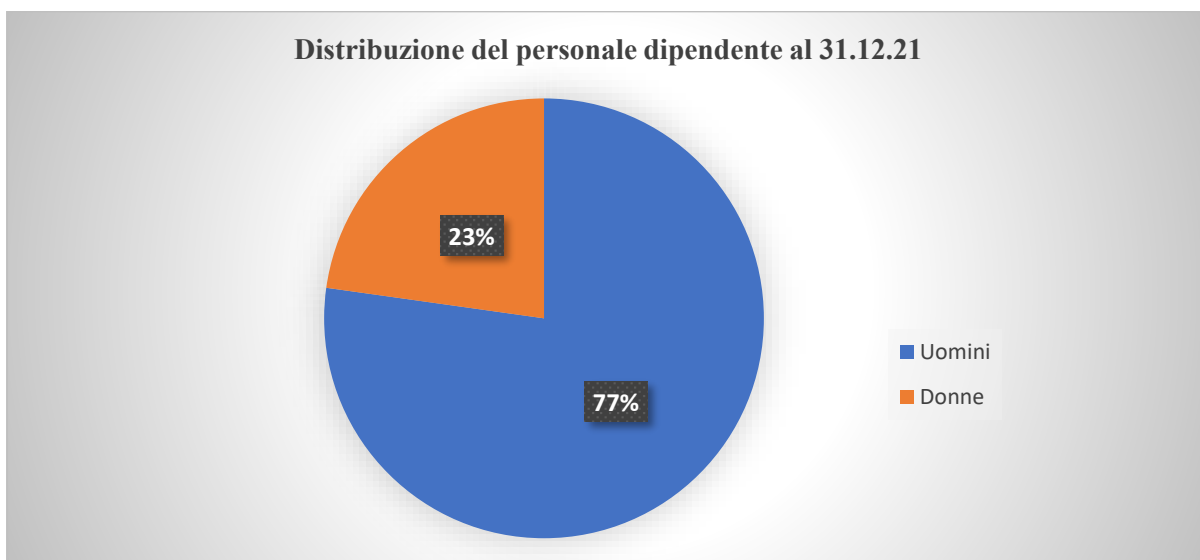
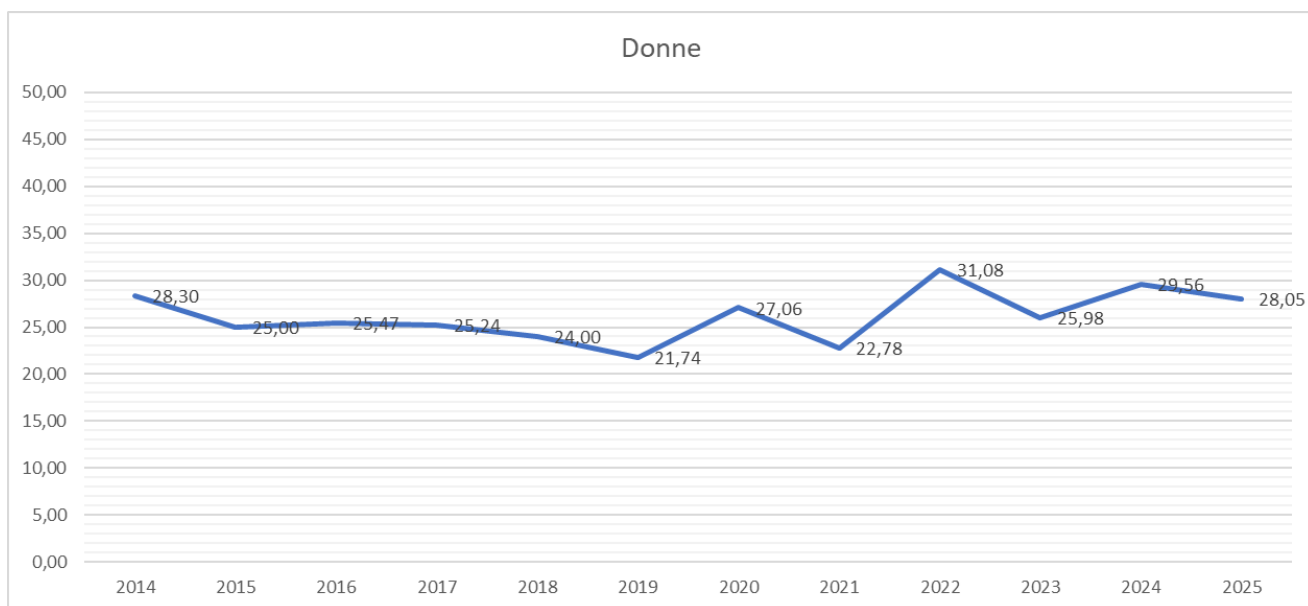


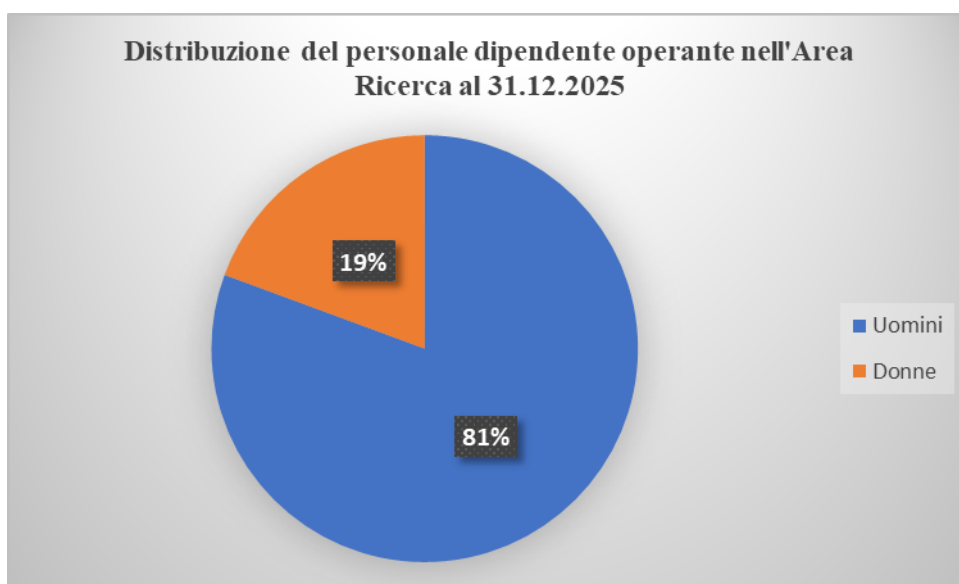
Figura 2 - Andamento negli ultimi 10 anni della presenza di donne tra il personale dipendente del CNIT. Anni 2014-2025. Valori percentuali



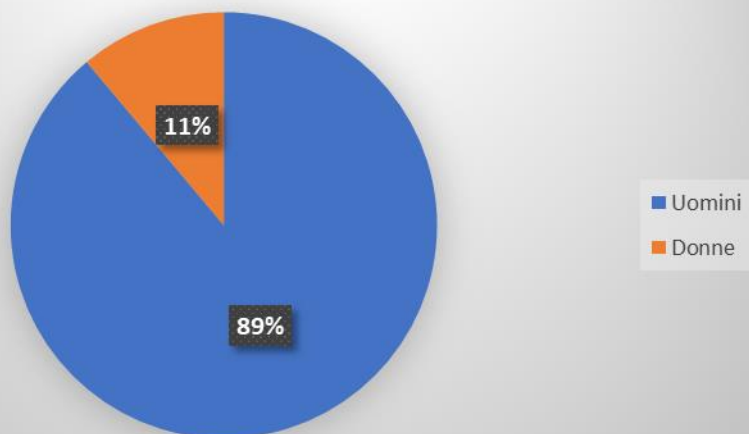
**Figura 3 - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2025. Valori percentuali**

Nel 2025 si rileva stabilità della presenza femminile nell'Area Ricerca probabilmente sempre per l'effetto delle assunzioni legate alle attività dei Progetti PNRR cui è associata una maggiore sensibilità verso la problematica legata al gender.

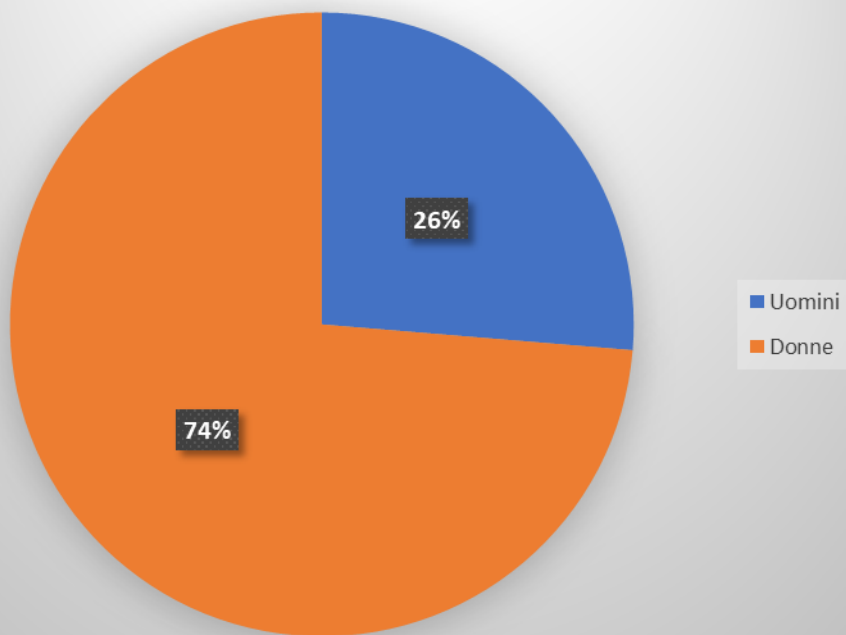
Si rileva una crescita nell'Area Amministrativa e nell'Area Gestionale, mentre vi è una sensibile riduzione nell'Area Tecnica.



**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Tecnica al 31.12.2025**



**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Amministrativa al 31.12.2025**



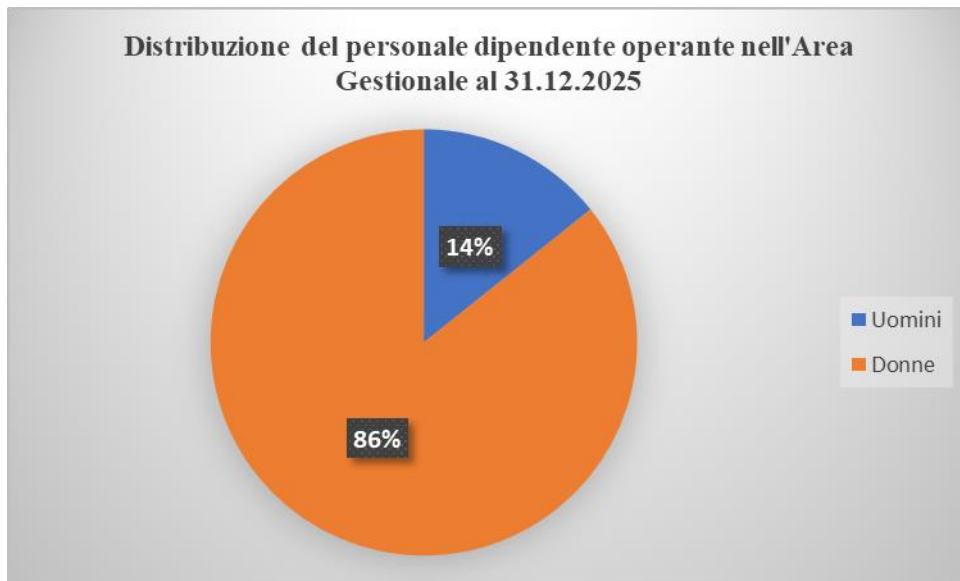
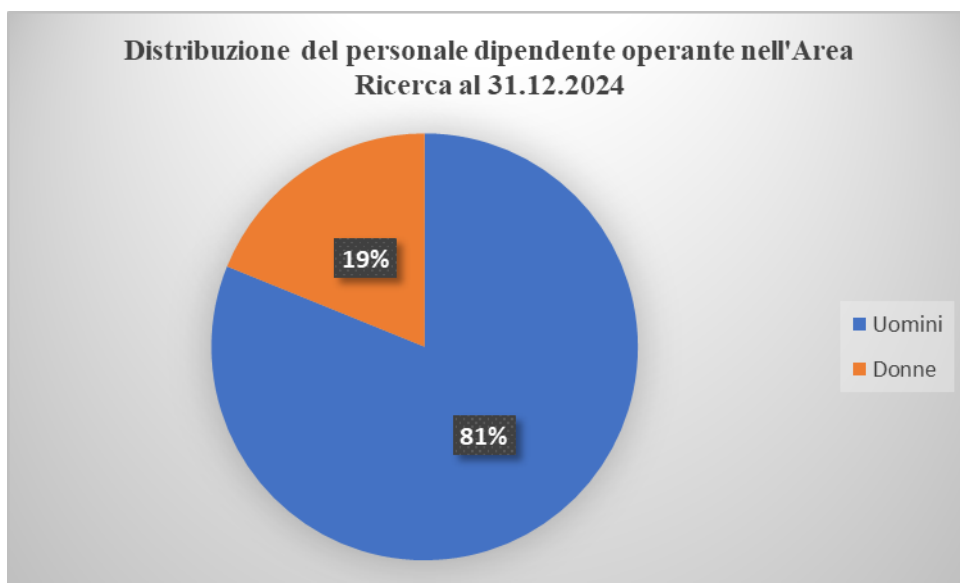
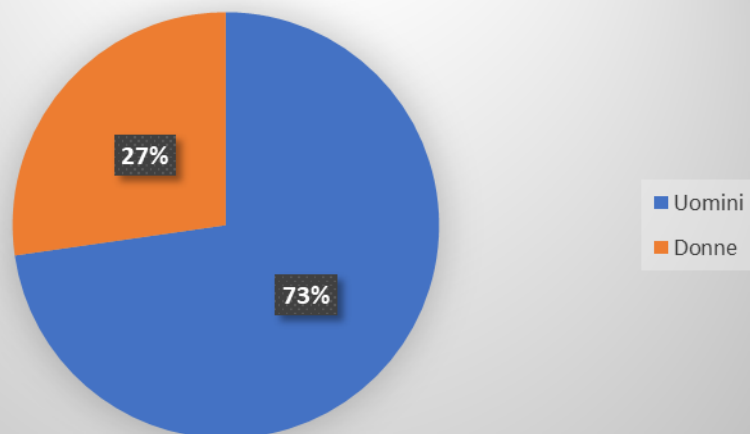


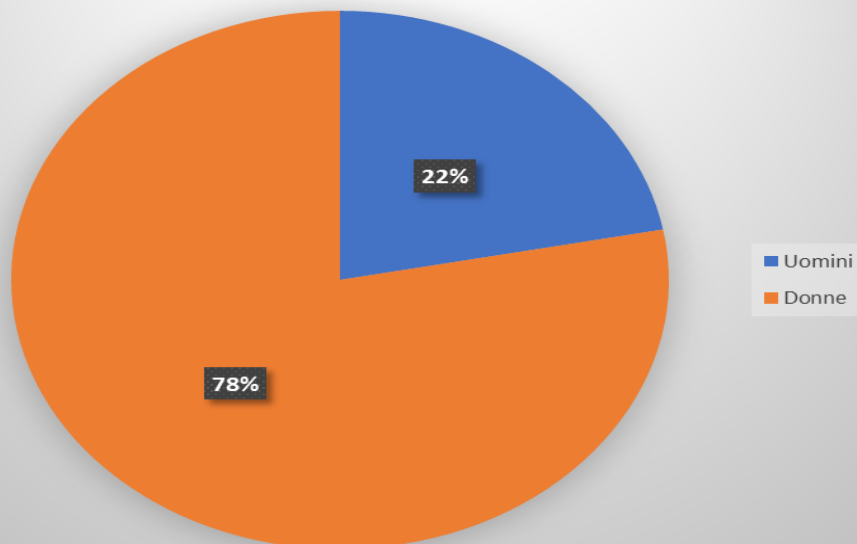
Figura 3/a - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2024. Valori percentuali

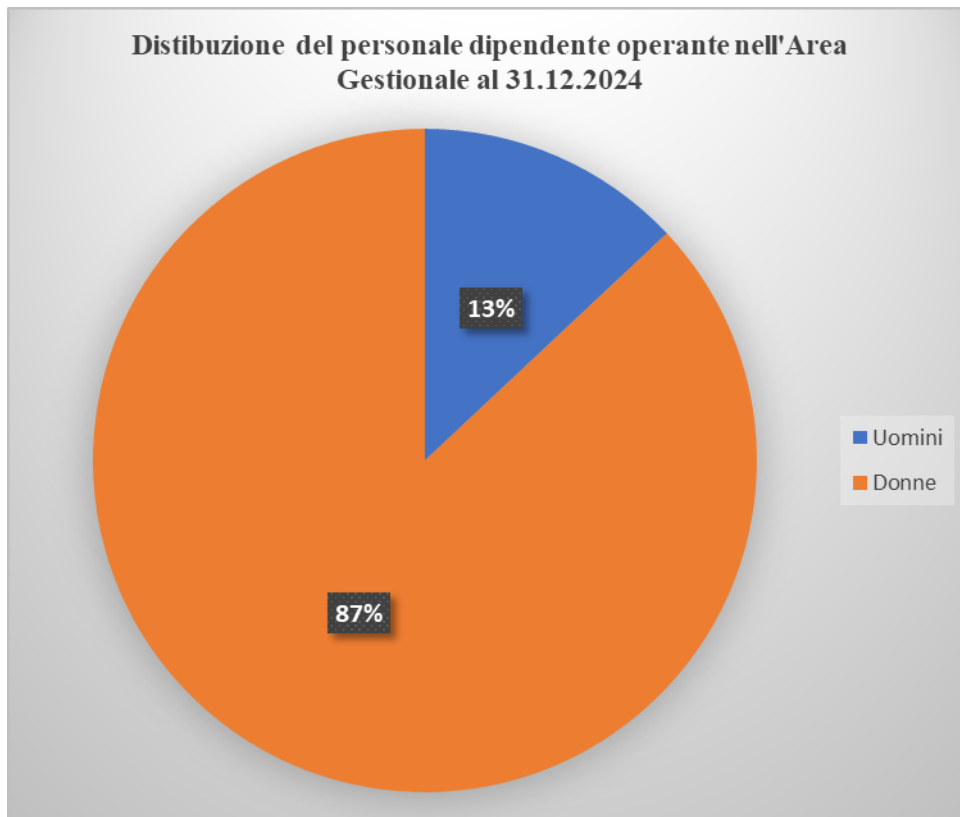


**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Tecnica al 31.12.2024**



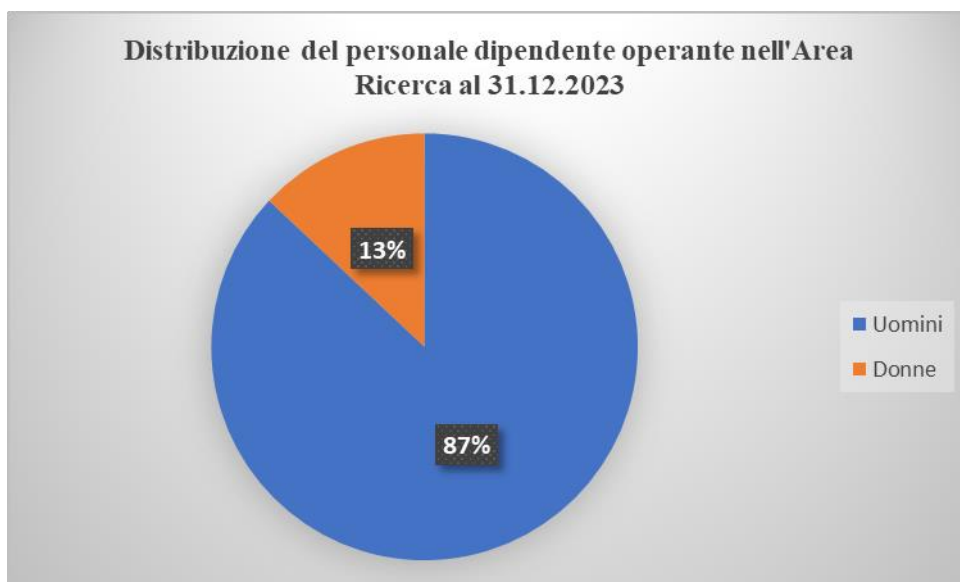
**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Amministrativa al 31.12.2024**



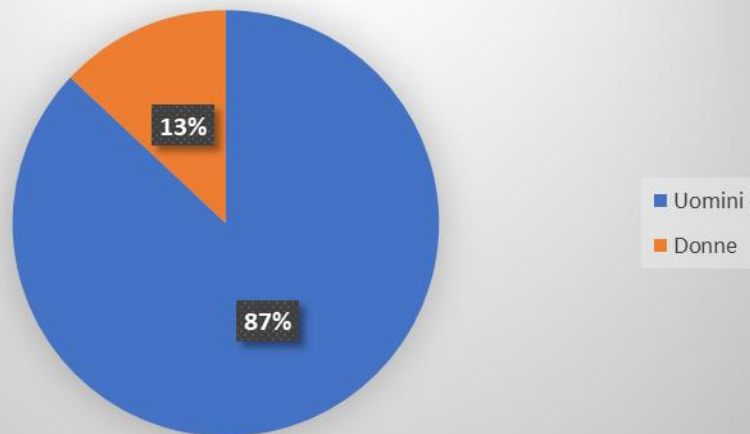


La percentuale di presenza femminile è aumentata in tutte le Aree di attività.

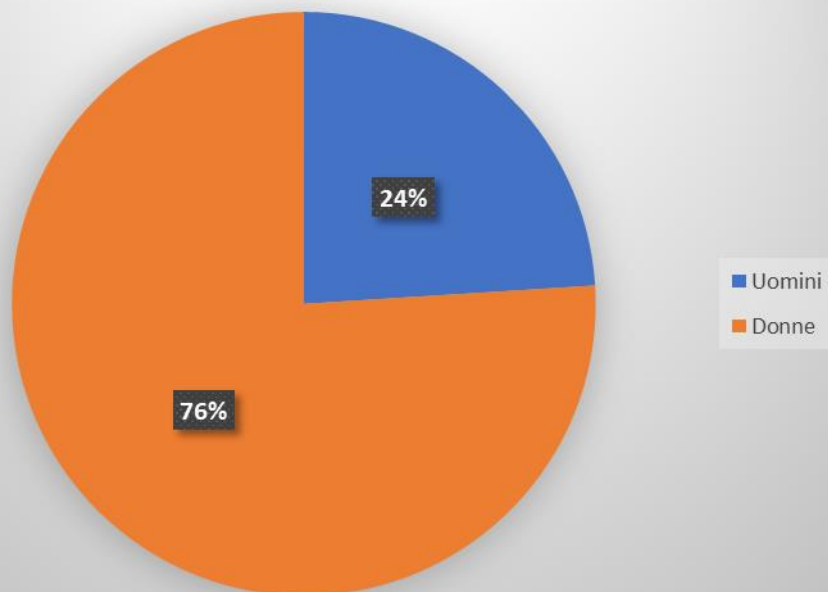
Figura 3/b - Distribuzione del personale dipendente nelle Aree per genere. Anno 2023. Valori percentuali



**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Tecnica al 31.12.2023**



**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Amministrativa al 31.12.2023**



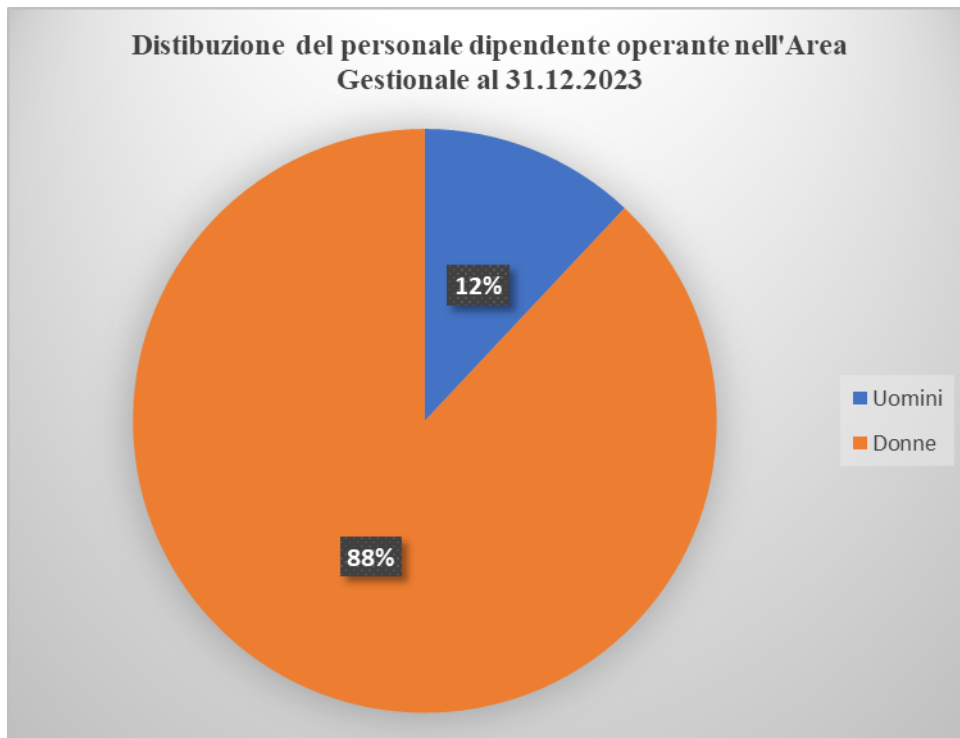
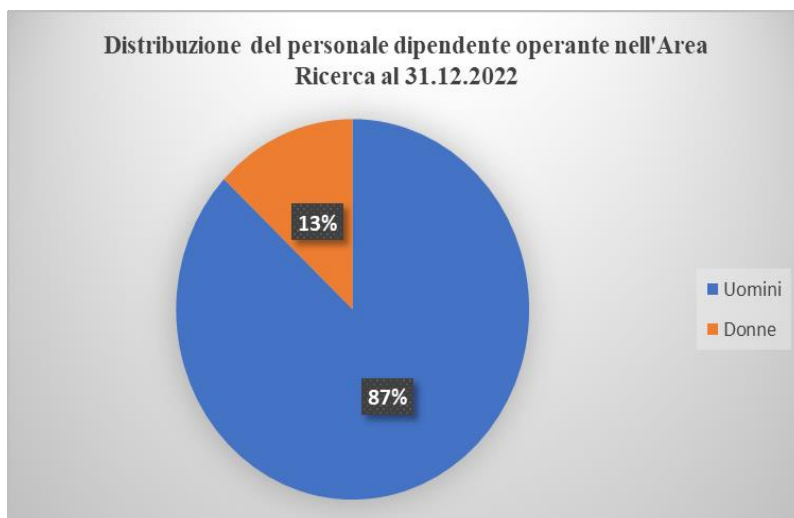
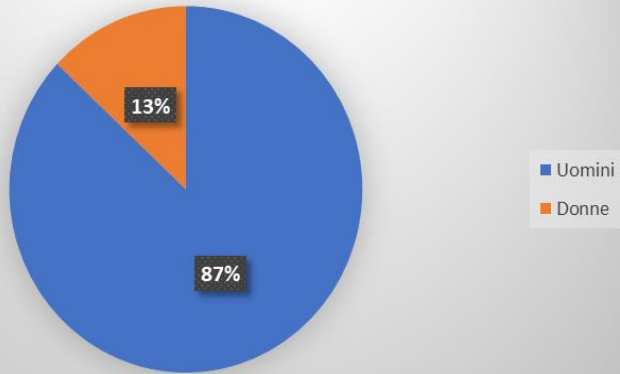


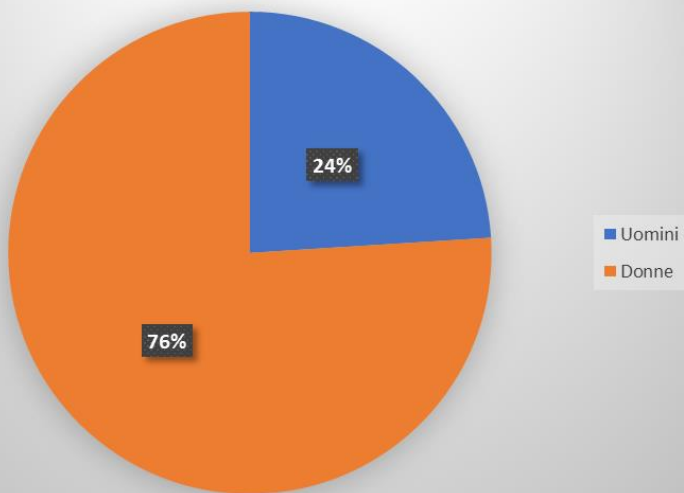
Figura 3/c - Distribuzione del personale dipendente nelle Aree per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Tecnica al 31.12.2022



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Amministrativa al 31.12.2022



Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area  
Gestionale al 31.12.2022

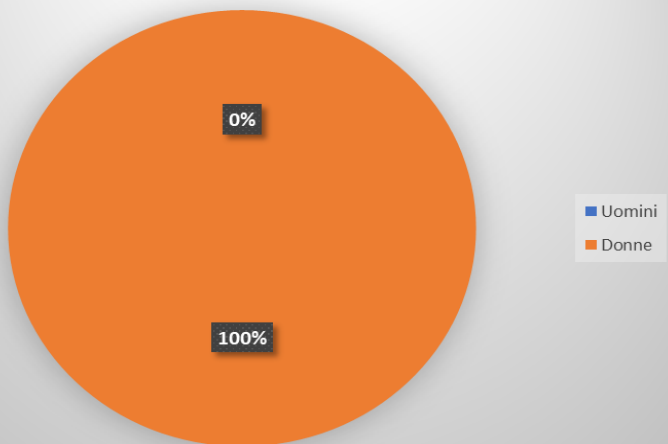
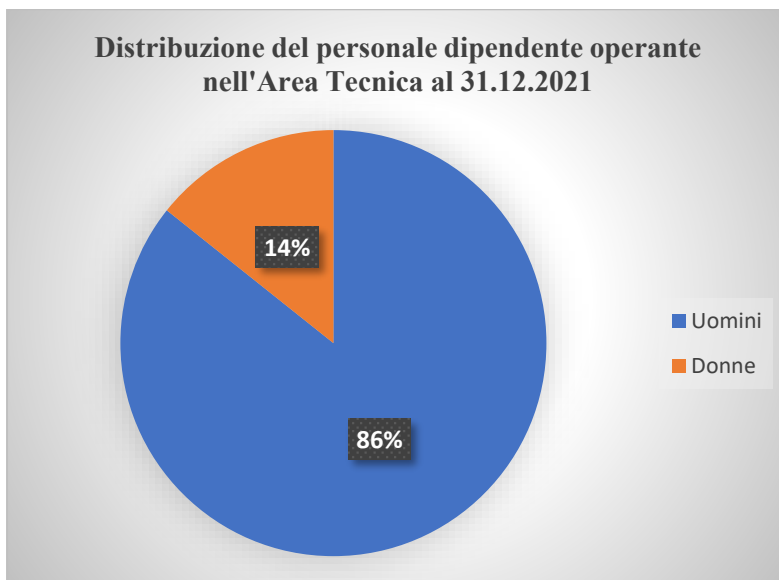
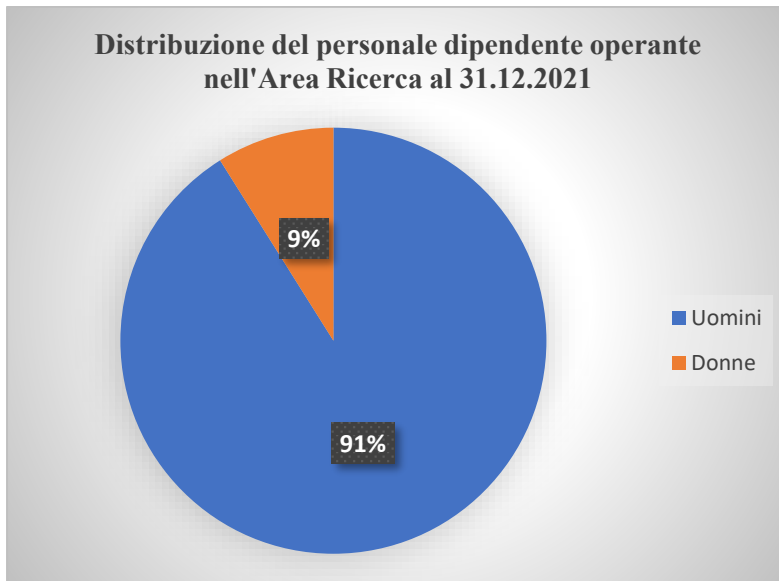
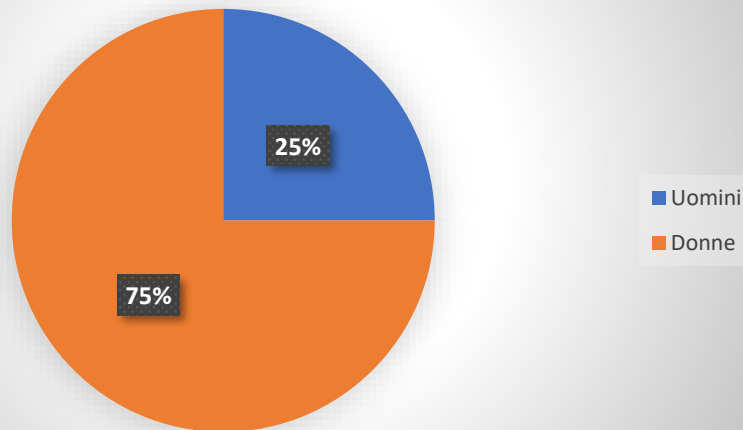


Figura 3/d - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2021. Valori percentuali



**Distibuzione del personale dipendente operante nell'Area Amministrativa al 31.12.2021**



### **La diffusione del Part-Time**

Del personale in servizio al 31.12.2025 (n.164), il 21,34% (n. 35 unità) ha fatto ricorso al part-time in una delle sue tante forme. In dettaglio:

Amministrativi il 36,84% (7 dipendenti su 19)

Ricerca il 19,38% (25 dipendenti su 129)

Tecnici il 11,11% (1 dipendenti su 9)

Gestionale il 28,57% (2 dipendenti su 7)

Figura 4 – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2025**

**Incidenza personale in part-time per Area Operativa. Anno 2025. Valori percentuali**

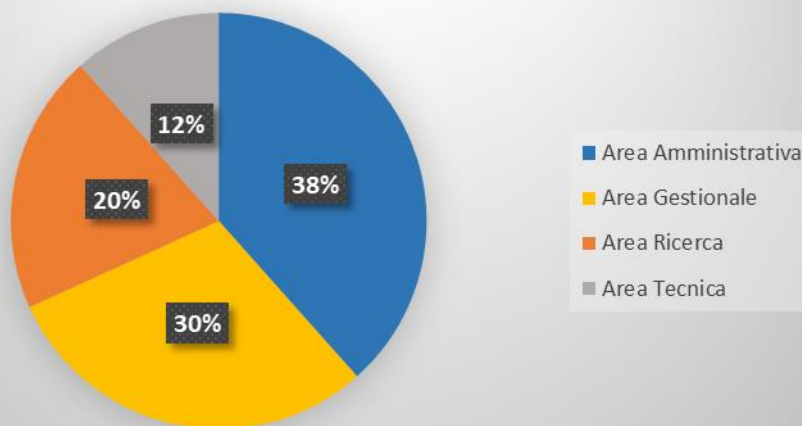


Figura 4/a – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2024**

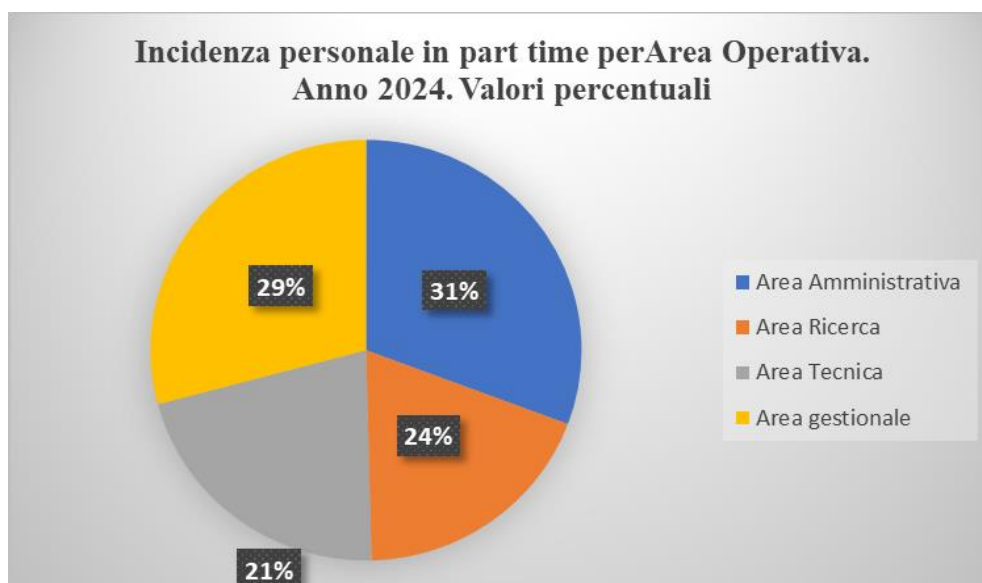


Figura 4/b – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2023**

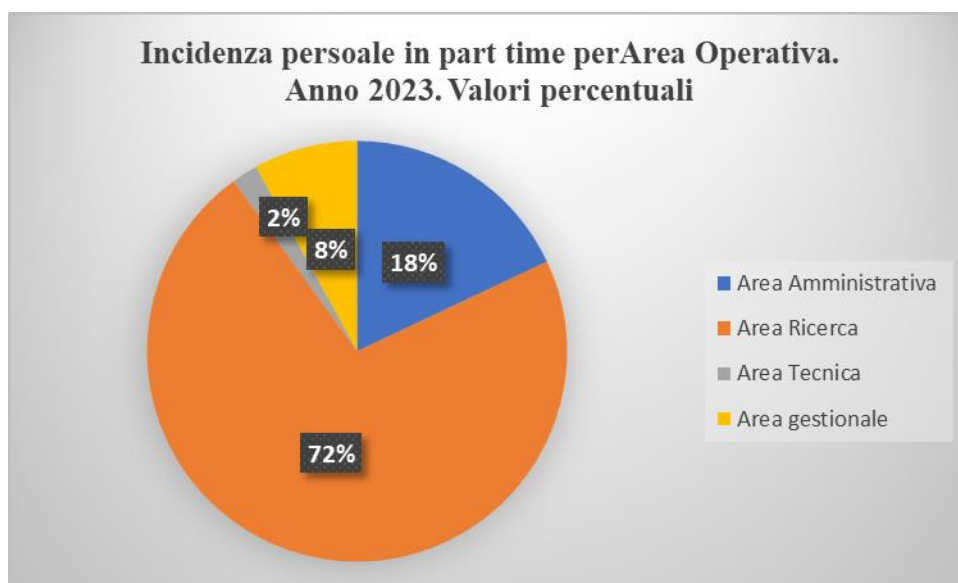


Figura 4/c – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2022**

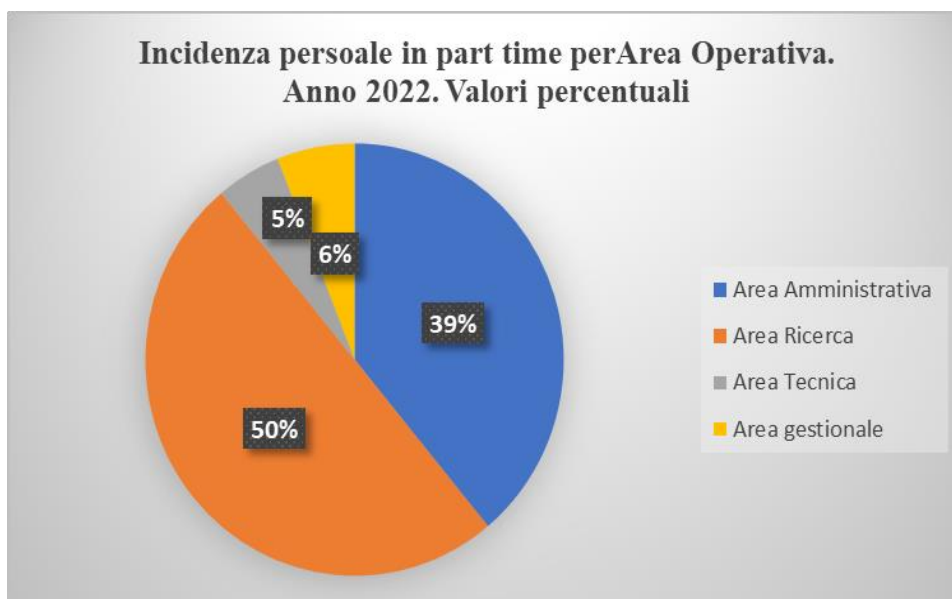
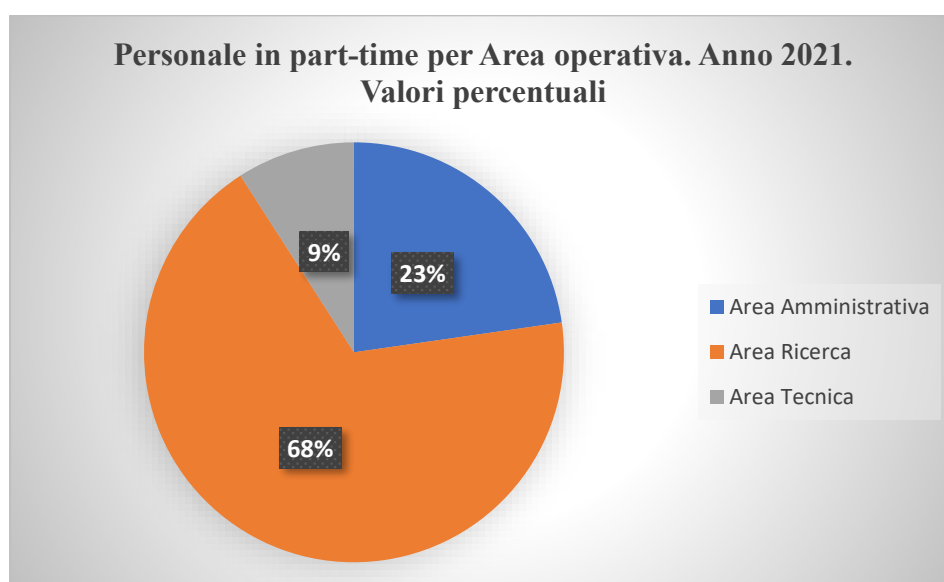


Figura 4/d – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2021**



Considerando che le unità di personale in part-time sono n. 7 per l'Area Amministrativa (su 19 unità in servizio), n. 25 per l'Area Ricerca ( su 129 unità in servizio), n. 1 per l'Area tecnica (su 9 unità in servizio) e n. 2 per l'Area gestionale (su 7 unità in servizio), si evidenzia che l'Area che maggiormente fa uso del tempo parziale è il personale dell'area amministrativa (36,84%), seguito dal personale gestionale (28,57%), dall'area ricerca (19,38%) e infine da quello dell'area tecnica (11,11%).

Tra coloro che lavorano con un orario ridotto, n. 21 unità hanno chiesto un part-time almeno fino al 50% dell'orario completo.

Il 60% ha chiesto un part-time fino al 50%, il 14% ha scelto un part-time oltre il 75,01% mentre il restante 26% 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 2025**. Valori percentuali

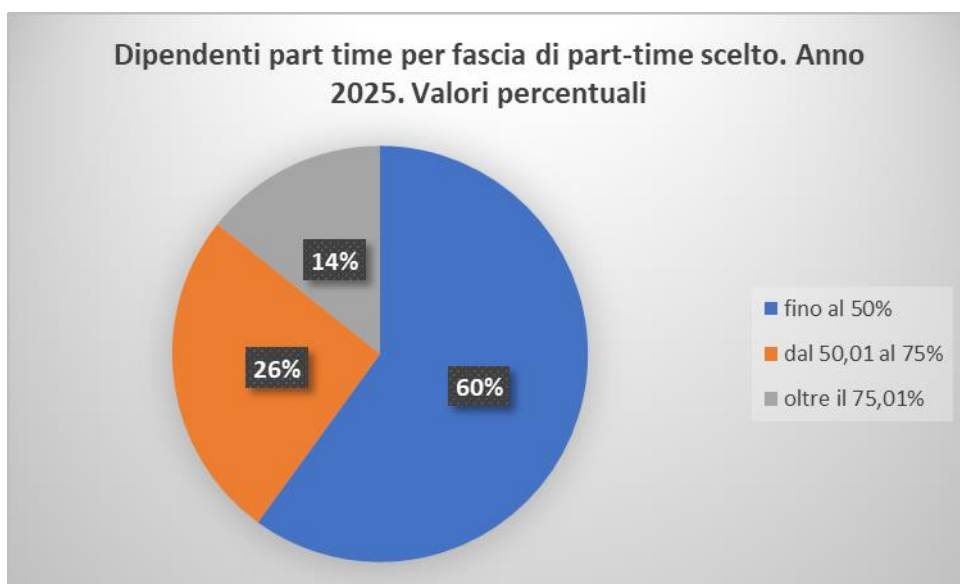


Figura 5/a - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2024**. Valori percentuali

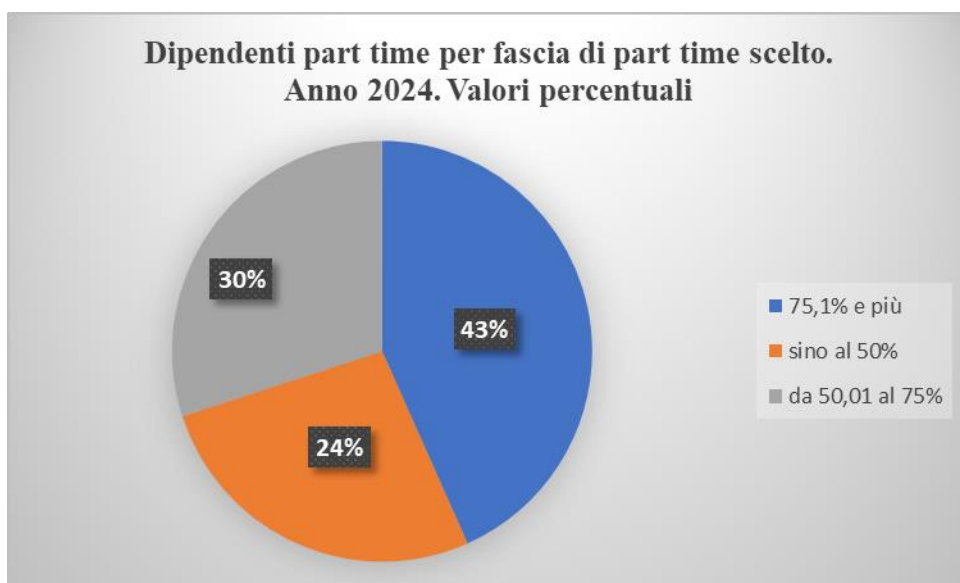


Figura 5/b - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2023**. Valori percentuali

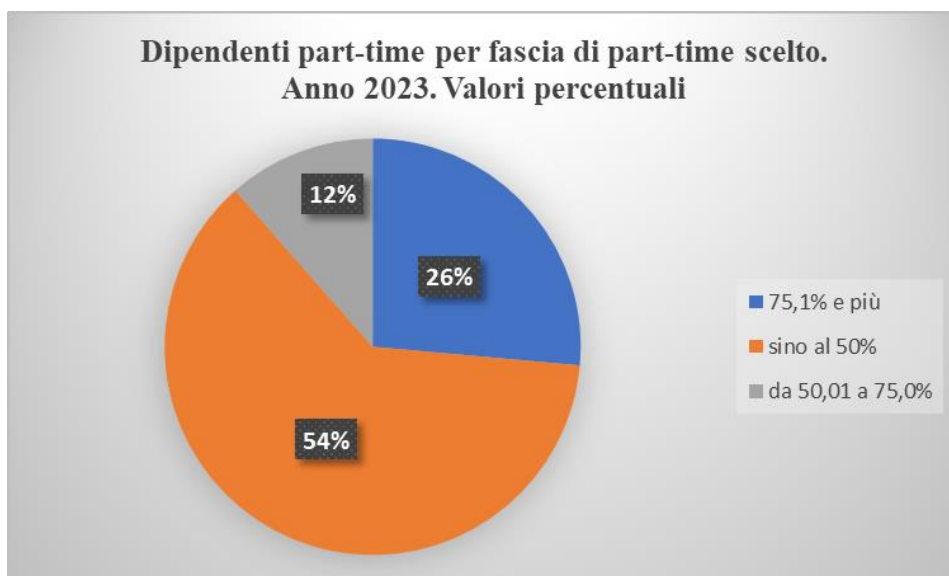


Figura 5/c - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2022**. Valori percentuali

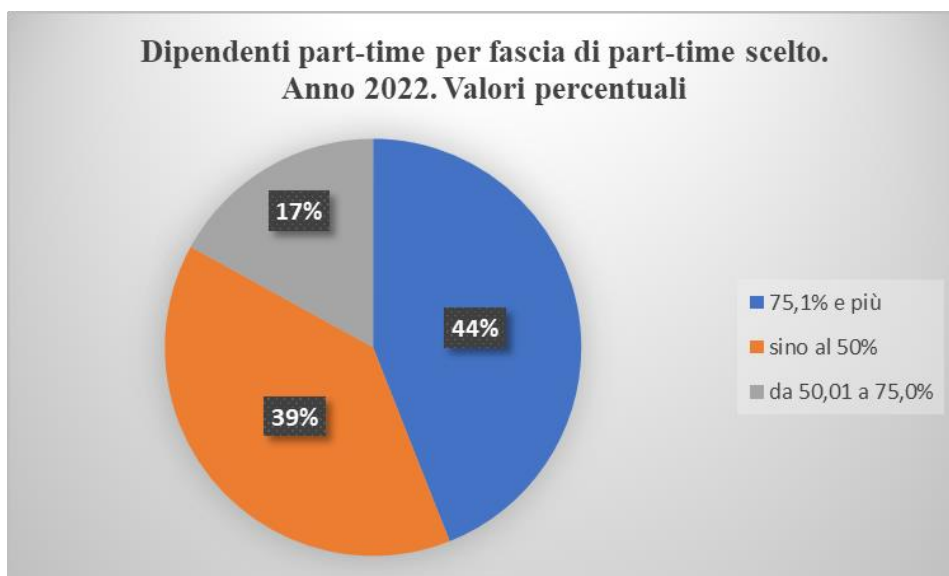
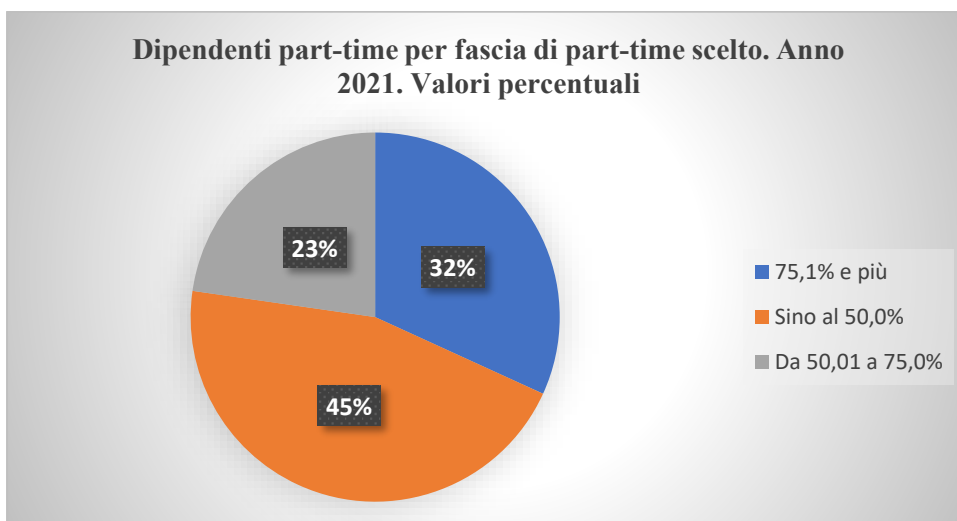


Figura 5/d - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2021**. Valori percentuali



## I contratti di collaborazione esterna

Alla data del 31.12.2025 risultano attivi i seguenti contratti:

collaboratori professionali: n. 13 (2024= n. 16, 2023= n. 20, 2022= n. 19, 2021= n. 18)

collaborazioni occasionali: n. 95 (2024= n. 75, 2023= n. 129, 2022= n. 111, 2021= n.76)

collaboratori coordinati e continuativi: n. 144 (2024= n. 140, 2023= n. 137, 2022= n. 76, 2021= n.62)

borse di studio: n. 10 (2024= n. 8, 2023= n.10, 2022= n.9; 2021= n.12)

Il totale dei contratti attivati (con le borse di studio) ammonta a **n. 262** (2024= n. 231, 2023= n. 296, 2022= n. 215, 2021=n.168) di cui 212 (2024= n. 182, 2023= 240, 2022= 176; 2021= n.132) collaboratori maschili e n. 50 (2024= n. 49, 2023= n. 56, 2022= n. 39, 2021= n.36)collaboratori femminili.

Figura 6 - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2025**. Valori percentuali



Figura 6/a - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2024**. Valori percentuali

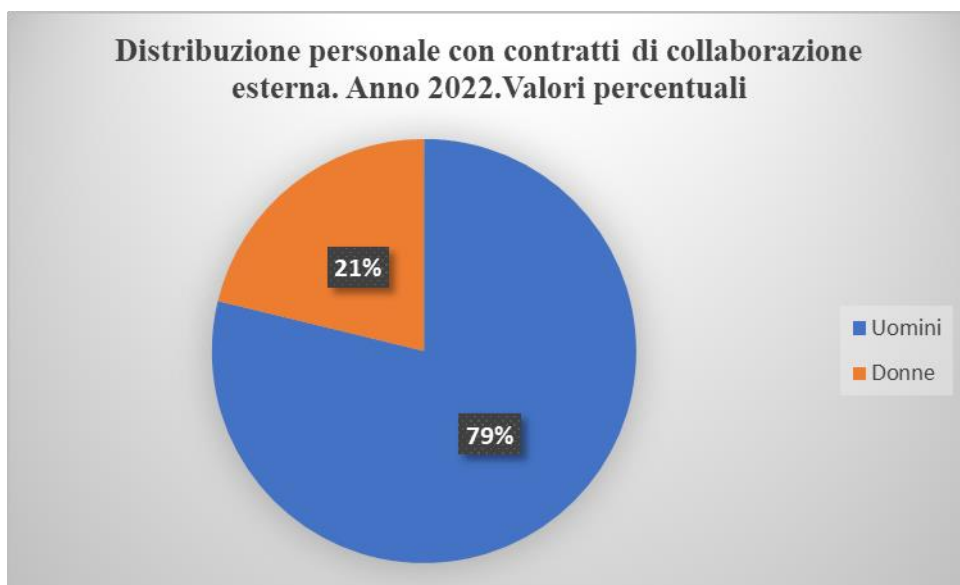


Figura 6/b - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2023**. Valori percentuali

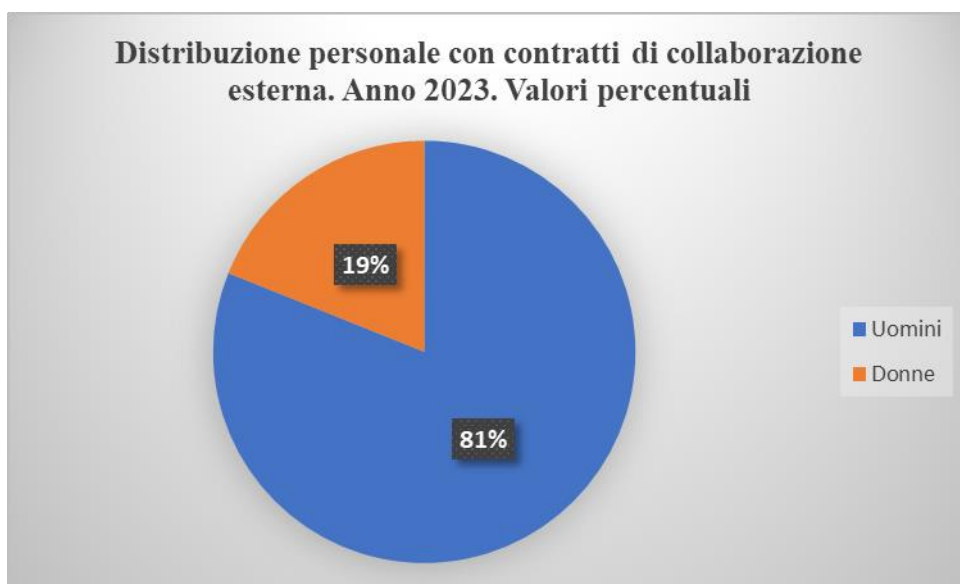


Figura 6/c - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali

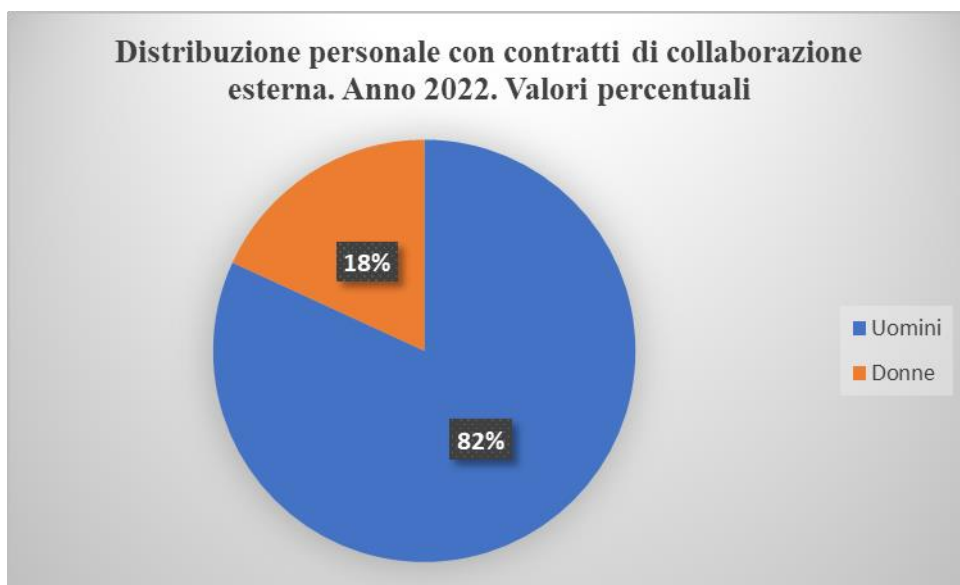


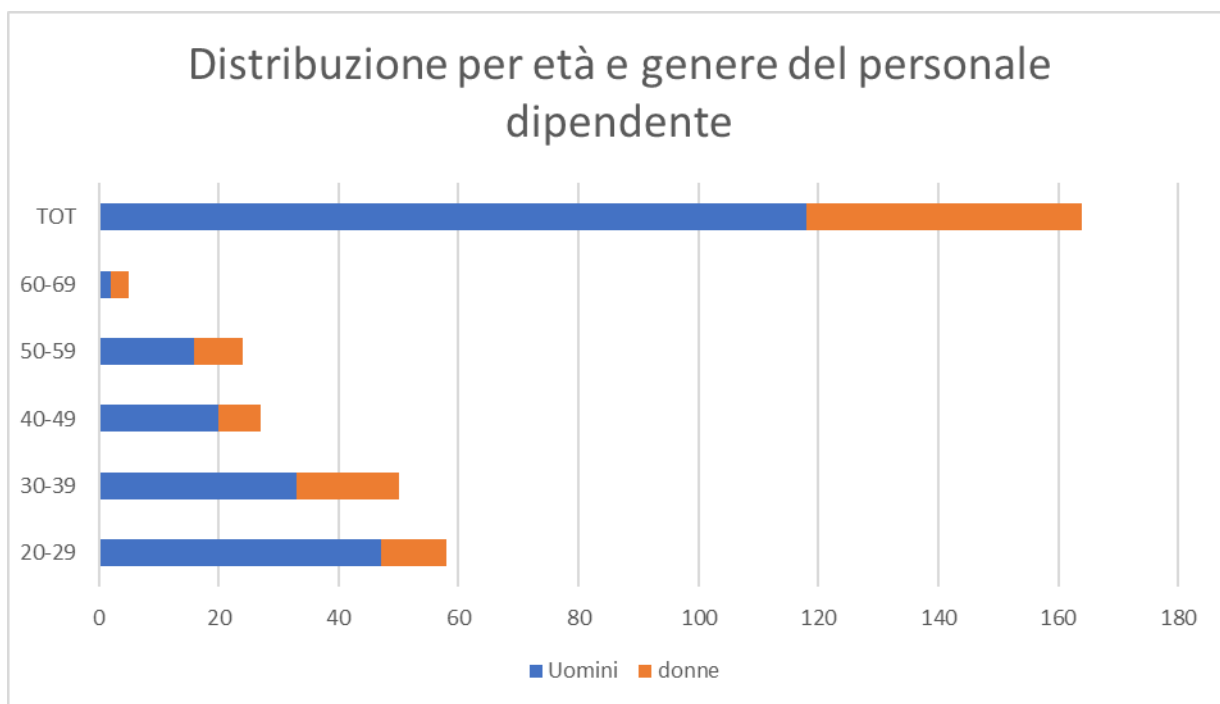
Figura 6/d - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2021**. Valori percentuali



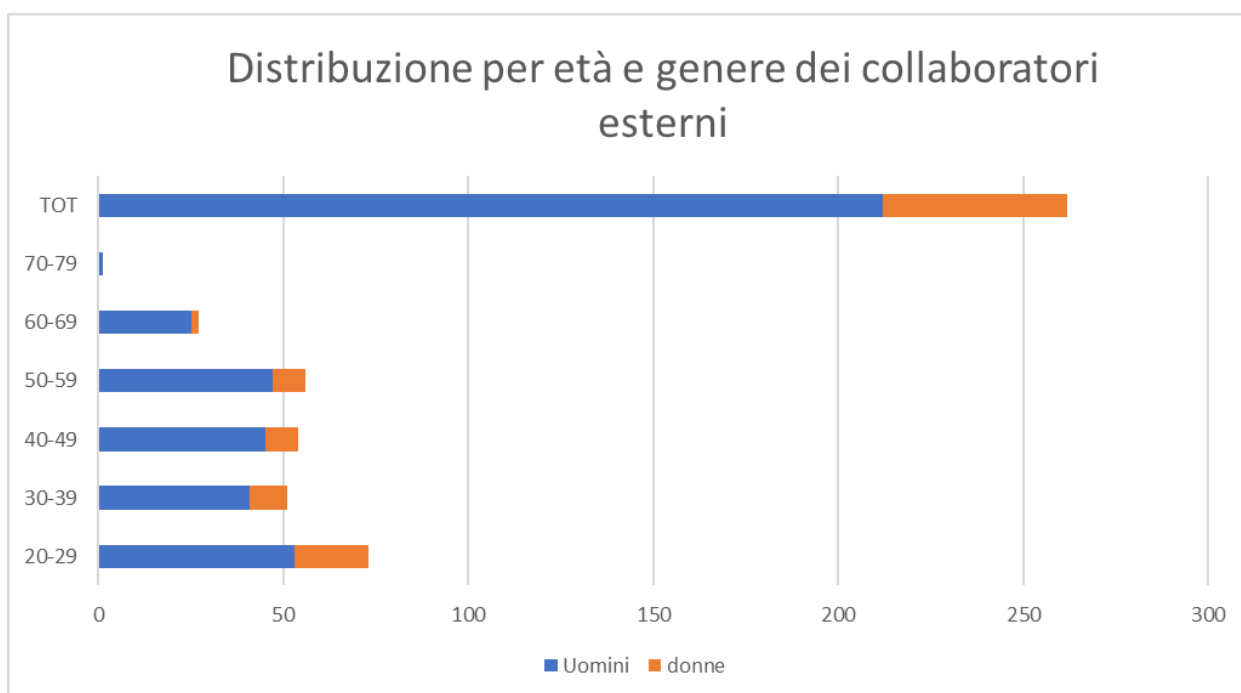
### Distribuzione per età e genere

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 2023 e 2022 si segnala una variazione significativa nella fascia d'età 20/29 anni.

E' probabile che una spinta per l'assunzione di dipendenti appartenenti alla fascia d'età 20/29 anni sia derivata dalle attività di ricerca finanziate dai Progetti denominati PNRR che hanno previsto un budget specifico per l'assunzione di "giovani ricercatori".



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.

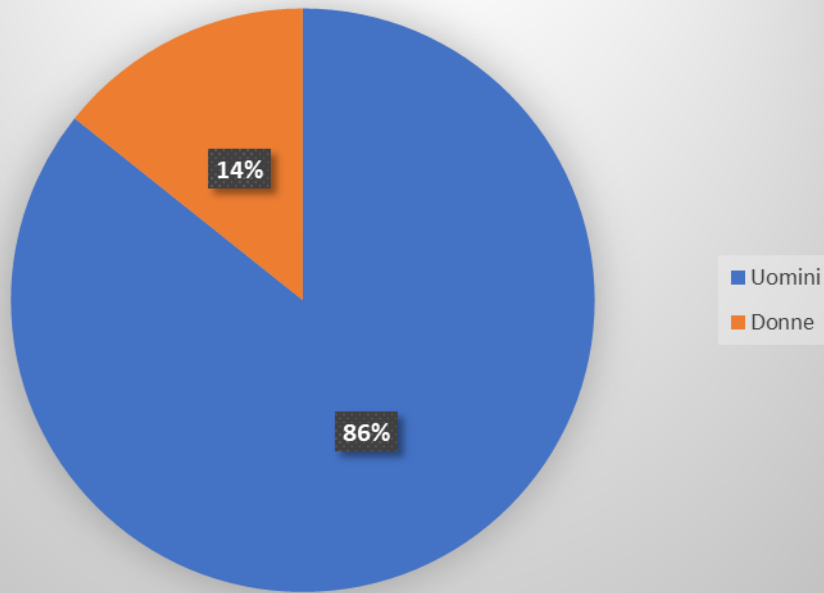


## Composizione degli Organi per Genere

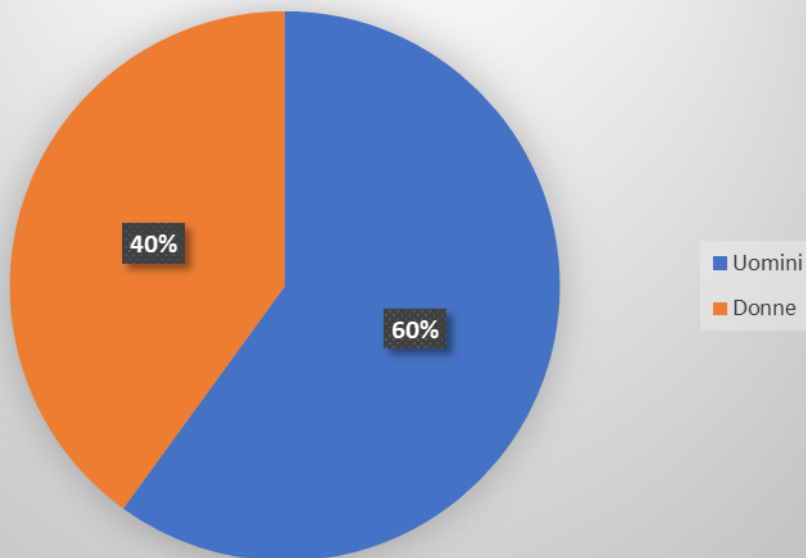
L'analisi prosegue con lo studio della composizione per genere della governance CNIT.

Nel 2025 è rimasta la stessa composizione degli Organi del 2024 e del 2023 per cui si riporta la situazione già evidenziata gli scorsi anni.

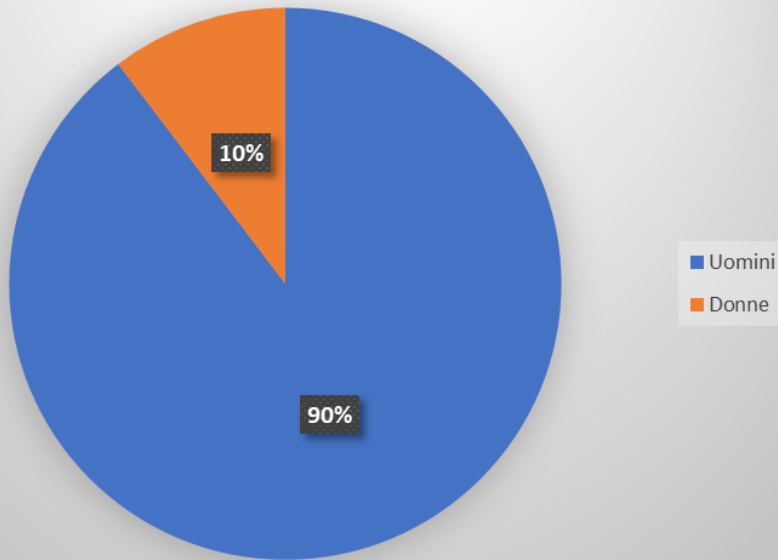
**Distribuzione Genere Organi: Assemblea dei Soci n. 42 membri. Anno 2023 . Valori percentuali**



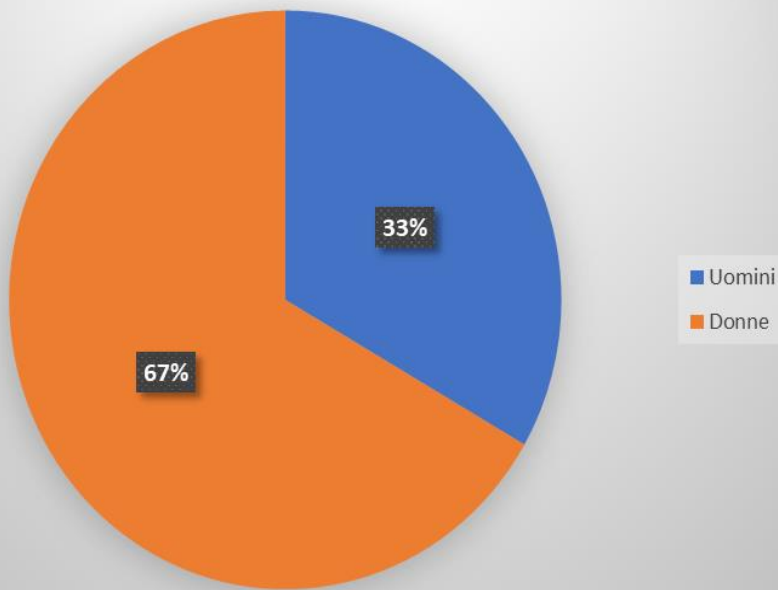
**Distribuzione Genere Organi: Consiglio di Amministrazione n. 5 membri. Anno 2023 . Valori percentuali**



**Distribuzione Genere Organi: Consiglio Scientifico n. 58 membri. Anno 2023 . Valori percentuali**

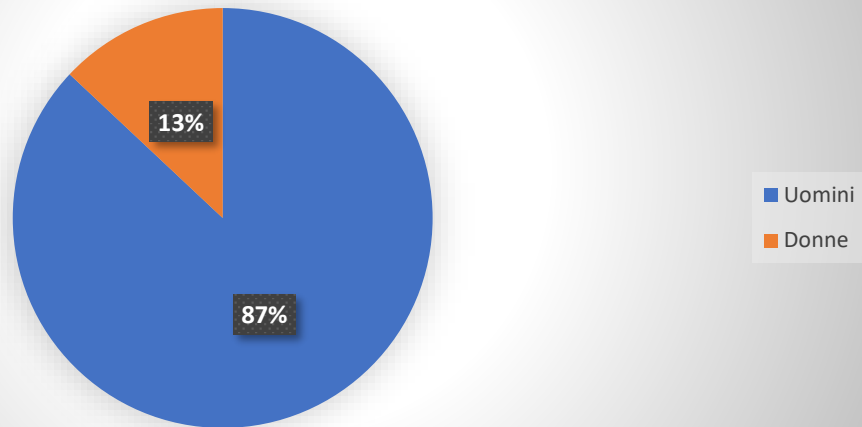


**Distribuzione Genere Organi: Collegio dei Revisori dei Conti. Anno 2023 . Valori percentuali**

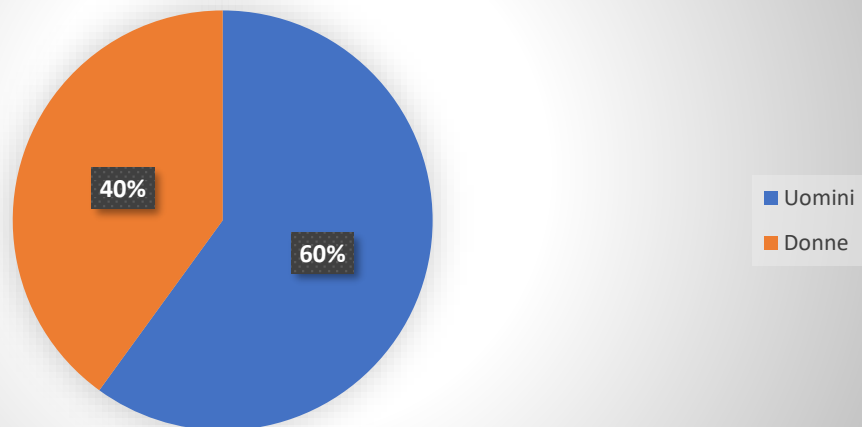


Confronto con gli anni: 2021 e 2022- stessa composizione

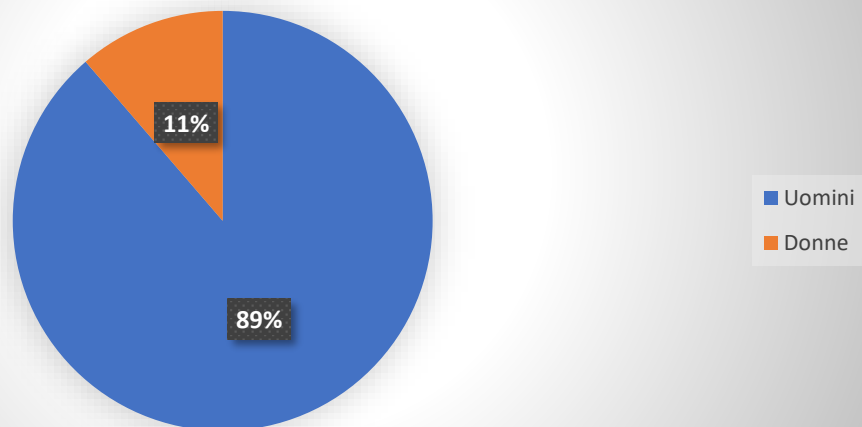
**Distribuzione Genere Organi: Assemblea dei Soci n. 38 membri.  
Anno 2021. Valori percentuali**



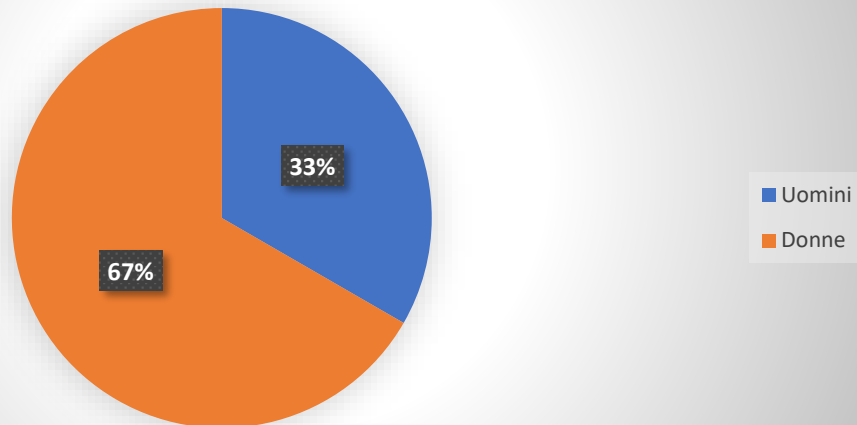
**Distribuzione Genere Organi: Consiglio di Amministrazione n.5  
membri. Anno 2021. valori percentuali**



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



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



La partecipazione alla governance risulta a prevalenza femminile nel Collegio dei Revisori, negli altri Organi invece la prevalenza è maschile.

Si registra un aumento della presenza femminile in seno all'Assemblea dei Soci nel 2023, 2024 e 2025.