

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2024

Premessa

Con l'esercizio 2024 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 31.12.2024 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 e 2024 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 31.12.2024. 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

La redazione del primo 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 (Università di Bologna), mostrano che in Italia le donne che hanno conseguito una laurea nell'anno 2023 sono state il 60% del totale (considerando sia lauree di primo livello che lauree magistrali biennali). Nello stesso rapporto presentato nel 2022 la percentuale era del 59,4%.

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).

È più elevata infatti la componente maschile, che raggiunge il 58,6%, rispetto al 41,4% di quella femminile, in particolare tra i gruppi Informatica e tecnologie ICT e in quello di Ingegneria industriale e dell'informazione **la presenza maschile supera i due terzi**.

Tutti i dati sono reperibili al link [I nostri dati | Almalaurea per il sistema Italia](#)

A livello europeo numerose sono le iniziative messe in atto per il superamento del divario di genere, i risultati delle varie azioni poste in essere sono descritte nel report “ **2024 report on gender equality in the EU**” pubblicato sul sito: [https://2024-report-on-gender-equality-in-the-EU - Publications Office of the EU](https://2024-report-on-gender-equality-in-the-EU-Publications-Office-of-the-EU)

Tabelle di analisi

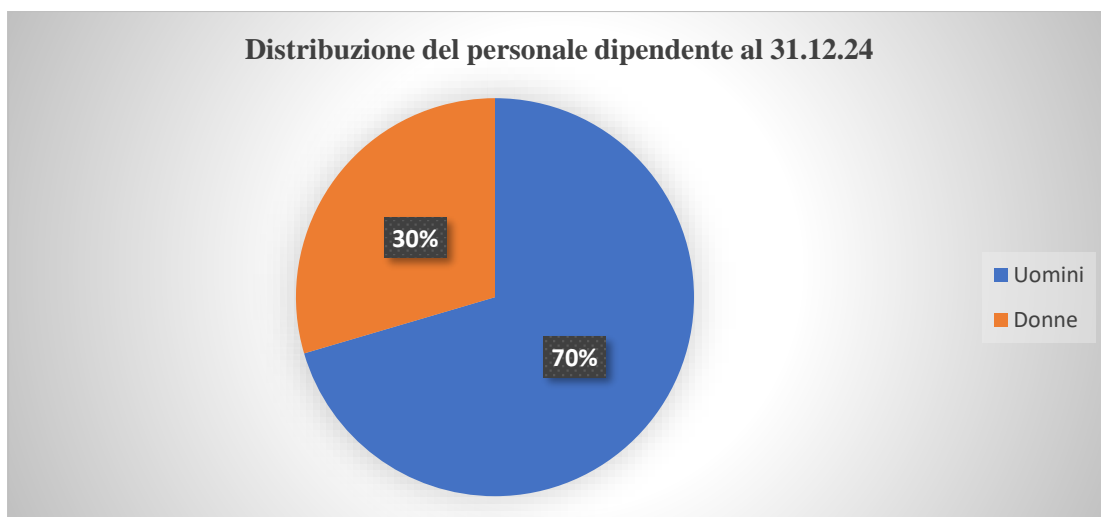
Con la stesura di questo documento CNIT intende proseguire il virtuoso ciclo di monitoraggio, rendicontazione e programmazione per rilevare punti di forza e criticità in termini di genere.

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 2024**. Valori percentuali



Come personale dipendente CNIT si intendono i dipendenti strutturati con contratto a tempo indeterminato e determinato. In servizio risultano n. 159 dipendenti di cui 47 sono donne e 112 uomini. La presenza femminile risulta aumentata rispetto all'anno precedente.

Dati annualità precedenti:

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

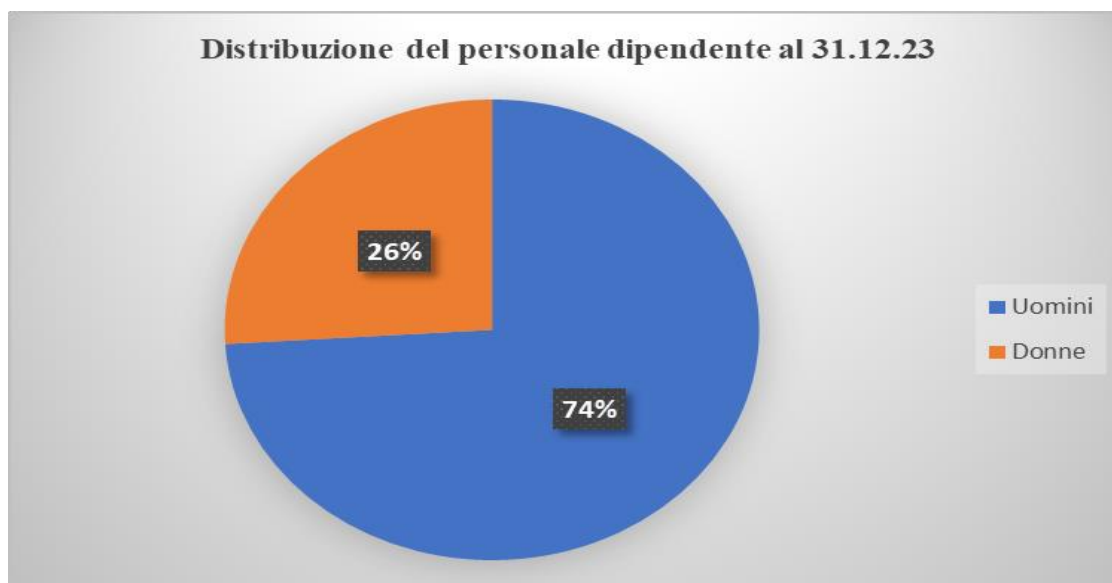


Figura n. 1/b - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali

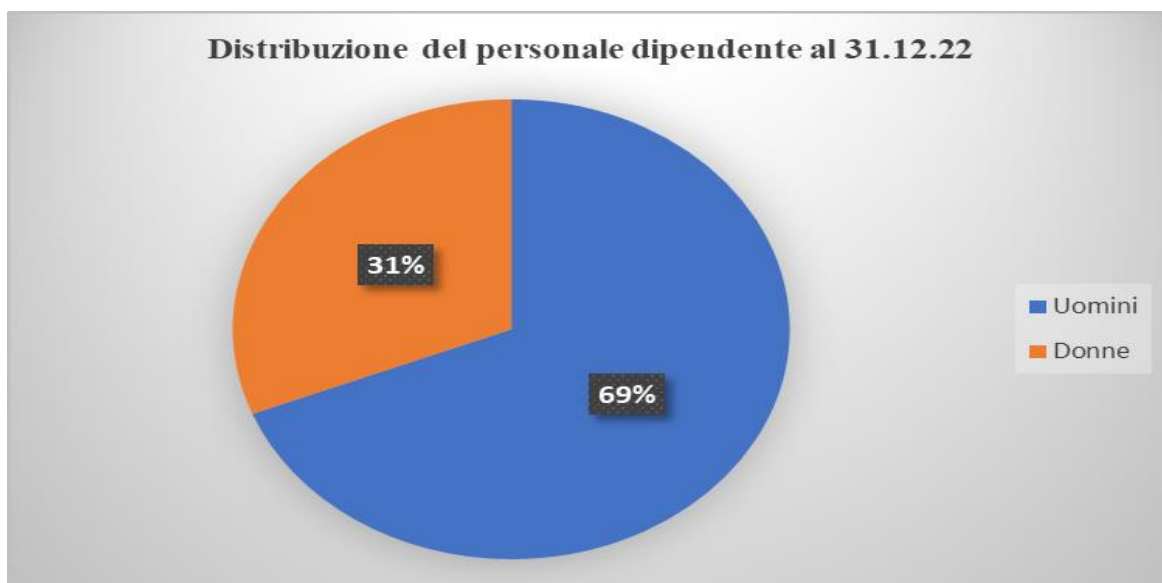


Figura n. 1/c - Distribuzione del personale dipendente del CNIT per genere. **Anno 2021**. Valori percentuali

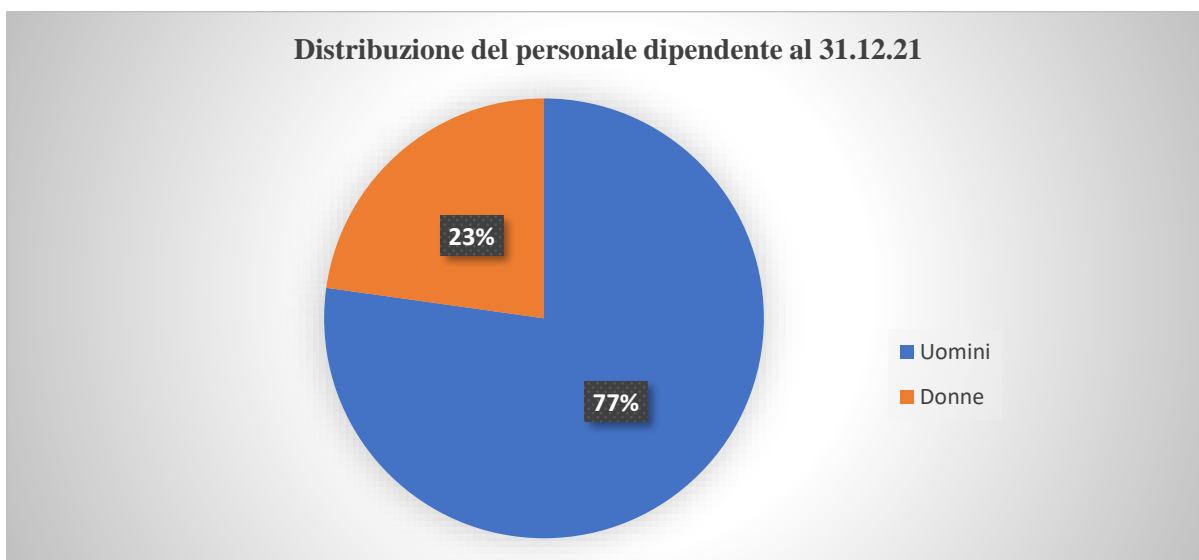


Figura 2 - Andamento negli ultimi 9 anni della presenza di donne tra il personale dipendente del CNIT. Anni 2014-2024. Valori percentuali

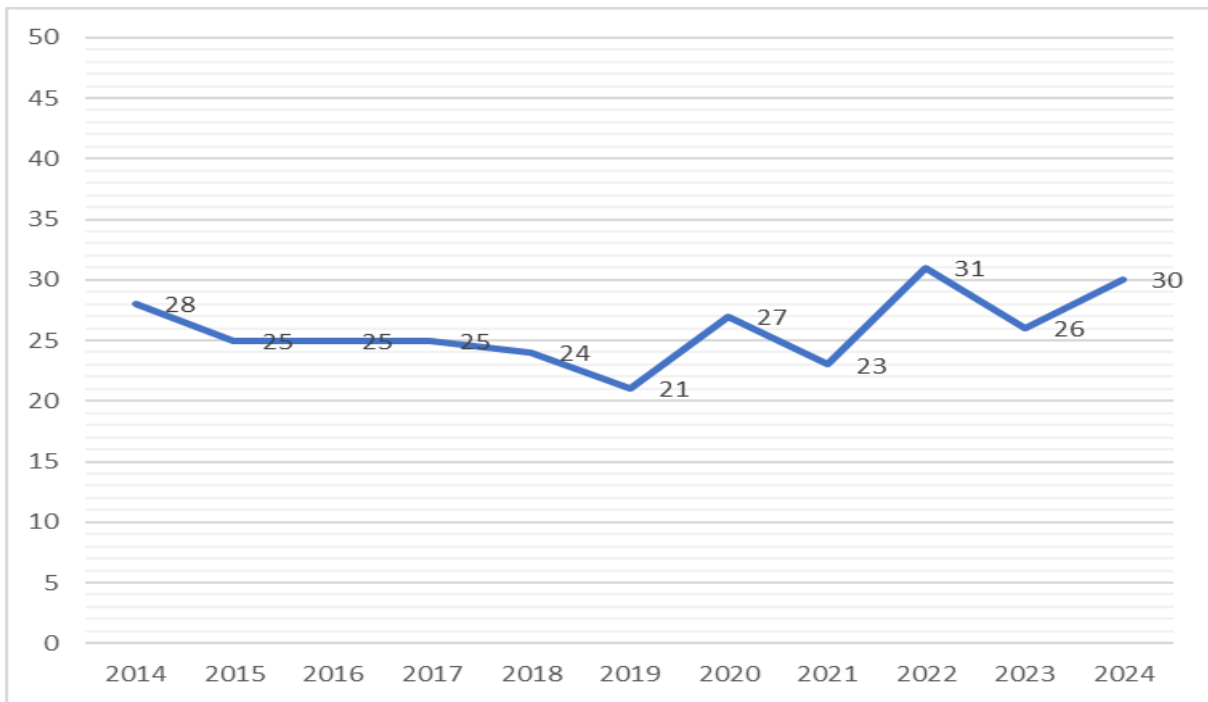
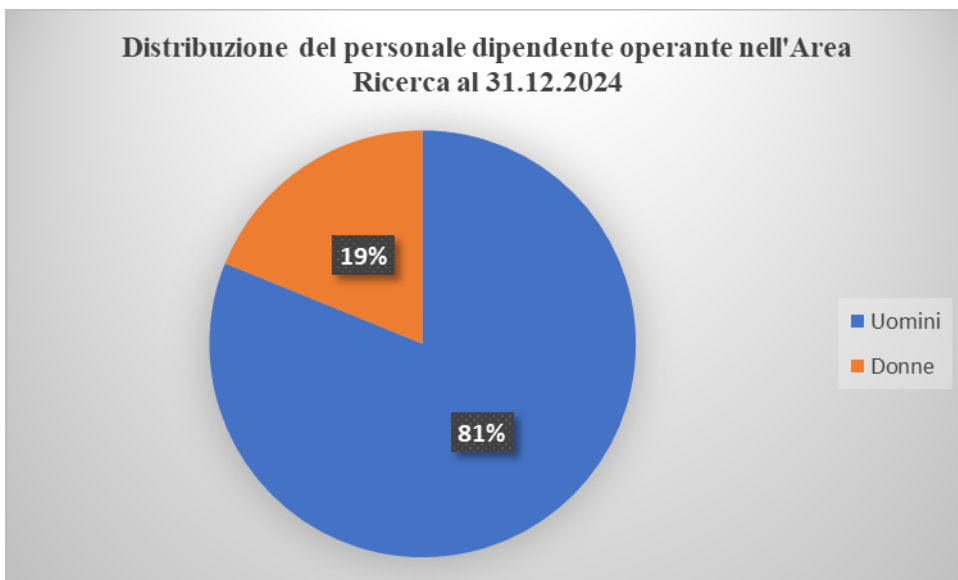
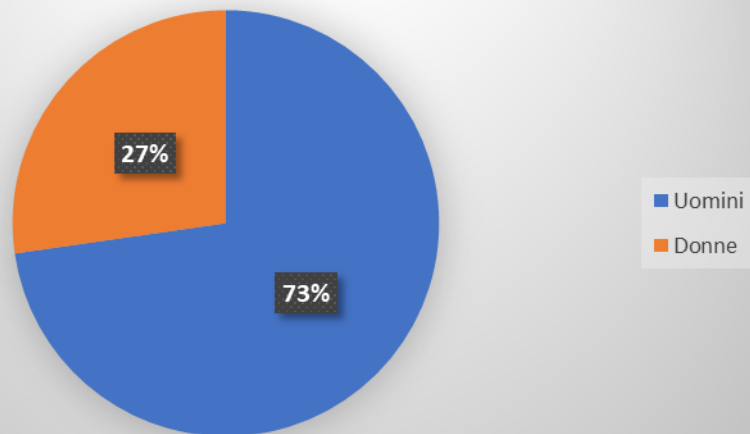


Figura 3 - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. Anno 2024. Valori percentuali

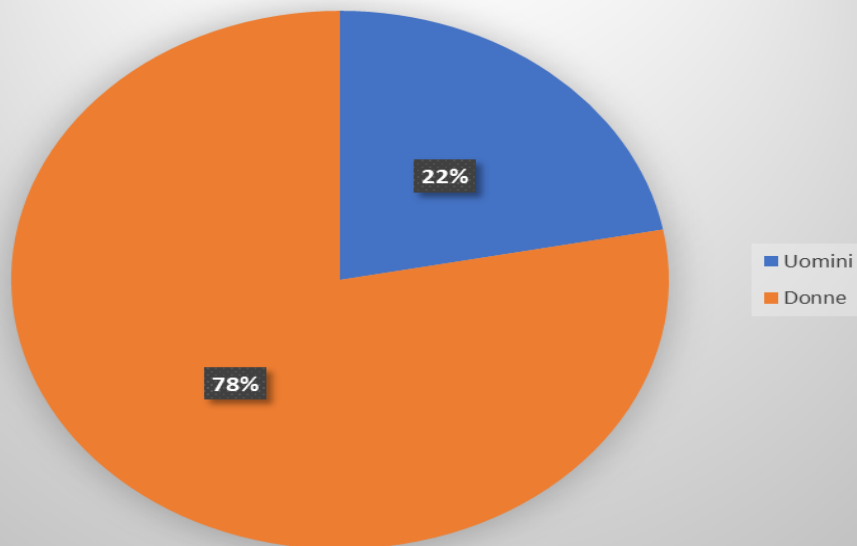
Nel 2024 si rileva un aumento della presenza femminile in tutte le Aree in cui sono impiegate unità di personale del Consorzio, probabilmente all'elemento di traino dei Progetti PNRR si è associata una maggiore sensibilità verso la problematica legata al gender.

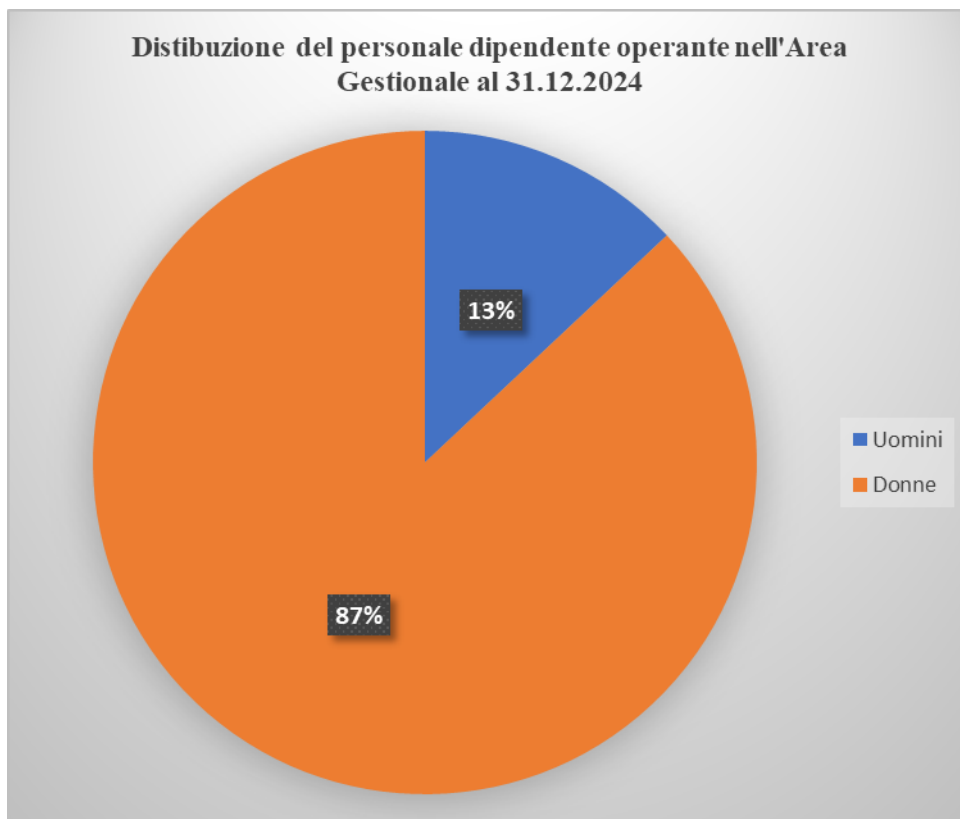


**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area
Tecnica al 31.12.2024**



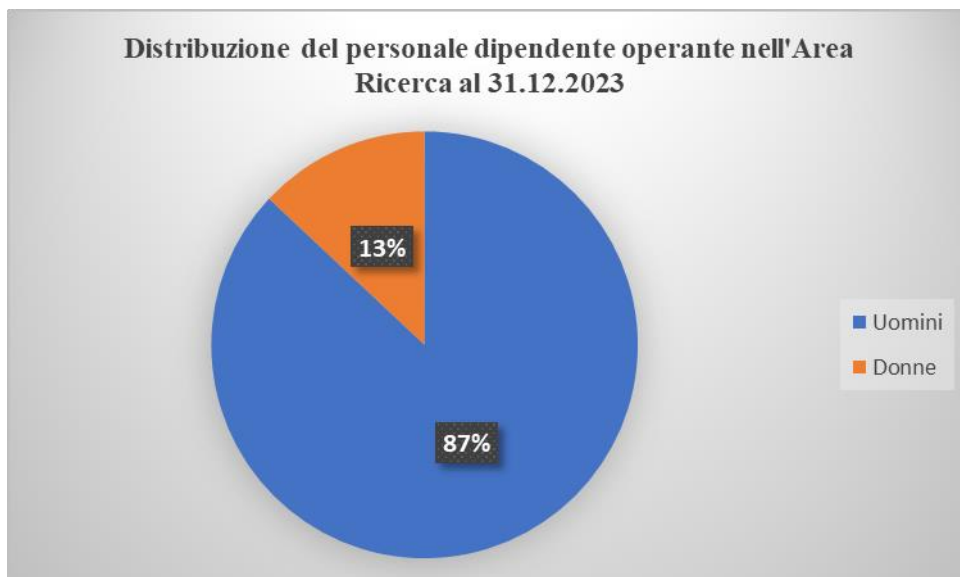
**Distribuzione del personale dipendente operante nell'Area
Amministrativa al 31.12.2024**



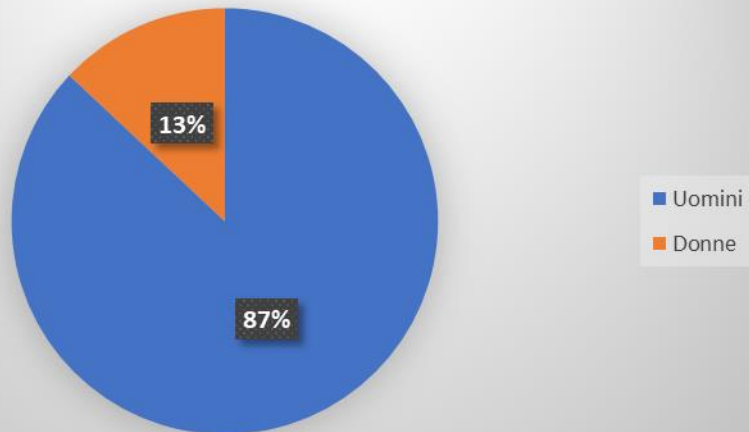


La percentuale di presenza femminile è aumentata in tutte le Aree di attività.

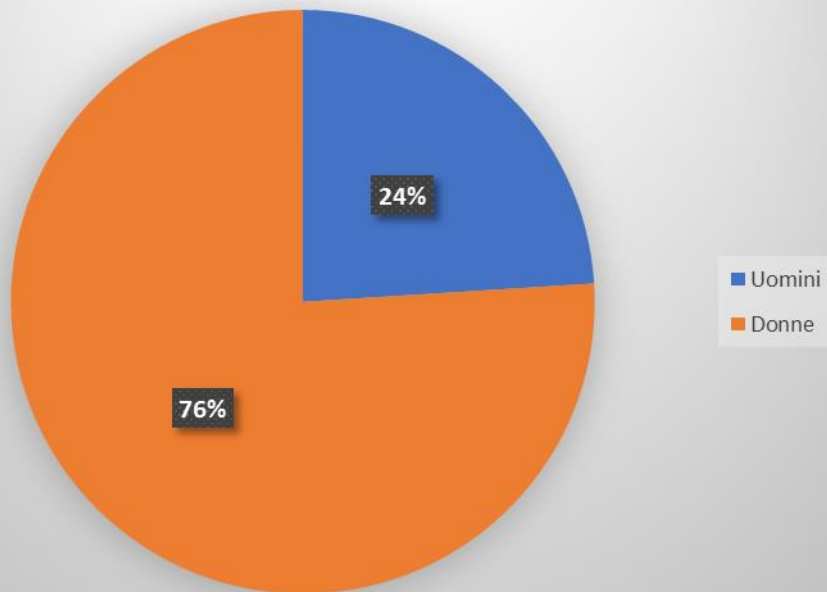
Figura 3/a - Distribuzione del personale dipendente nelle Aree per genere. Anno 2023. Valori percentuali



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



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



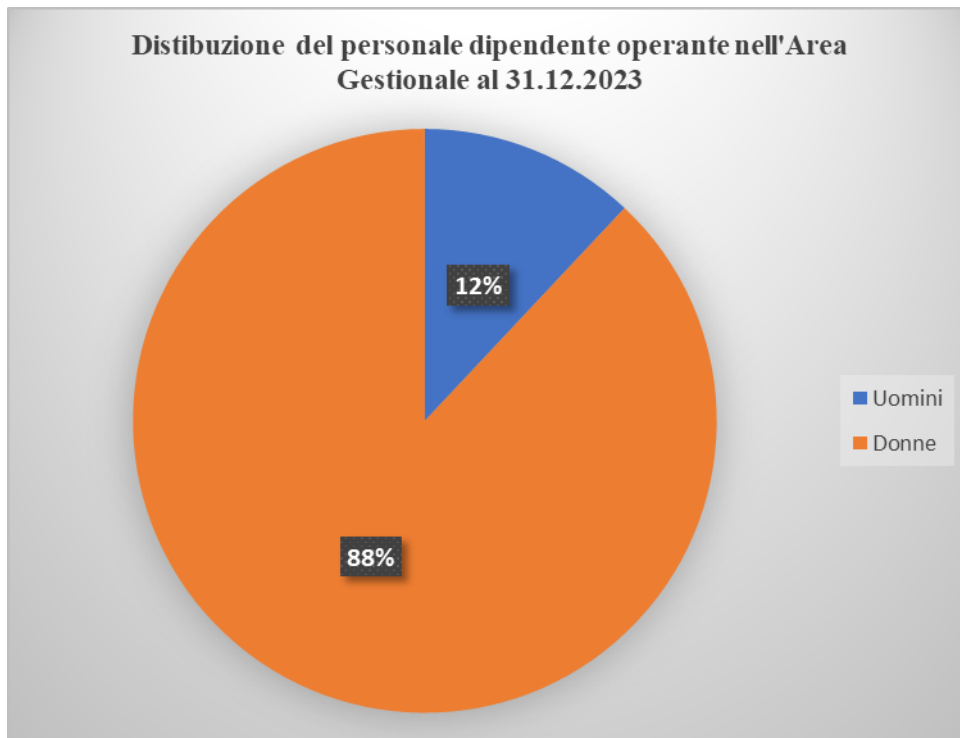
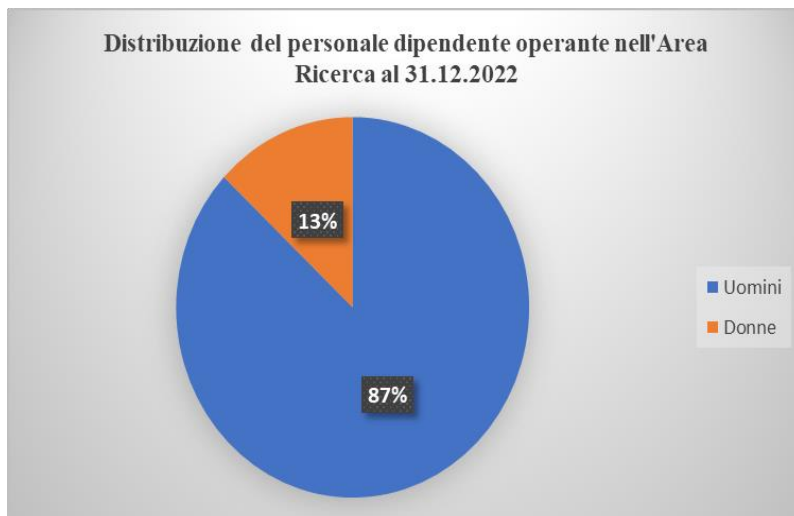
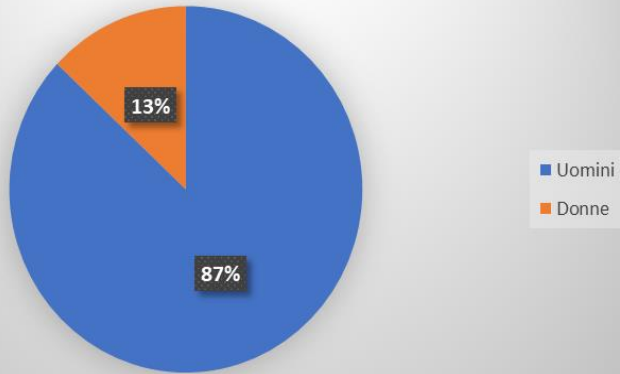


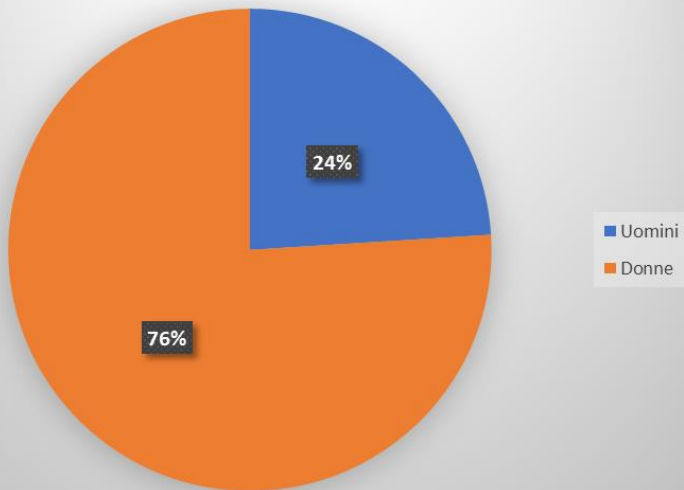
Figura 3/b - Distribuzione del personale dipendente nelle Aree per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali



**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**

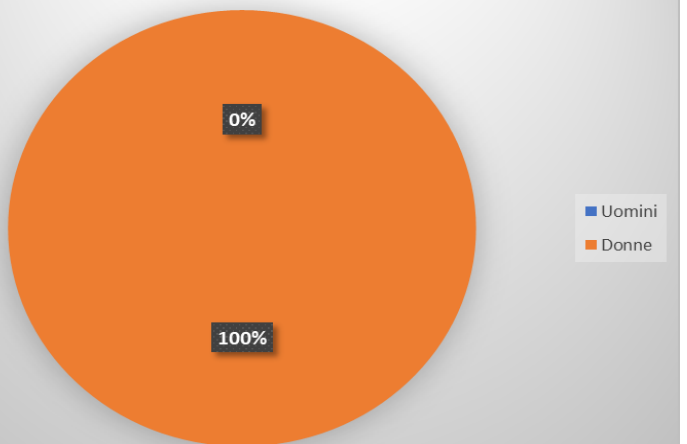
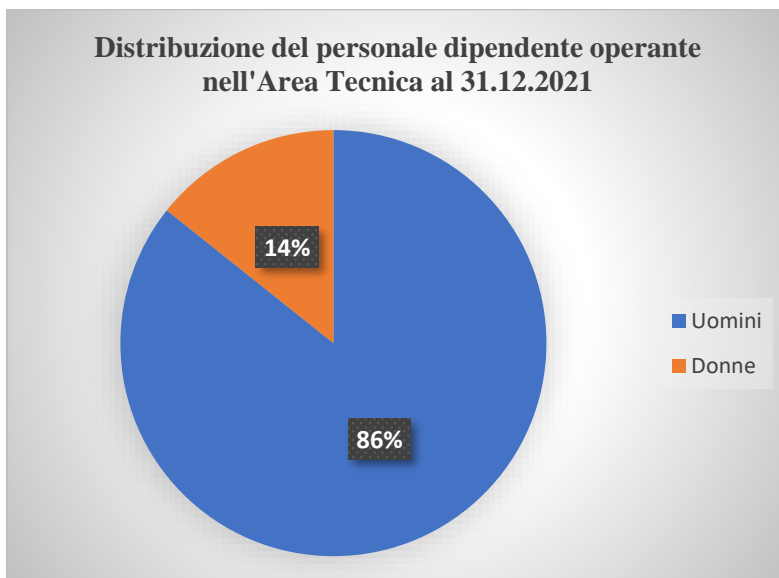
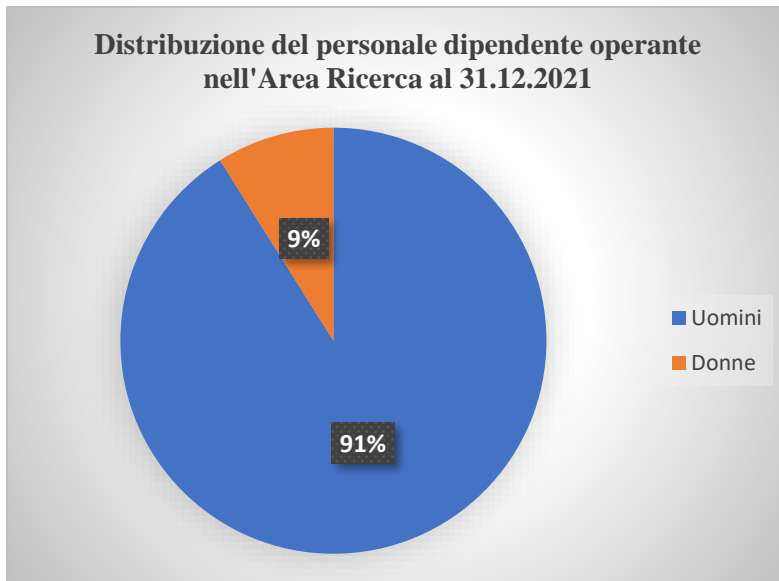
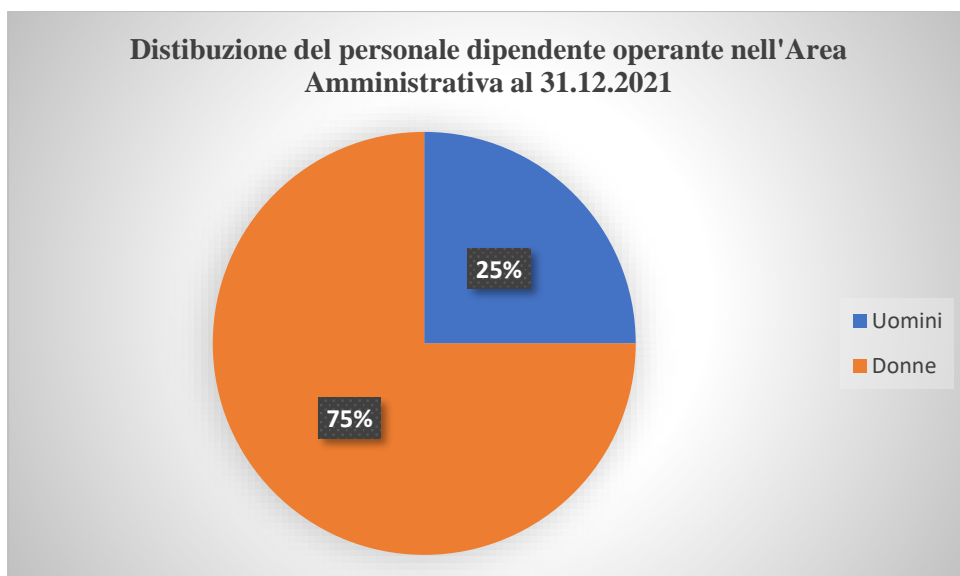


Figura 3/c - Distribuzione del personale dipendente nelle aree per genere. **Anno 2021**. Valori percentuali





La diffusione del Part-Time

Del personale in servizio al 31.12.2024 (n.159), il 26,42% (n. 42 unità) ha fatto ricorso al part-time in una delle sue tante forme. In dettaglio:

Amministrativi il 38,89% (7 dipendenti su 18)

Ricerca il 23,77% (29 dipendenti su 122)

Tecnici il 27,27% (3 dipendenti su 11)

Gestionale il 37,50% (3 dipendenti su 8)

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

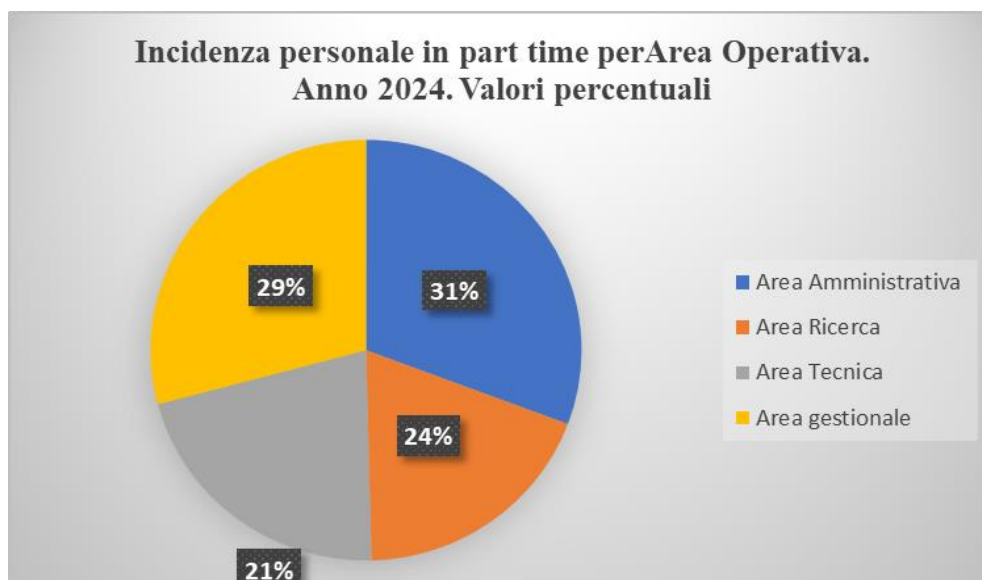


Figura 4/a – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2023**

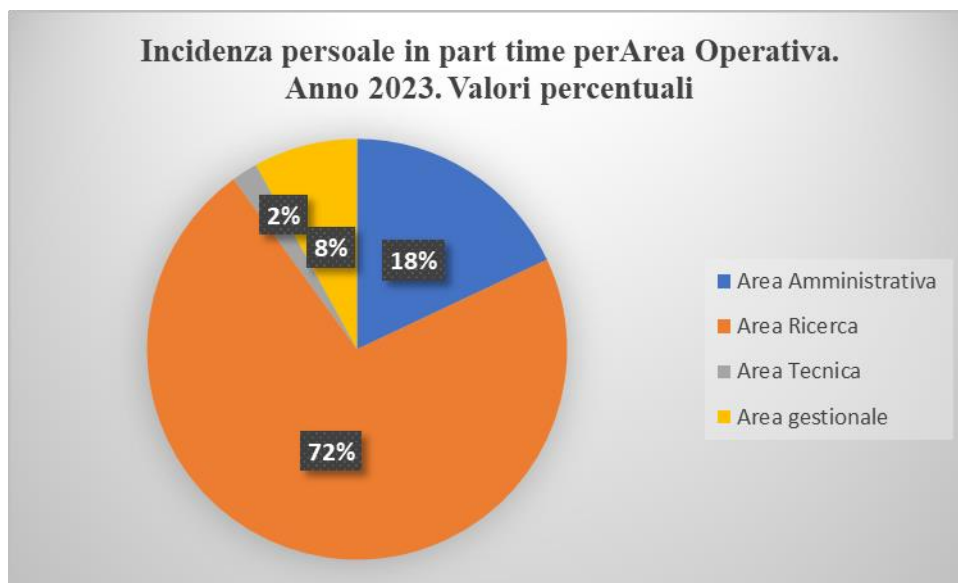


Figura 4/b – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2022**

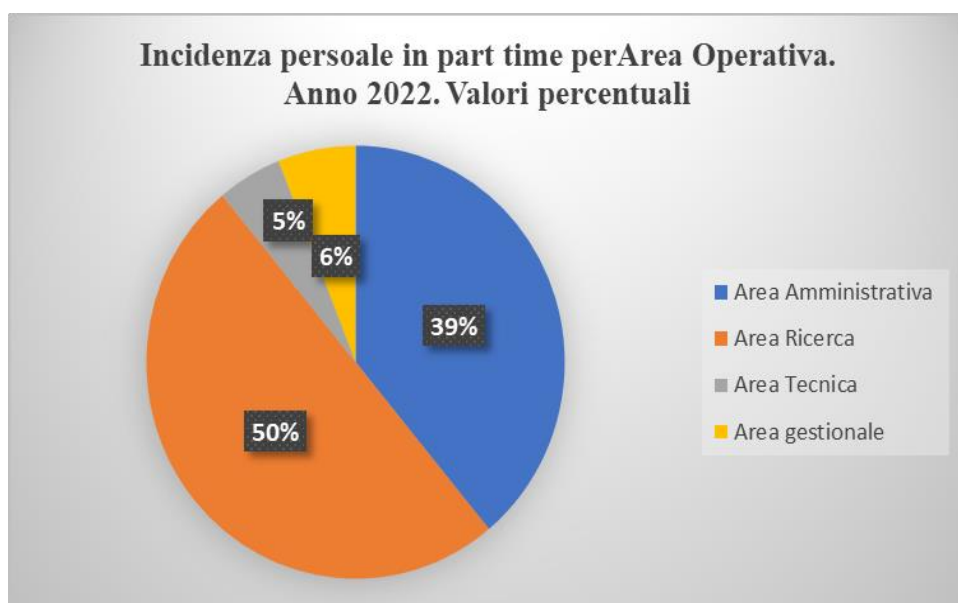
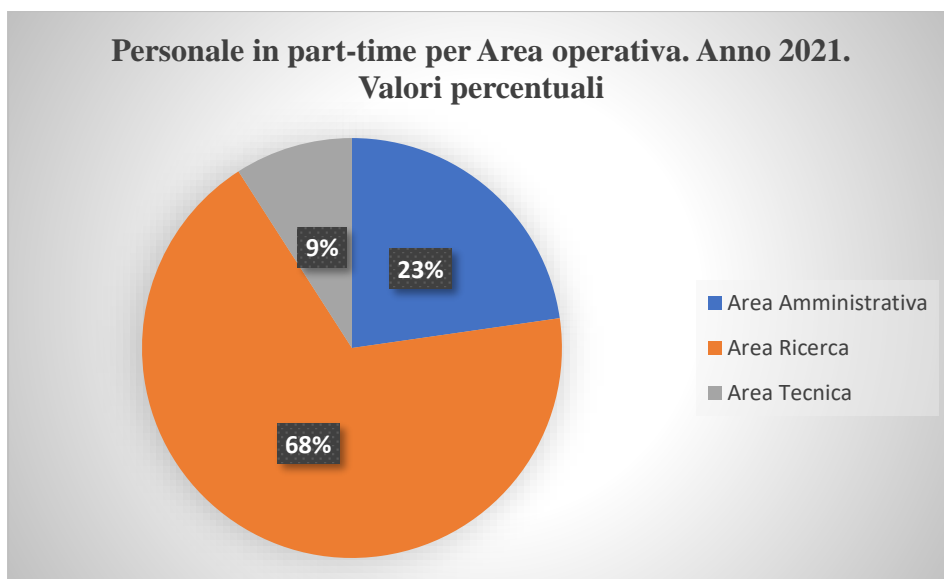


Figura 4/c – Incidenza dipendenti part-time per Area di inquadramento sul totale delle unità in part-time. **Anno 2021**



Considerando che le unità di personale in part-time sono n. 7 per l'Area Amministrativa (su 18 unità in servizio), n. 29 per l'Area Ricerca (su 122 unità in servizio) e n. 3 per l'Area tecnica (su 11 unità in servizio) e n. 3 per l'Area gestionale (su 8 unità in servizio), si evidenzia che l'Area che maggiormente fa uso del tempo parziale è il personale dell'area amministrativa (38,89%), seguito dal personale gestionale (37,50%), dall'area tecnica (27,27%) e infine da quello dell'area ricerca (23,77%).

Tra coloro che lavorano con un orario ridotto, n. 18 unità hanno chiesto un part-time almeno al 50% dell'orario completo.

Il 62% ha chiesto un part-time fino al 50%, il 19% ha scelto un part-time oltre il 75,1% mentre il restante 19% 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 2024.** Valori percentuali

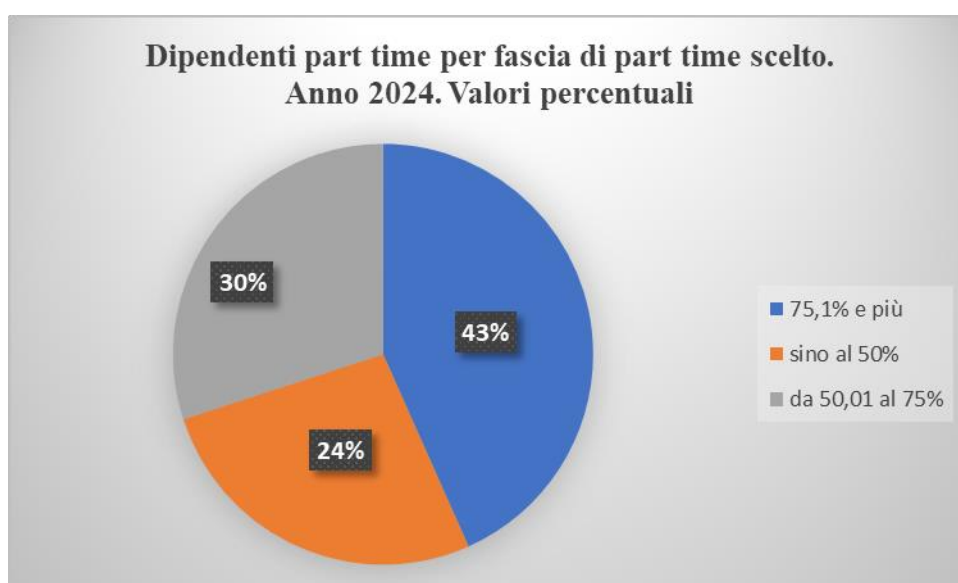


Figura 5 - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2023**. Valori percentuali

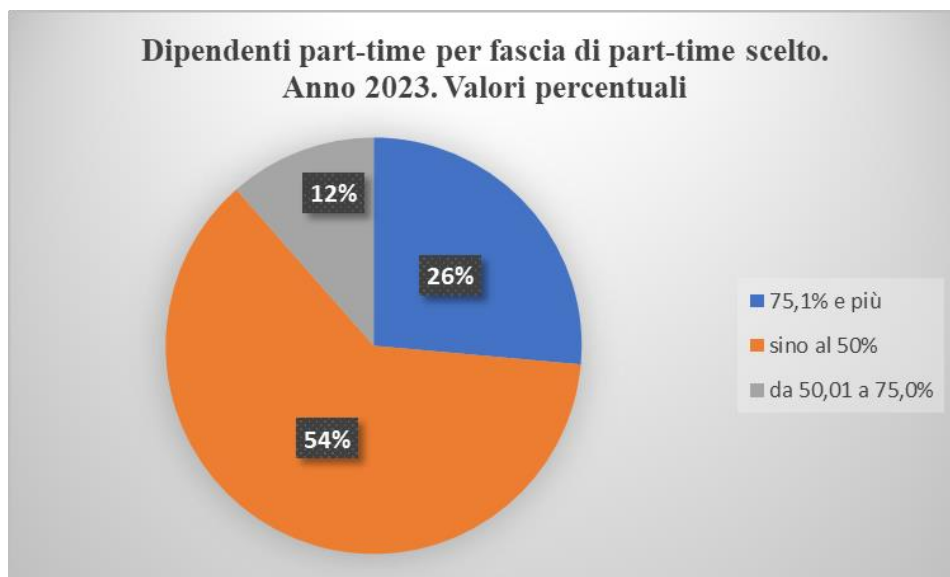


Figura 5 - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2022**. Valori percentuali

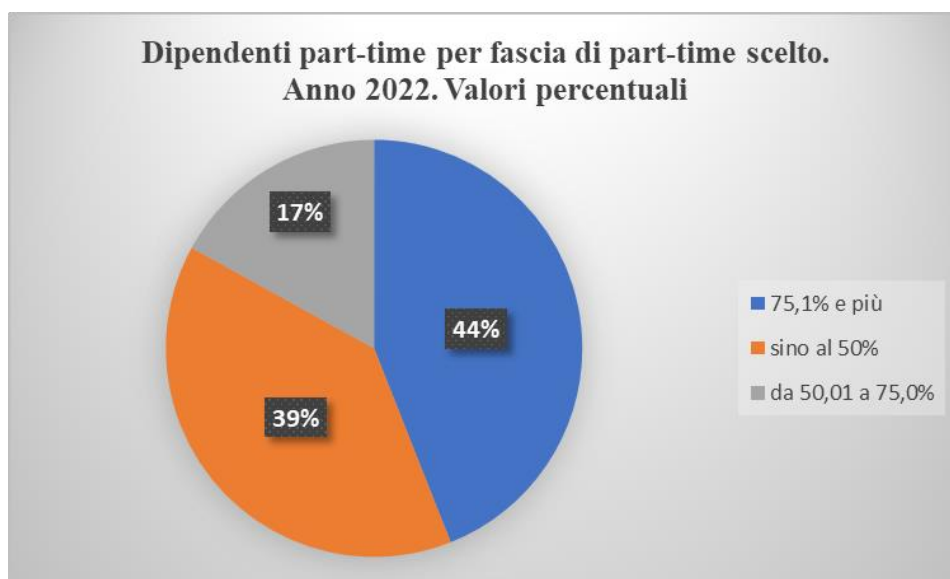
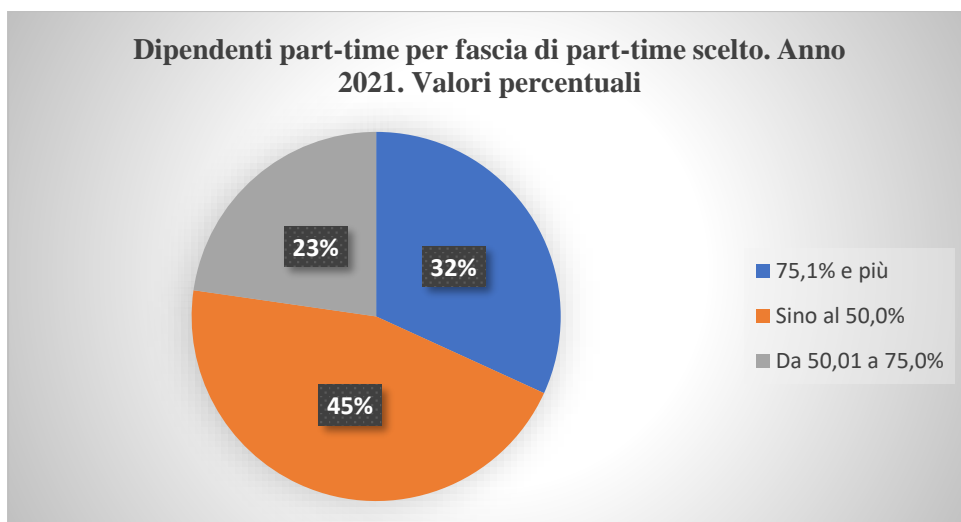


Figura 5/b - Dipendenti part-time per fascia di part-time scelto. **Anno 2021**. Valori percentuali



Analizzando nel dettaglio le caratteristiche di chi ha scelto di lavorare a tempo parziale (n.22 persone complessivamente) è importante evidenziare che all'interno del CNIT questa modalità di lavoro si declina generalmente al maschile, n. 18 contro le 4 unità femminili della sola area amministrativa.

I contratti di collaborazione esterna

Alla data del 31.12.2024 risultano attivi i seguenti contratti:

collaboratori professionali: n. 16 (2023= n. 20, 2022= n. 19, 2021= n. 18)
 collaborazioni occasionali: n. 75 (2023= n. 129, 2022= n. 111, 2021= n.76)
 collaboratori coordinati e continuativi: n. 140 (2023= n. 137, 2022= n. 76, 2021= n.62)
 borse di studio: n. 8 (2023= n.10, 2022= n.9; 2021= n.12)

Il totale dei contratti attivati ammonta a **n. 231** (2023= 296, 2022= n. 215, 2021=n.168) di cui 182 (2023= 240, 2022= 176; 2021= n.132) collaboratori maschili e n. 49 (2023= n. 56, 2022= 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 2024**. Valori percentuali

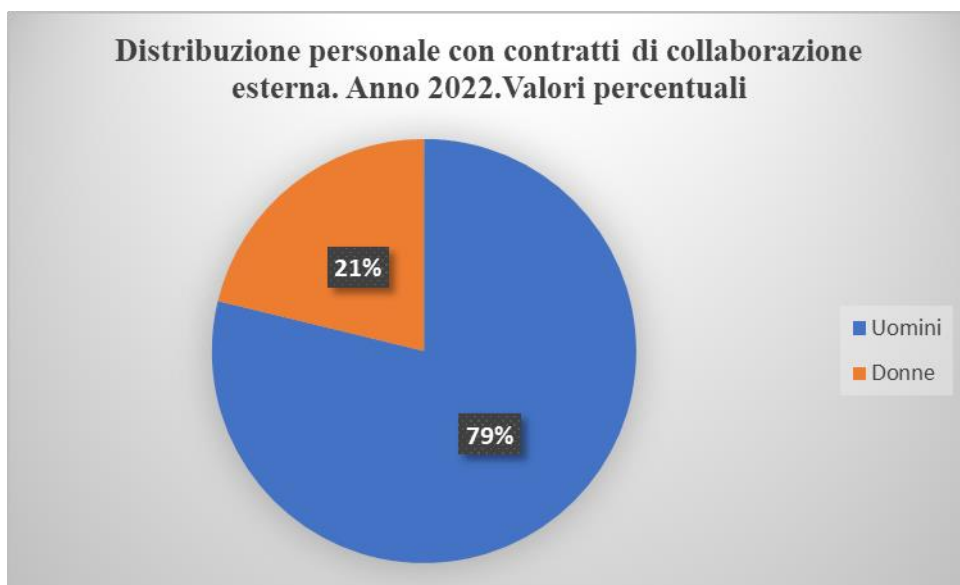


Figura 6 - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2023**. Valori percentuali

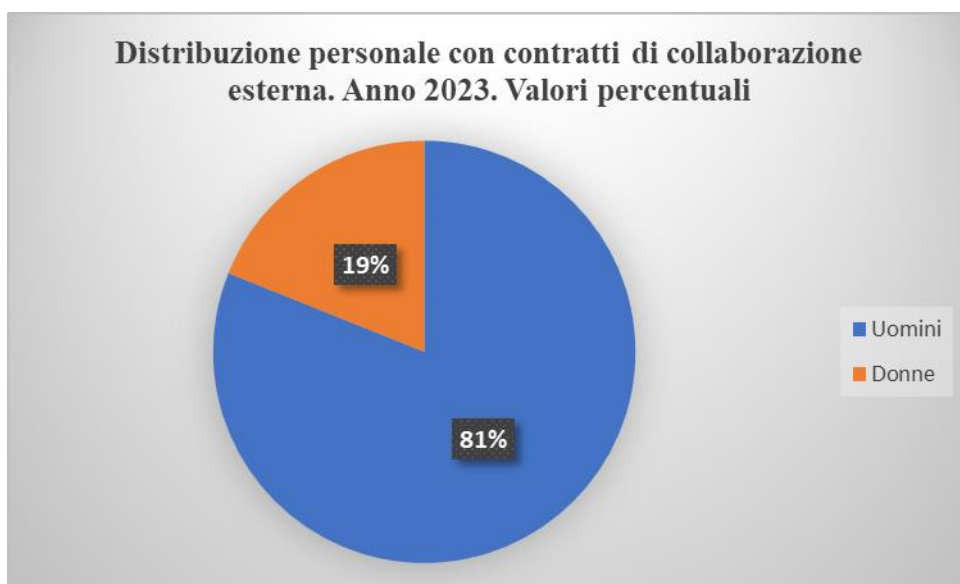


Figura 6 - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2022**. Valori percentuali

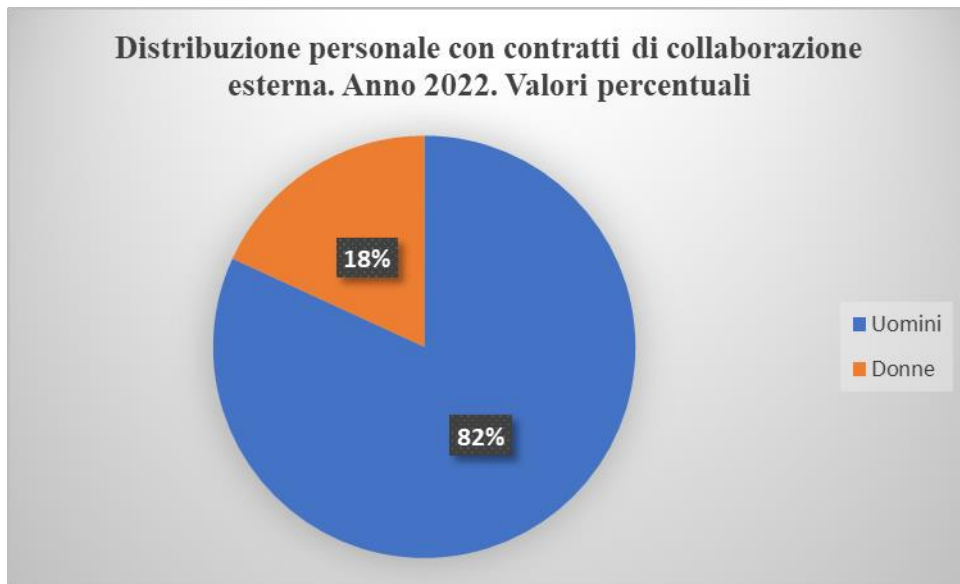


Figura 6/b - Distribuzione del personale assunto con contratti esterni: co.co.co, collaborazioni occasionali, professionali e borse di studio per genere. **Anno 2021**. Valori percentuali

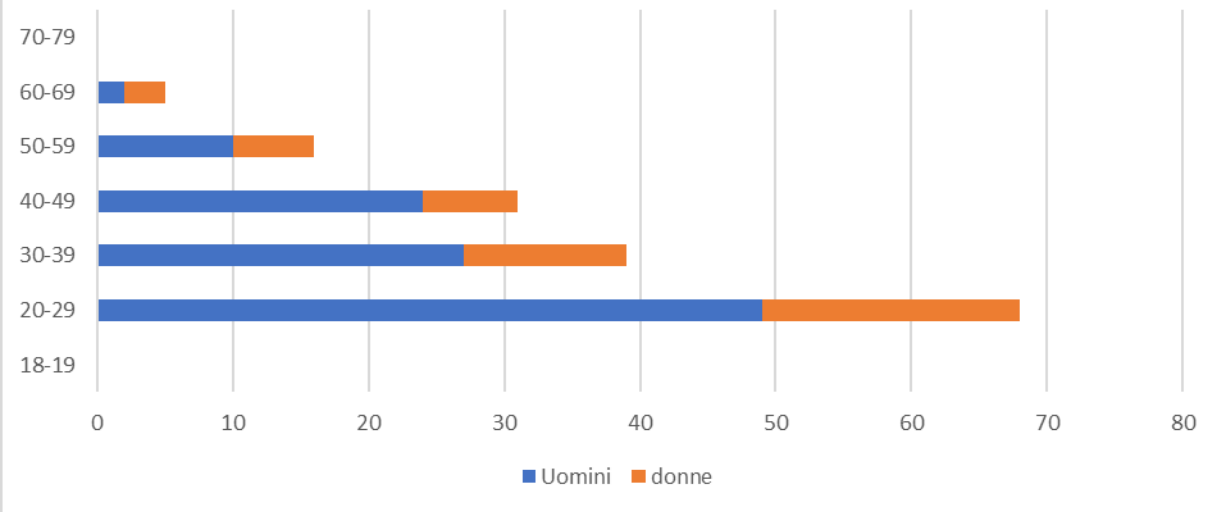


Distribuzione per età e genere

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".

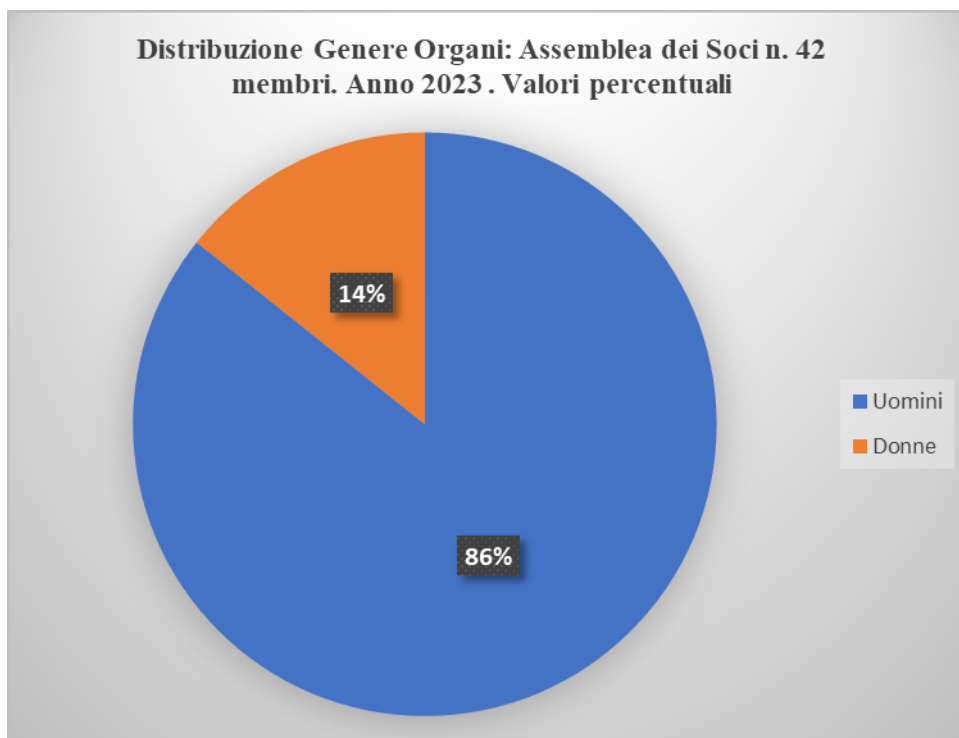
Distribuzione per età e genere dei dipendenti



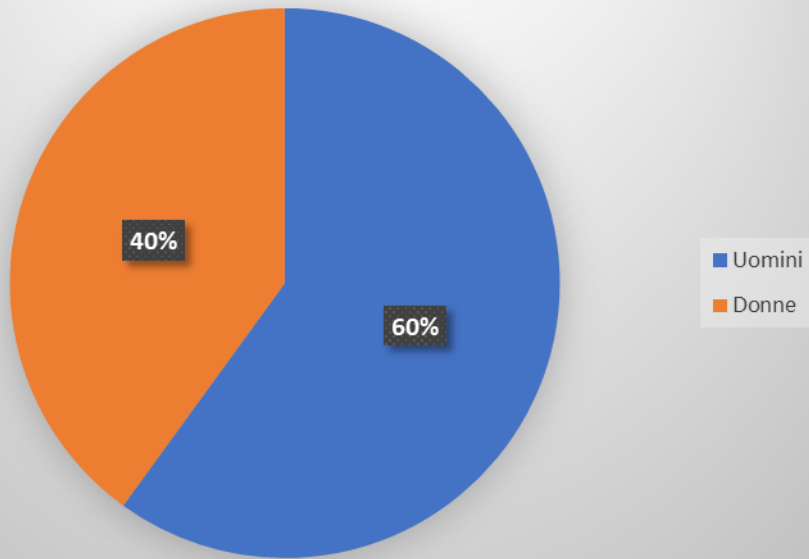
Composizione degli Organi per Genere

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

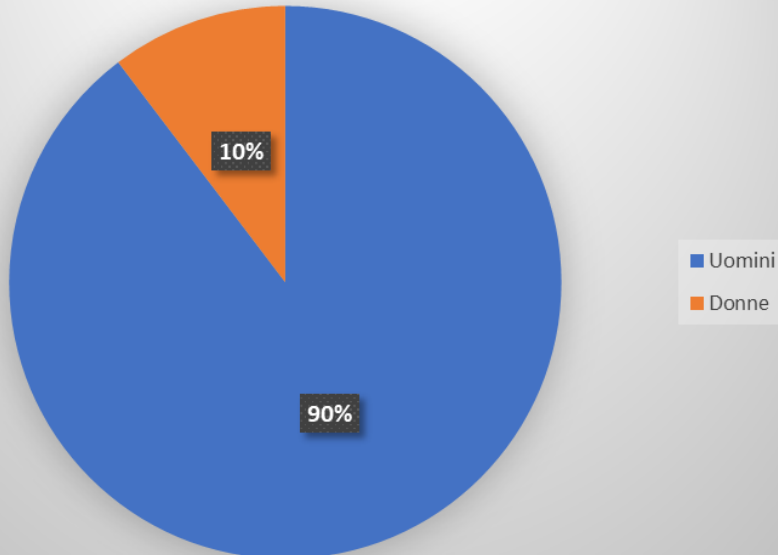
Nel 2024 è rimasta la stessa composizione degli Organi del 2023 per cui si riporta la situazione già evidenziata lo scorso anno.



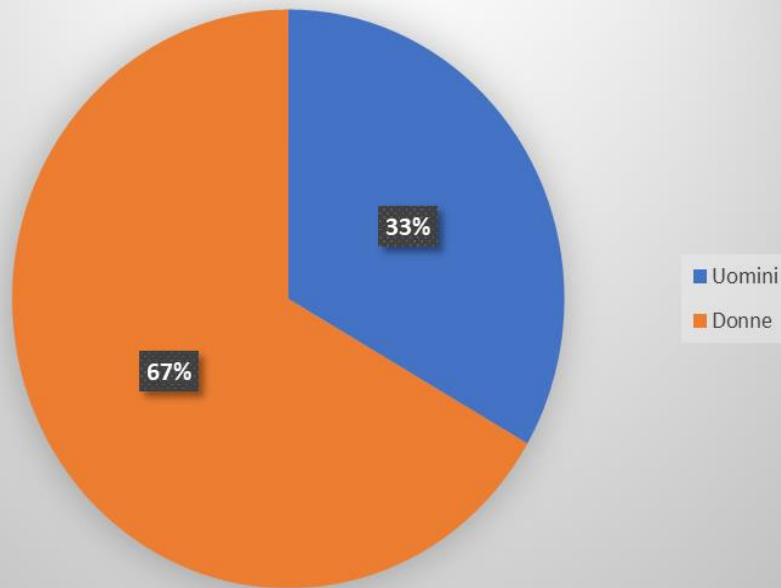
Distribuzione Genere Organi: Consiglio di Amministrazione n. 5 membri. Anno 2023 . Valori percentuali



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

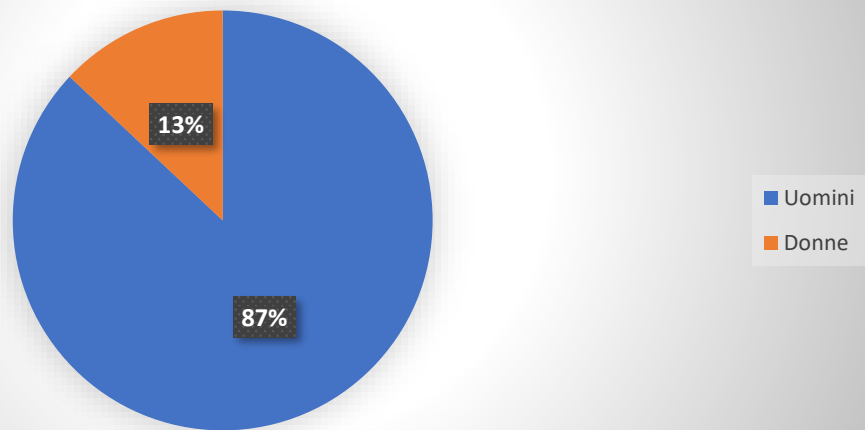


Distribuzione Genere Organi: Collegio dei Revisori dei Conti. Anno 2023 . Valori percentuali

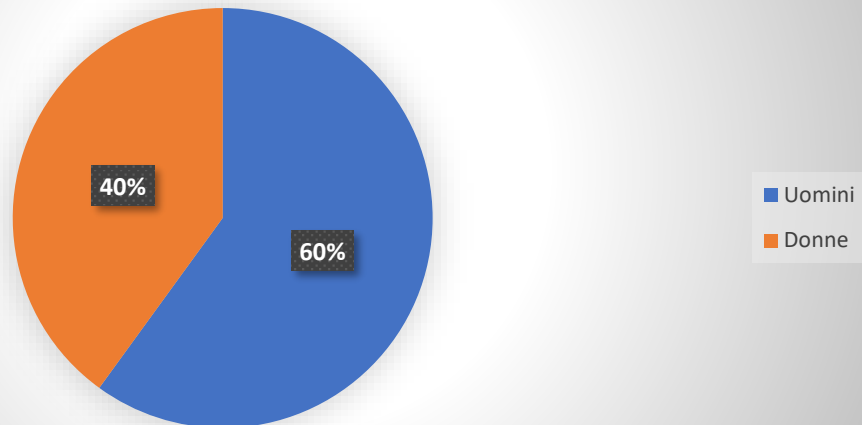


Confronto con gli anni: 2021 e 2022- stessa composizione

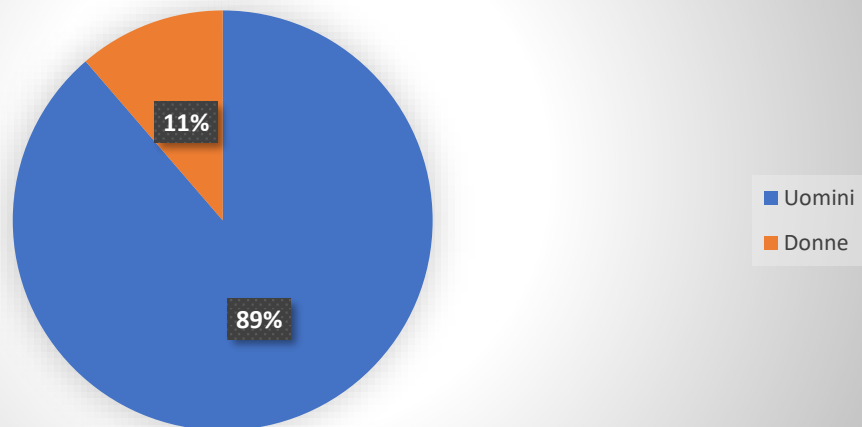
Distribuzione Genere Organi: Assemblea dei Soci n. 38 membri. Anno 2021. Valori percentuali



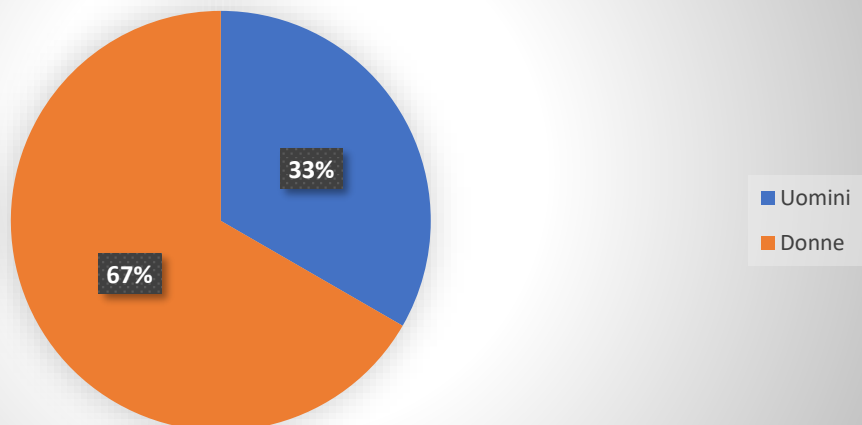
Distribuzione Genere Organi: Consiglio di Amministrazione n.5 membri. Anno 2021. valori percentuali



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.