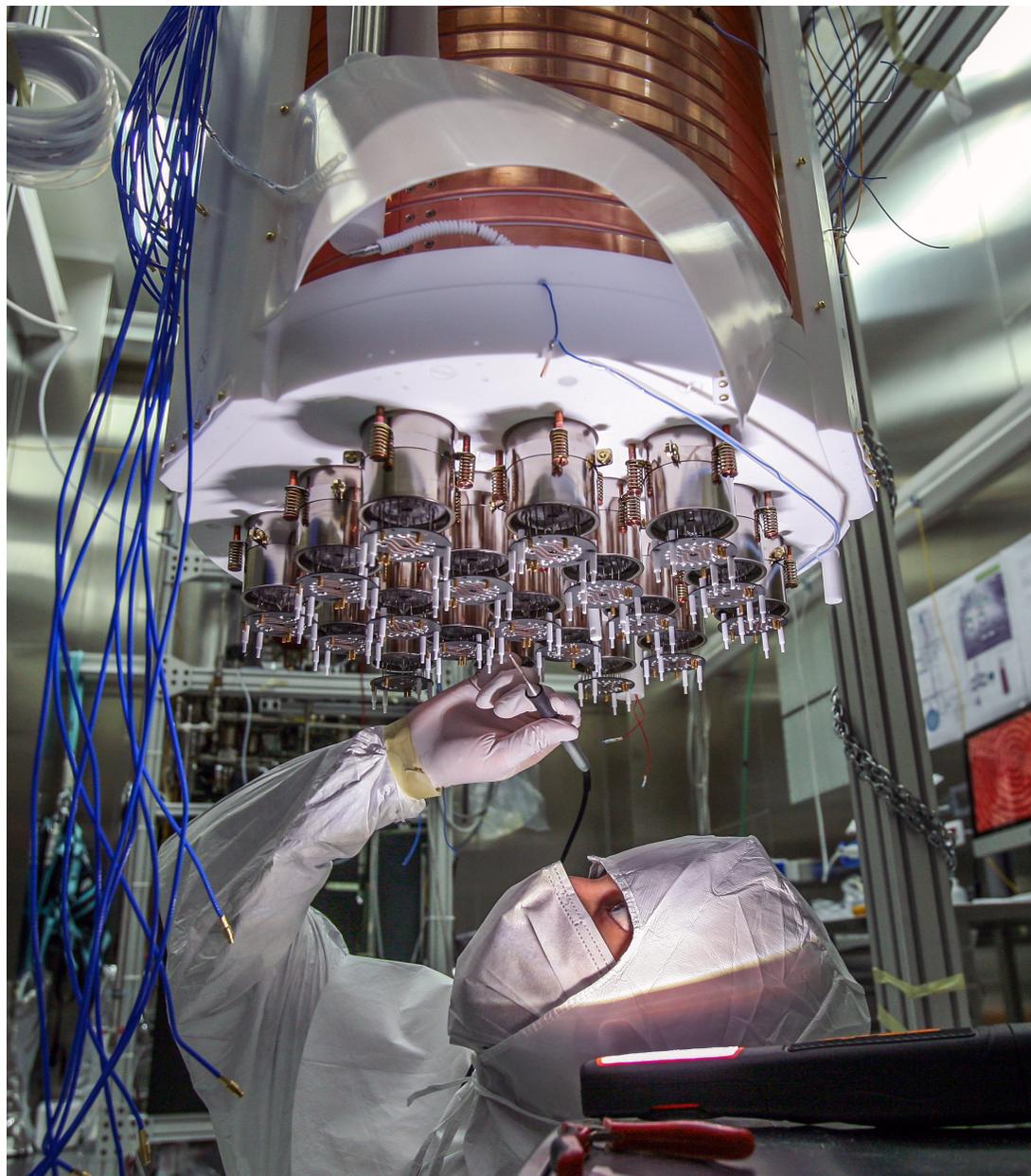




Piano Triennale  
2023 | 2025

# Strategie del personale

Chiara Meroni



**L'INFN è ...**

una comunità di  
oltre **6000** persone

di cui ~ **25%** di assegni di ricerca,  
borse di studio e borse di dottorato



# Numero del personale a Tempo Indeterminato / Tempo Determinato

Aggiornato al 31/12/2021

INFN

TI

TEMPO INDETERMINATO 2000

uomini 1478

donne 522

TD

TEMPO DETERMINATO 163

uomini 109

donne 54

# Numero del personale a Tempo Indeterminato / Tempo Determinato

Per fine anno 2022  
dal PTA  
**2285 staff**



# Numero del personale a Tempo Indeterminato / Tempo Determinato

**Fine AGOSTO 2022**

INFN

TI

TEMPO INDETERMINATO **2023**

uomini 1486 (+8)

donne 537 (+15)

TD

TEMPO DETERMINATO **151**

uomini 93 (-16)

donne 58 (+4)

# Distribuzione del personale a Tempo Indeterminato

**Fine AGOSTO 2022**



**Ricercatori 648**



**Tecnologi 427**



**Tecnici 604**



**Amministrativi 342**



**Dirigenti Amministrativi 2**



# Distribuzione del personale a Tempo Indeterminato

**Stima Dicembre 2022**



**PTA-fine 2022  
2285 staff**

Ricercatori **661** → **704** + 60 - pensionandi



Tecnologi **392** → **472** +40 C2 + 40 TO e extra



Tecnici **619** → **686** turnover (incl TD)



Amministrativi **326** → **407** turnover (incl TD)



Dirigenti Amministrativi **2**

Assunzioni straordinarie fuori turn-over → **+100**



	Posizioni	Data bando	Data delibera assunz.
Comma 2 (Tecnologi)	40	23/8/2021	22/7/2022
Concorsi per Ricercatori	60	7/9/2021	14/9/2022

Assunzioni nell'ambito del turn-over  
(1.1.2020-30.6.2022)

	Posizioni
Tecnologi	38
CTER/CA/FA	89

Cessazioni (1.1.2020-30.6.2022)

	Posizioni
Ricercatori	20
Tecnologi	48
CTER/CA/FA	124



# Tempi determinati PNRR 2022-2025



Piano Nazionale  
di Ripresa e Resilienza

	Posizioni
<b>Tecnologi</b>	<b>108</b>
<b>Tecnici</b>	<b>63</b>
<b>CA/FA</b>	<b>xx</b>

Piano Straordinario per CTER/CA/FA nei prossimi anni

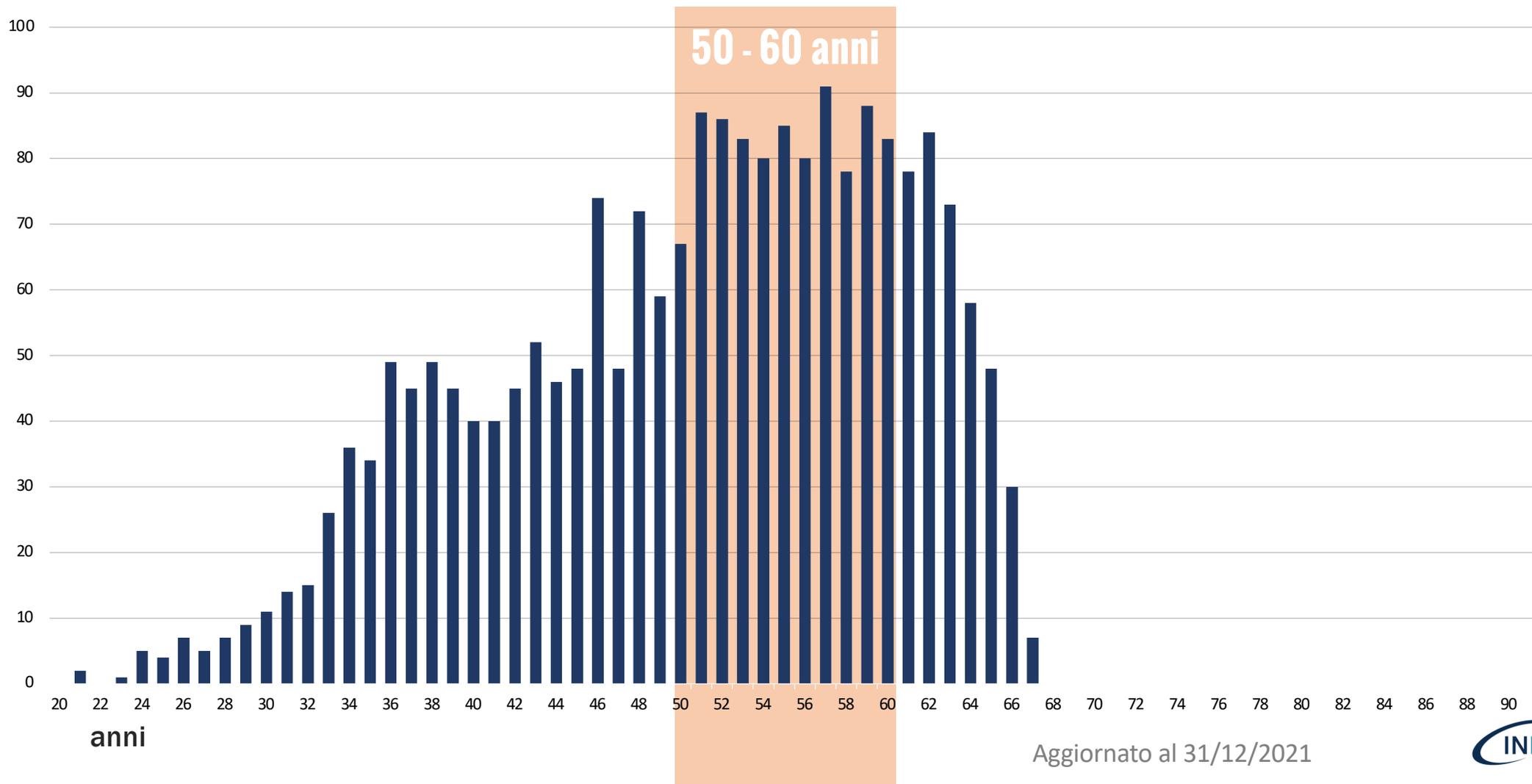
# Distribuzione del personale **Associato**



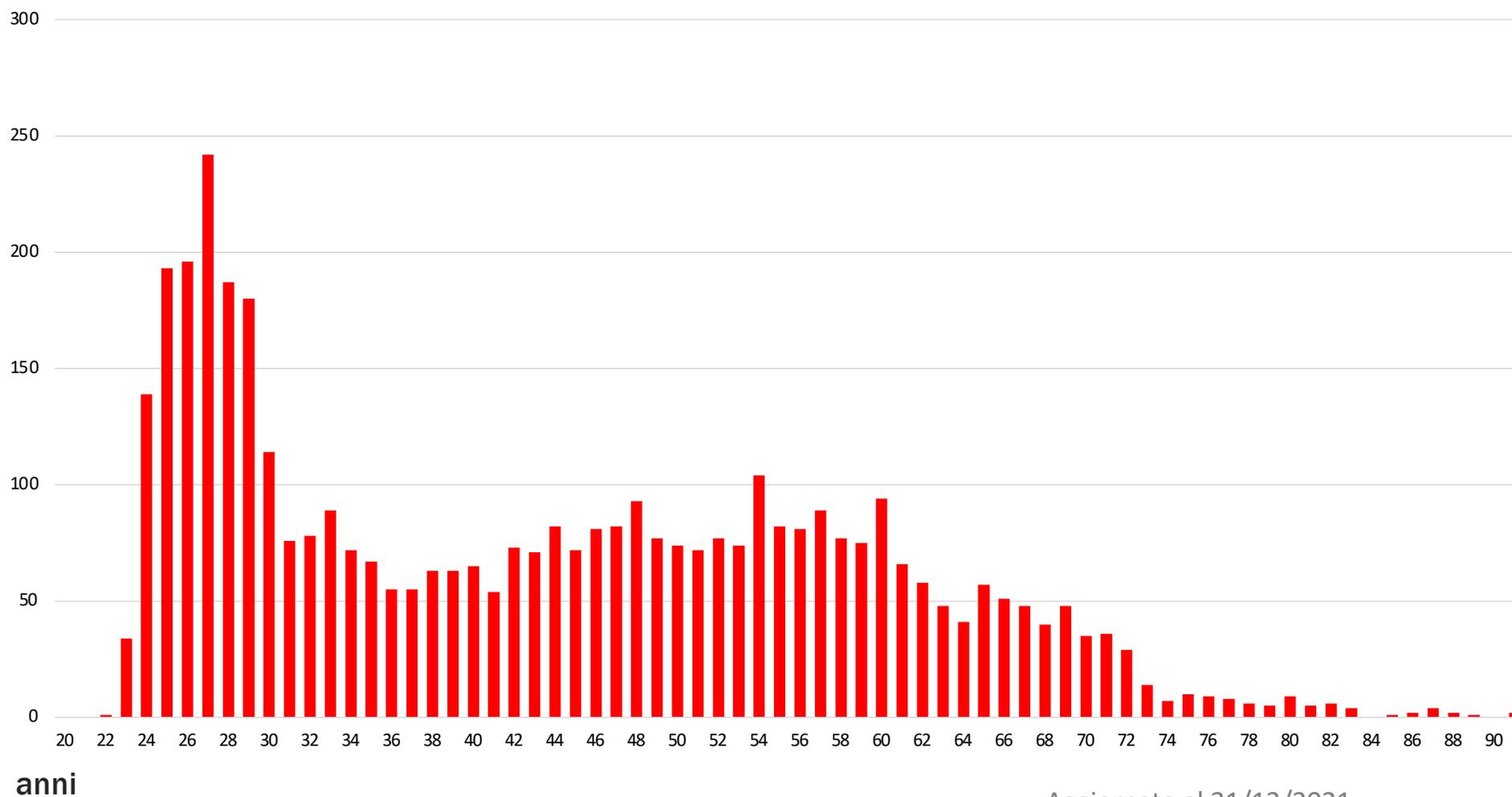
<b>Personale associato totale</b>	<b>4210</b>
<b>Assegnisti</b>	<b>344</b>
<b>Borsisti</b>	<b>38</b>
<b>Dottorandi</b>	<b>1064</b>
<b>Incarichi di ricerca</b>	<b>806</b>
<b>Altre associazioni</b>	<b>1796</b>
<b>Associazioni tecniche</b>	<b>162</b>

Aggiornato al 31/12/2021

# Distribuzione delle frequenze dei dipendenti per età

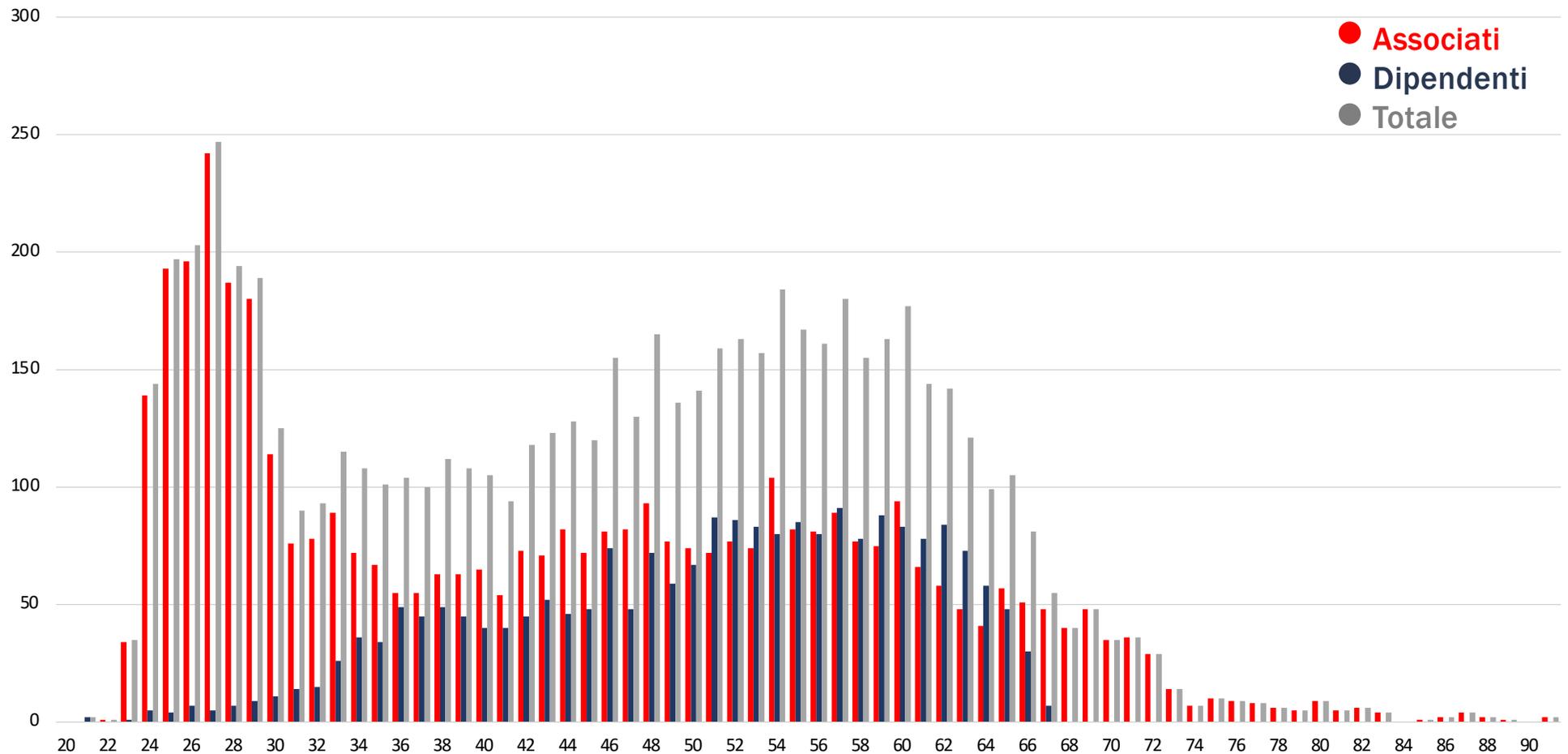


# Distribuzione delle frequenze degli associati per età



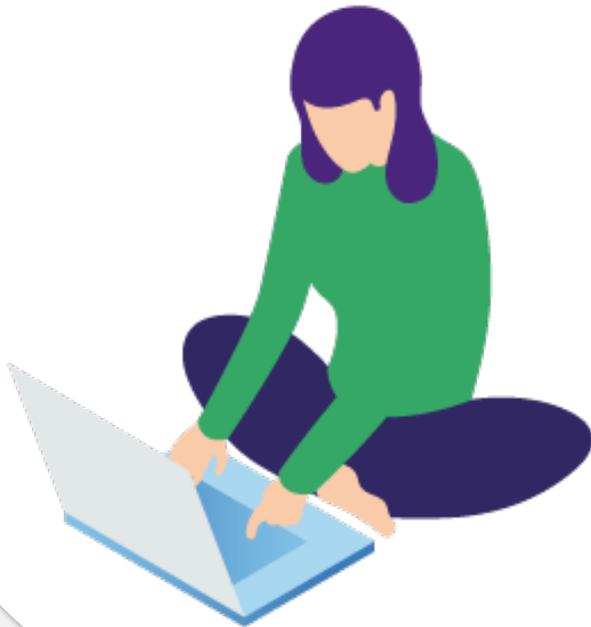
Aggiornato al 31/12/2021

# Distribuzione delle frequenze associati / dipendenti per età



anni

Aggiornato al 31/12/2021



# Personale *... in formazione*

Aggiornato al 31/12/2021

	INFN	associato
Assegnisti	336	344
Borsisti	112	38
Dottorandi		1064

**Dal 2023**  
**Contratti di Ricerca sostituiranno Assegnisti**





**Sostenibilità  
finanziaria**

**Parità di genere**



**Benessere**



**Oltre ai numeri,  
una comunità di  
persone  
di cui avere cura**

**Formazione  
(continua)**



**Prospettive di  
carriera**

**Torino  
2022  
27 | 28  
settembre**

**INFN**

# Sostenibilità finanziaria



# Budget 2021

**383** mln di euro

Risorse finanziarie  
esclusi Fondi Vincolati

**261**

mln di euro



Fondi Vincolati  
a progetti specifici

**122**

mln di euro

# Bilancio 2021

Profilo di spesa per  
ricerca, personale e funzionamento

Incrementi del personale  
sostenuti da investimenti  
governo

personale  
47,8%



ricerca  
37.1 %



strutture e  
funzionamento  
15.1%



# Benessere



Torino  
2022  
27 | 28  
settembre



# La qualità della vita organizzativa in INFN



## Indagine svolta tra 2021 e 2022

Risultati anonimizzati a breve saranno circolati  
I direttori riceveranno le info per la loro struttura

**Campione di 2627 persone** (1905 M, 722 F)

**Risposte:** 52% M, 60% F

Indagine svolta con aiuto di CNPISA, DRU, CUG

*Criticità rilevate sono: pressione lavorativa, clima competitivo, comunicazione, rischio esaurimento vs engagement*

**Situazione simile ad altri ambienti ricerca.**

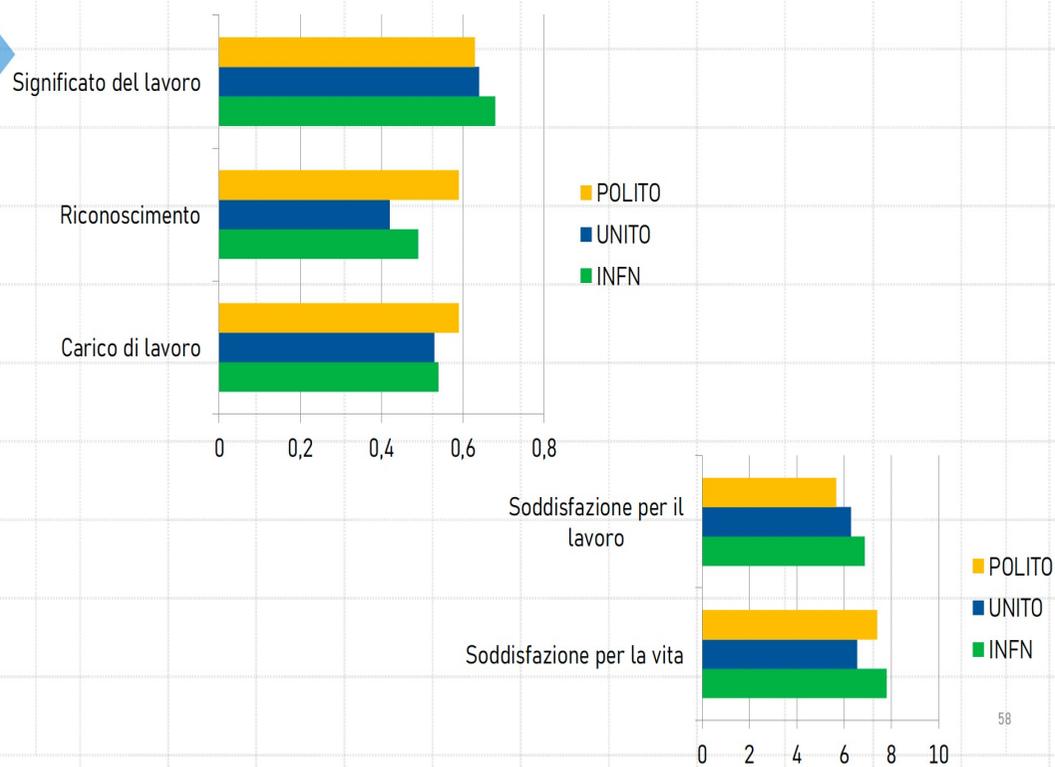
**Proposti interventi per attenuare la pressione temporale, sviluppare crescita professionale e partecipazione**

*Il clima di lavoro è molto variabile tra le varie strutture*

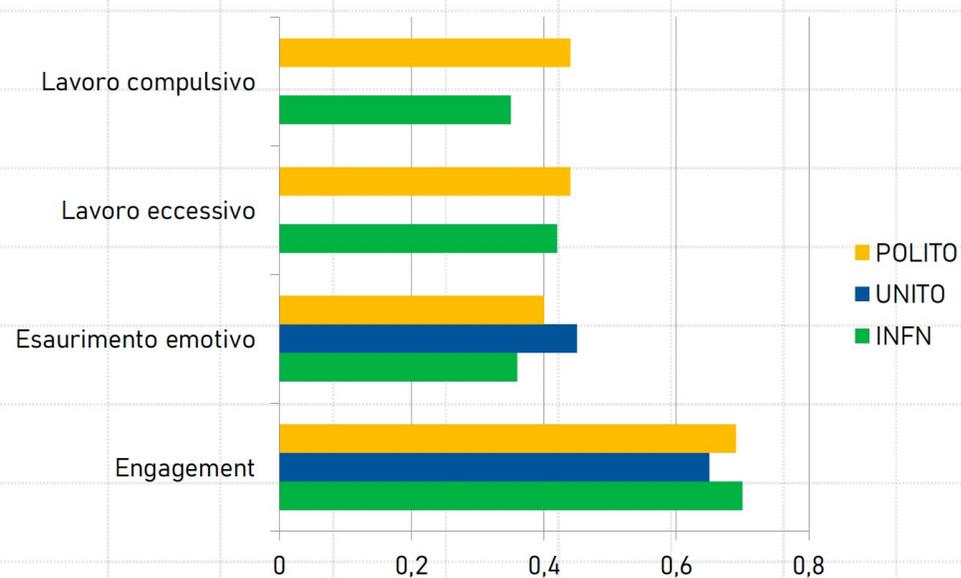


# Qualche confronto con altri enti

Alcune comparazioni: personale tecnico-amministrativo

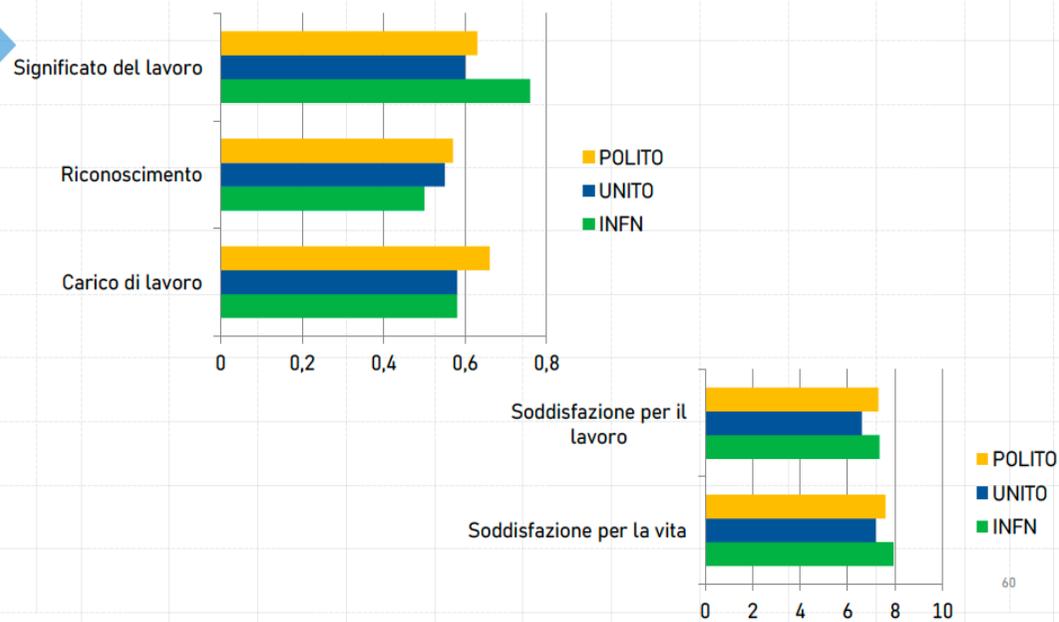


Alcune comparazioni: personale tecnico-amministrativo

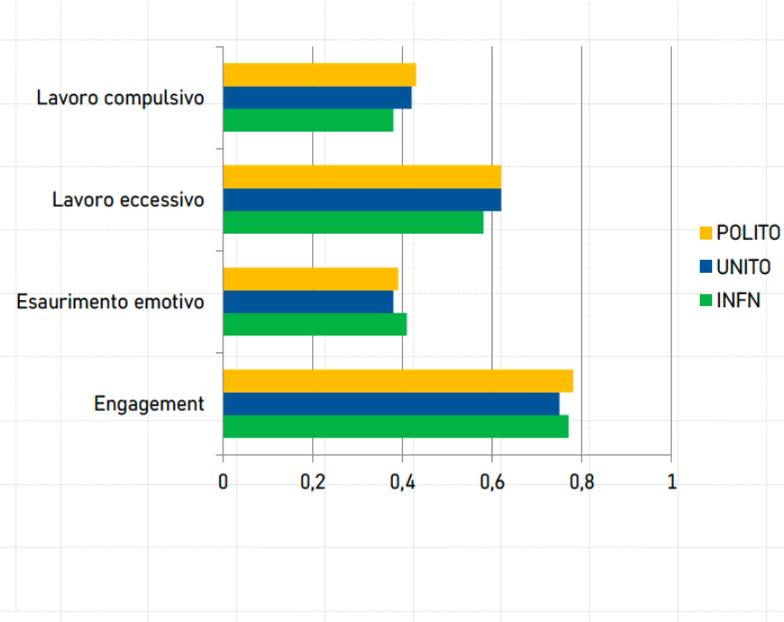


# Qualche confronto con altri enti

Alcune comparazioni: ricercatori/ricercatrici e tecnologi/ghe



Alcune comparazioni: ricercatori/ricercatrici e tecnologi/ghe



# Benessere

Già attivati strumenti  
conciliativi quali  
lavoro agile  
telelavoro  
flessibilita' orario lavoro

.....



# Parità di genere



# Parità di genere

Grafici elaborati dal CUG

Tempi indeterminati	TOT	M	F	F/TOT (%)
Ricercatori	661	512	149	22
Tecnologi	392	316	76	19
Tecnici	619	582	37	6
Amministrativi	328	68	260	79
<b>TOTALI</b>	<b>2000</b>	<b>1478</b>	<b>522</b>	<b>26</b>

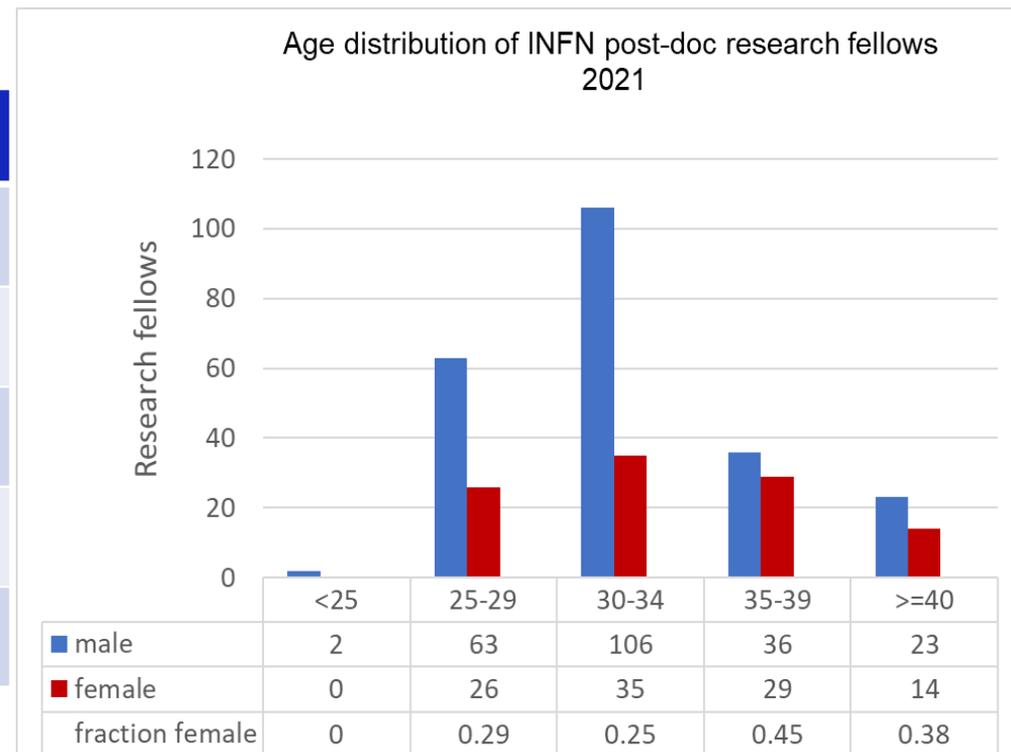
Tempi determinati	TOT	M	F	F/TOT (%)
Ricercatori	26	26	-	-
Tecnologi	46	30	16	35
Tecnici	45	42	3	7
Amministrativi	45	10	35	78
<b>TOTALI</b>	<b>162</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>33</b>



# Parità di genere

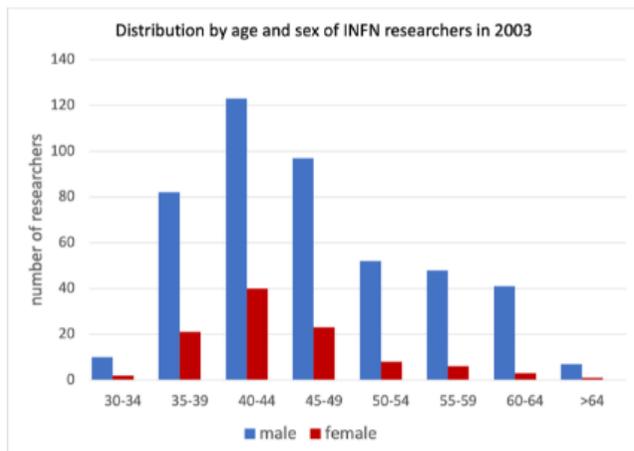
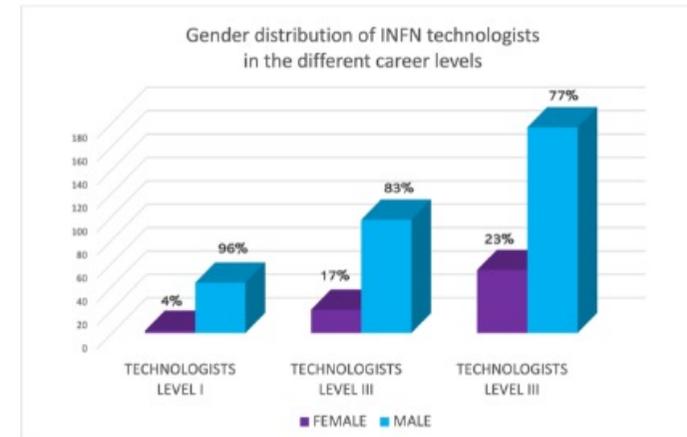
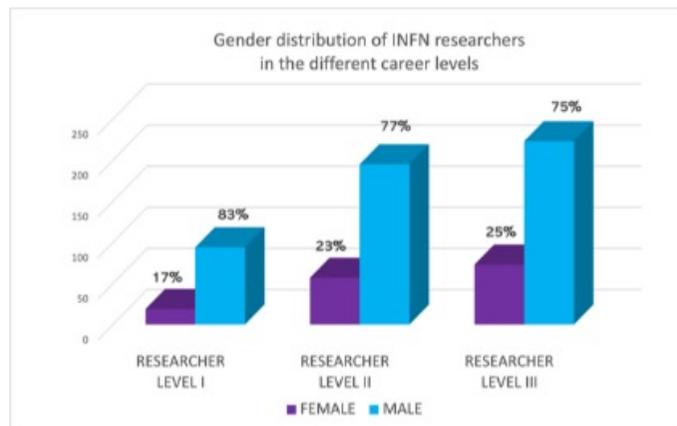
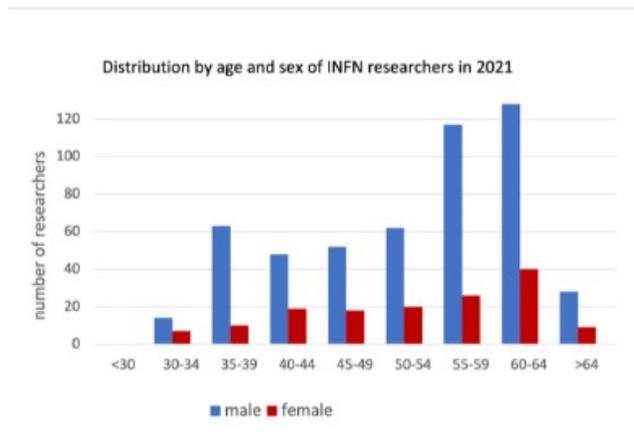
Grafici elaborati dal CUG

Ruolo	Mean age (years)	
	M	F
Researcher	53	53
Technologist	50	48
Technician	52	55
Administr.	50	51



# Parità di genere

Grafici elaborati dal CUG



GCI (indice del soffitto di Cristallo  
 =%donne/%donne livello più alto

GCI = 1 parità di genere

Media Università 1.6

Ricercatrici INFN 1.34

Tecnologhe 4.4



# Parità di genere



... e strumenti innovativi

## INFN si è dotato di strumenti per migliorare la situazione

- Rispetto del bilanciamento di genere nelle commissioni nominate
- Supporto alla maternità e alla paternità sia nei regolamenti che nei sostegni per congedi, asili nido, borse per figli, sussidi vari
- Borse di studio per giovani laureate teoriche
- Dal 2022 per tutte le giovani laureande



# Gender Mentoring nell'INFN:

un percorso trasformativo verso **l'inclusione e l'equità nella ricerca**

**Non solo più donne, ma portare l'ottica di genere nella ricerca**

Occorre cambiare le pratiche,  
le procedure che sono portatrici di diseguaglianza,  
lavorare verso l'inclusione/valorizzazione della diversità

**Mentee:**

**giovani ricercatrici o tecnologhe non staff o neostaff**

**Mentori: fisiche o tecnologhe, senior o  
al top della carriera INFN o Università**



# Gender Mentoring nell'INFN:

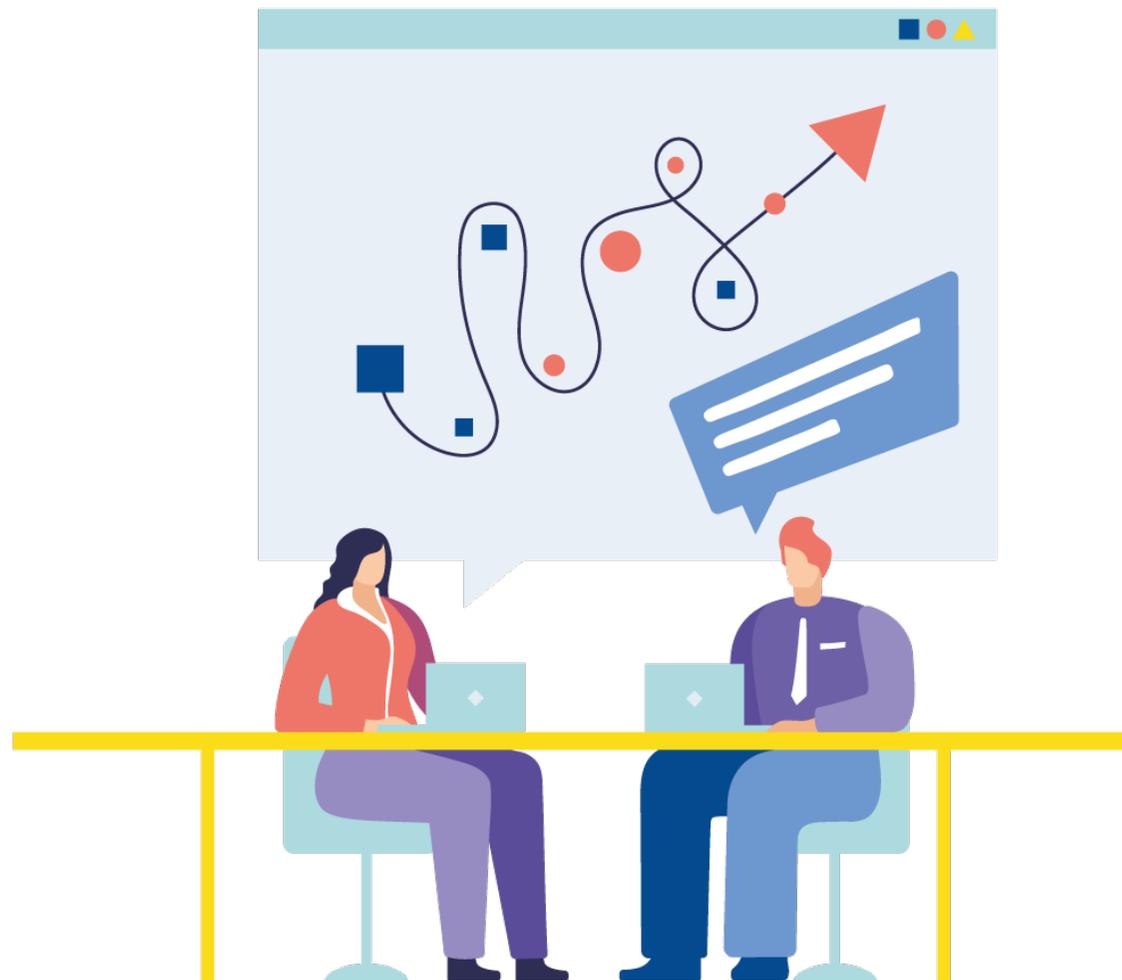
Obiettivi per le giovani:

- migliorare la capacità di identificare, affrontare e superare gli ostacoli incontrati nelle fasi iniziali del percorso di carriera attraverso un confronto con le mentori e con le altre mentee.
- fornire uno strumento per identificare degli obiettivi di carriera, attraverso una riflessione critica delle proprie scelte e ponendo attenzione ai processi/pratiche di genere nella ricerca

Il primo ciclo con 18 mentee è stato così apprezzato che il secondo ciclo con 12 mentee ...  
**è stato aperto anche agli uomini**



# Prospettive di carriera



# Prospettive di carriera

Progressioni nel triennio 2020-22 → 1016 posizioni

	Posizioni	Data bando	Data delibera assunz.
ART. 22 (OPT/OPA → CTER/CA)	63	13/11/2020	27/5/2021
ART. 54 (1)	414	23/11/2020	23/7/2021
ART. 53 (1)	220	15/12/2020	17/12/2021
ART. 53 (2)	188	5/7/2022	In corso
ART. 15 (III liv. → II liv.)	51	19/11/2020	23/7, 29/10, 22/12/2021
ART. 15 (II liv. → I liv.)	80	6/7/2021	27/9/2022

Hot news : altri 144 vincitori II liv



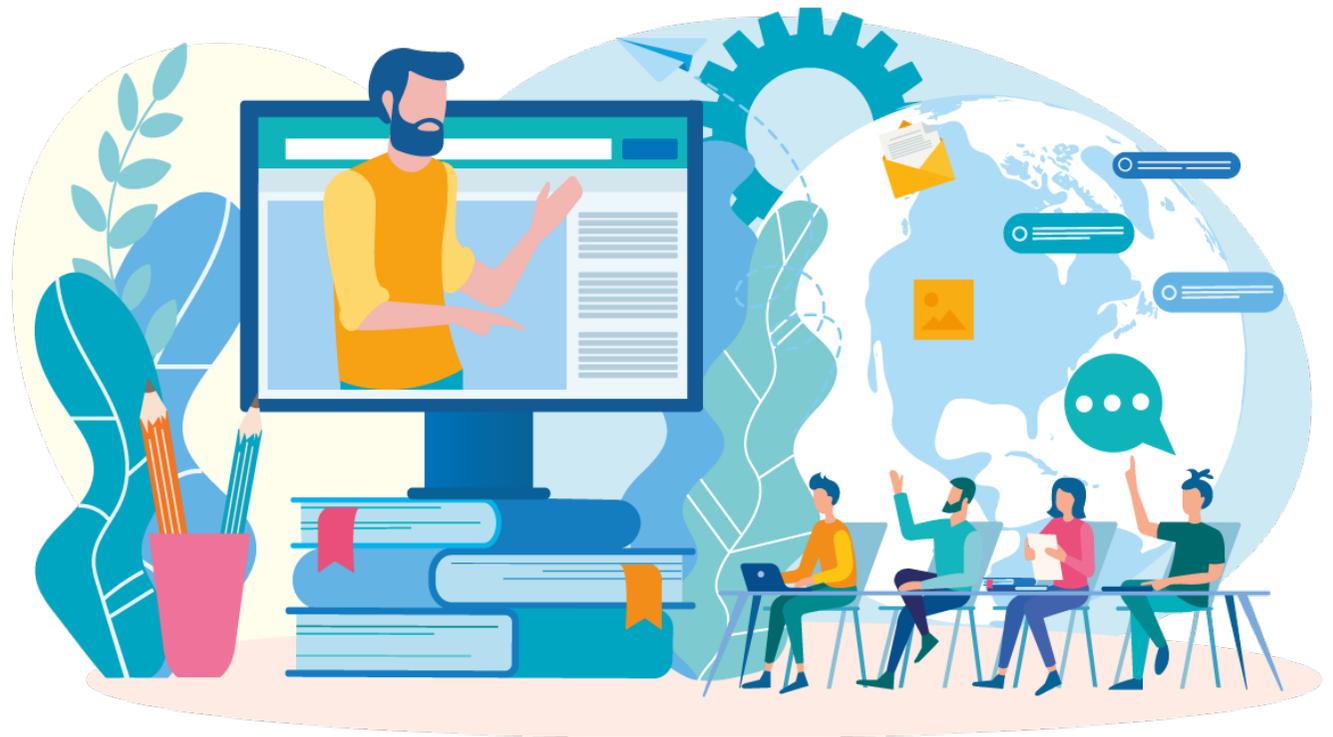
# Prospettive di carriera

## 2023-2024

	Posizioni
Nuovi concorsi per ricercatori III livello	50
Nuovo ART. 54 (1)	q.b.
Concorsi per dirigenti e II livello	Ad anni alterni 0(10)
Concorsi al IV livello	Qualche unita' /y



# Formazione continua



Torino  
2022  
27 | 28  
settembre

INFN



# Formazione continua

Decine di corsi sono organizzati tutti gli anni aventi come obiettivo

- **miglioramento delle conoscenze/competenze**
- **miglioramento delle relazioni / sguardo al futuro**

Corsi sono proposti

**Bottom-up** dai dipendenti

**Top-down** dalla CF su temi formativi strategici per l'INFN

**Finanziata** dall'1% del monte salari per i dipendenti,

**Allargata** a giovani borsisti e assegnisti con integrazioni finanziarie

**Monitorata** la qualità dei corsi con test finali

Ritorno pienamente soddisfacente





*Ringrazio chi mi ha fornito materiale  
mi scuso per quello che non ho citato,  
auguro a tutti noi geniali scoperte  
e di essere sempre orgogliosi  
di essere il personale dell'INFN*



# Tempistiche Contratti Integrativi INFN

	<b>Sigla Ipotesi</b>	<b>Approvato FP</b>	<b>gg</b>
<b>CCNI SA IV-VIII 2017</b>	<b>20.07.20</b>	<b>22.01.21</b>	<b>186</b>
<b>CCNI SA I-III 2017</b>	<b>20.07.20</b>	<b>15.04.22</b>	<b>634</b>
<b>CCNI INCENTIVI RUP</b>	<b>13.01.21</b>	<b>21.07.21</b>	<b>189</b>
<b>CCNI ART.53</b>	<b>09.07.21</b>	<b>25.11.21</b>	<b>139</b>
<b>CCNI SA IV-VIII 2018</b>	<b>15.04.22</b>	<b>01.07.22</b>	<b>77</b>
<b>CCNI SA IV-VIII 2019-20</b>	<b>23.09.22</b>	<b>?</b>	