

2024

Bilancio di Genere

AREA
SCIENCE PARK
■■■■■



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	2
	1.1 Area Science Park	2
	1.2 L'integrazione della dimensione di genere in Area Science Park	2
	1.3 Il tema della parità di genere in Europa e in Italia	3
	1.4 Gender mainstreaming e bilancio di genere	5
	1.5 Il Bilancio di Genere in Area Science Park	5
2	CONTESTO INTERNO	6
	2.1 Analisi anagrafiche	6
	2.2 Sviluppo di carriera	9
	2.3 Livello di istruzione	13
	2.4 Formazione del personale	13
3	CONCILIAZIONE VITA LAVORO	15
4	DATI DI BILANCIO	17
5	CONCLUSIONI	20
6	INDICE DELLE FIGURE	21

1 INTRODUZIONE

1.1 AREA SCIENCE PARK

Area Science Park, costituito nel 1978, è un Ente nazionale di ricerca vigilato del Ministero dell'Università e Ricerca con sede a Trieste.

Le principali linee di attività dell'Ente si concentrano sullo sviluppo di infrastrutture di ricerca e tecnologiche, sulla ricerca scientifica in tre settori disciplinari (scienze della vita, data engineering e nuovi materiali) e sulla gestione e sviluppo del parco scientifico e tecnologico. Area Science Park, inoltre, sostiene l'innovazione ad alto rischio derivante dalla ricerca sviluppata all'interno delle proprie infrastrutture di ricerca e tecnologiche e sostiene la crescita e lo sviluppo di startup nel settore deep tech.

Dal 1978 l'ente gestisce il parco scientifico e tecnologico di Trieste: 80.000 mq di superfici attrezzate per attività di R&S e dislocate su due campus, entrambi situati sul Carso triestino (Padriciano e Basovizza), dove operano circa 60 tra centri di ricerca nazionali e internazionali, imprese e startup innovative attive in diversi settori (Life Sciences, Materiali, ICT, Energia e Ambiente) che generano occupazione per un totale di 2.800 addetti.

Area ha, inoltre, sviluppato negli anni competenze specializzate nei settori dell'innovazione, strumenti che oggi mette a disposizione dei sistemi imprenditoriali economici regionali e nazionali.

1.2 L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE IN AREA SCIENCE PARK

Da sempre attenta alle politiche di inclusione e integrazione della dimensione di genere, in linea con quanto richiesto dalla Commissione Europea, Area Science Park ha adottato nel 2022 il primo Gender Equality Plan (Piano per la parità di genere) che, dal 2023, è stato integrato nel Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il documento programmatico si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ente, favorendo la cultura del rispetto e dell'inclusività, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva parità di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite nel tempo.

Il Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere 2024-2026 è stato costruito sulla base delle cinque aree tematiche indicate dalla Commissione Europea e sulle specifiche caratteristiche di Area Science Park, in particolare delle sue finalità istituzionali, quale Ente Pubblico di Ricerca che "favorisce e promuove l'innovazione, lo sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica ed il trasferimento dei suoi risultati al mercato, lo sviluppo del sistema economico [...]” (Art. 2 dello Statuto), del proprio assetto organizzativo e della propria cultura valoriale.

1.3 IL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE IN EUROPA E IN ITALIA

La parità di genere è uno dei valori fondamentali dell'Unione europea, come sancito agli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea nel 1992. Fa riferimento al principio secondo cui donne e uomini dovrebbero avere gli stessi diritti, le stesse responsabilità e le stesse opportunità, ed è ampiamente riconosciuto come importante fattore trainante della crescita economica.

In particolare, con la Presidenza di Ursula Von der Leyen, la Commissione Europea si è posta l'obiettivo di compiere progressi concreti e significativi entro il 2025, in linea con l'impegno di realizzare un'Unione dell'uguaglianza. In questo senso, tra le varie politiche messe in atto nell'ambito del Programma di Ricerca Horizon Europe (2021-2027), c'è quella di richiedere alle istituzioni che vogliono accedere ai fondi del Programma di dotarsi obbligatoriamente di un Piano di Parità di Genere (Gender Equality Plan- GEP) a partire dall'anno 2022. La strategia della Commissione europea sulla parità di genere per il periodo 2020-2025, osserva che "la parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività", citando uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere¹ nel quale si stima che il miglioramento della parità di genere potrebbe portare a un aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1% e il 9,6% entro il 2050.

Nel mese di marzo 2023 la Commissione Europea ha pubblicato il terzo report sulla parità di genere nell'Unione Europea che fa il punto sulla situazione dell'UE e dei suoi Stati membri, mettendo in evidenza i risultati dell'Unione nei settori chiave analizzati dalla Gender Equality Strategy 2020-2025² quali la partecipazione economica: le donne continuano a essere sotto-rappresentate in posizioni di leadership e nei settori ad alta retribuzione; l'istruzione; la violenza di genere e l'equilibrio tra vita professionale e privata. Le donne continuano a sopportare la maggior parte delle responsabilità domestiche e di cura, influenzando negativamente le loro opportunità di carriera. Il documento fornisce esempi degli Stati membri e dei progetti finanziati dall'UE in questi settori, presentando le tendenze chiave e i dati disponibili più recenti.

I progressi vanno a rilento e le disparità di genere persistono a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Il Gender Equality Index (Indice sull'uguaglianza di genere), importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo, assegna ogni anno, all'UE e agli Stati membri, un punteggio da 1 a 100 dove 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini.

I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, nonché nei loro sottodomini. L'indice sull'uguaglianza di genere 2023 europeo (con punteggio di 70,2 su 100) è migliorato di 2,6 punti rispetto al 2022 registrando il maggior incremento annuale mai raggiunto dall'indice UE e fornisce, nel contempo, la misura della grande disomogeneità esistente tra i vari paesi. Si passa, infatti, dall'82,2 della Svezia ai 52,5 punti della Grecia e ai 68,2 dell'Italia che si pone 2 punti sotto la media europea, dimostrando però un miglioramento di 3,2 punti rispetto al 2022.

1 [Istituto europeo per l'uguaglianza di genere | Istituto europeo per l'uguaglianza di genere](#)

2 [Strategia per la parità di genere - Commissione europea](#)

Secondo il Global Gender Gap Index 2023³, l'Italia si è classificata al 79° posto su 146 paesi peggiorando di 13 posizioni rispetto all'anno precedente ma rivelando buoni progressi in alcune aree quali il livello di istruzione, la salute e la prospettiva di vita. Mentre c'è ancora molto lavoro da fare, soprattutto in termini di partecipazione economica ed empowerment politico dove è peggiorata la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica, passando dal 40esimo al 64esimo posto.

In merito all'istruzione, come evidenzia la pubblicazione *She Figures 2021*⁴ della Commissione Europea, mentre le donne laureate sono più numerose degli uomini (costituiscono rispettivamente il 54% delle lauree di primo livello ed il 59% delle lauree magistrali) e si raggiunge la quasi parità per il dottorato (il 48% dei dottorati totali nell'UE è conseguito da donne), persistono forti disparità tra i vari campi di studi.

Nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) le donne rappresentano solo il 31,3% degli iscritti nonostante le buone opportunità di lavoro in questo settore pur rilevando che Svezia (37,2%), Romania (36,8%), Italia (36,2%) e Polonia (35,6%) sono gli unici Stati membri le cui quote di iscrizione femminile nelle discipline STEM superano il 35%.

Nel mondo del lavoro le donne rappresentano il 22% di addetti nel settore delle TIC (Tecnologia dell'informazione e della comunicazione), il 60% nella sanità e nei servizi sociali e nell'istruzione mentre soltanto un terzo dei ricercatori sono donne.

Guardando i livelli apicali, del 42,3% delle donne impiegate in ambito accademico, soltanto il 26,25% riesce a raggiungere i livelli più elevati della carriera accademica e ciò rende molto più complesso alle donne partecipare attivamente ai processi decisionali e quindi incidere sulle scelte di politica della scienza e dell'innovazione. Per queste ragioni, diverse politiche e programmi di finanziamento dell'UE mirano a promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione.

Nel 2023⁵ sono state apportate alcune novità significative, quali la Direttiva (UE) 2023/970 che ha introdotto nuovi obblighi di comunicazione riguardo al divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori, influenzando significativamente le politiche retributive delle imprese. Anche in Italia, nel 2023, ad esempio, nella normativa nazionale è stato introdotto l'articolo 51 bis attraverso il Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni in Legge 21 aprile 2023, n. 41 che contiene disposizioni specifiche in materia di bilancio di genere e bilancio ambientale.

Questi sviluppi rappresentano passi importanti verso una maggiore equità e sostenibilità nelle politiche pubbliche e aziendali.

3 [Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum](#)

4 [She figures 2021 - European Commission](#)

5 A livello europeo sono numerose le iniziative messe in atto per il superamento del divario di genere, i risultati delle varie azioni poste in essere sono descritte nel report "2023 report on gender equality in the EU" pubblicato sul sito: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

1.4 GENDER MAINSTREAMING E BILANCIO DI GENERE

Il tema dell'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) si definisce come la strategia che *mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi* in quanto prevede che, prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini. L'integrazione della dimensione di genere è incentrata sui processi e sulle pratiche organizzative in tutti i settori della pubblica amministrazione e delle politiche pubbliche e mira a eliminare le distorsioni di genere in essere o a prevenirle.

L'idea di base è che la parità tra donne e uomini debba essere promossa attivamente in tutte le fasi dell'elaborazione e dell'attuazione delle politiche.

Anche le Nazioni Unite, con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 verso gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, ricorda che favorire salari più equi è fondamentale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere. Tra le prime iniziative sperimentali, e poi promosse dagli Enti locali italiani, come strumenti volti ad offrire un contributo mirato alla promozione delle pari opportunità vi è il Bilancio di Genere.

Il primo Paese a sperimentare il Bilancio di Genere (*gender budgeting*) è stato l'Australia nel 1984. Successivamente altri paesi hanno promosso ed utilizzato tale strumento, e a Pechino, nel 1995 durante la Quarta Conferenza delle Donne con la "*Beijing Platform for Action*" si afferma che il *bilancio di genere* rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione proprio del principio del *gender mainstreaming*.

Creare un Bilancio di Genere significa applicare, a tutti i livelli del processo di bilancio, l'integrazione della dimensione di genere. Alla base del documento, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

1.5 IL BILANCIO DI GENERE IN AREA SCIENCE PARK

Il bilancio di genere rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso una valutazione attenta dell'impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, mirando a rendere visibili le differenze di genere nelle allocazioni di risorse pubbliche e contribuendo a una distribuzione più equa e inclusiva.

Il tema è ormai ineludibile in quanto l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR del Ministero dell'Università e della Ricerca è consentito solo a quei soggetti che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un "Bilancio di Genere" e di un *Gender Equality Plan* (Piano di Parità di Genere), in analogia a quanto previsto da Horizon Europe.

Il Bilancio di Genere si innesta sul lavoro avviato da Area Science Park nel 2022 con l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) e sulle azioni per il raggiungimento degli indicatori previsti, quale strumento di analisi e di programmazione per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari, in un'ottica di genere, a cui le PA sono obbligate ad ottemperare con modalità iterative e continuative nel tempo.

Il documento ha un importante impatto: può offrire una fotografia della distribuzione delle donne e degli uomini nei vari settori economici, produttivi, culturali, formativi di gestione pubblica. Inoltre, può contribuire a monitorare le azioni dell'Ente a favore della parità di genere.

Attraverso la redazione di un Bilancio di Genere Area Science Park si prefigge di perseguire al contempo i seguenti obiettivi:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere coerentemente ad esse;
- sviluppare dati e statistiche *gender sensitive*;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione.

Fondamentale è la scelta delle fonti da cui ricavare i dati necessari ma anche la possibilità di effettuare eventuali indagini ad hoc per individuare dati quantitativi e qualitativi e sviluppare statistiche utili per l'analisi del contesto in ottica di genere.

2 CONTESTO INTERNO

2.1 ANALISI ANAGRAFICHE

In questa sezione del documento troviamo diversi indicatori che rappresentano la composizione di genere di Area Science Park.

Al 31 dicembre 2023 su un totale di 200 dipendenti che lavorano in Area Science Park, la componente femminile è superiore rispetto a quella maschile: a fronte di 117 dipendenti donne, che rappresentano il 58,5% del totale dei dipendenti, sono presenti 83 uomini, pari al 41,5% del totale. Dalla Figura 1 si evince un trend di crescita generale del personale dipendente in servizio dal 2021 (146) al 2023 (200). Nel 2023, sul totale del personale in servizio, la percentuale di donne è leggermente diminuita passando dal 62,3% nel 2021 al 58,5% nel 2023; la percentuale di uomini, invece, è aumentata passando dal 37,7% nel 2021 al 41,5% nel 2023.

Il grafico sottolinea una crescita stabile del personale e, sulla percentuale totale, sebbene la componente femminile sia in leggera riduzione (-3,8%) rispetto a quella maschile (+3,8%) continua a rappresentare la maggioranza del personale in servizio.

Dal 2021 al 2023 sul totale dei dipendenti si è registrato un aumento del 37,0% di cui il 28,6% sono donne e il 50,9% sono uomini.

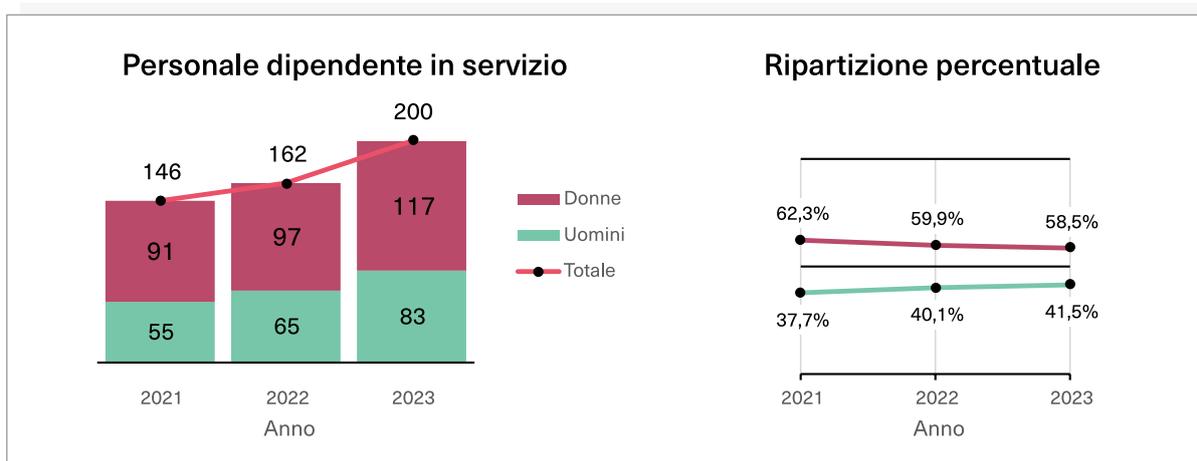


Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere

L'equilibrio di genere varia a seconda delle strutture dell'Ente come indicato in Figura 2: il personale femminile rimane prevalente rispetto al Bilancio del 2022 nelle Sezioni AMP (Amministrazione e Personale), DGE (Direzione Generale), GSP (Gestione e Sviluppo Parco), R&I (Ricerca e Innovazione) che ha quintuplicato il numero totale dei dipendenti. Al contrario, rimangono a prevalenza maschile le Sezioni APS (Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi), OPI (Opere e Impianti). Infine, il personale maschile e femminile è distribuito in modo equo nelle Sezioni GSI (Generazione d'Impresa e Sviluppo al Sistema Imprenditoriale) e RIT (Ricerca per l'Innovazione Tecnologica).

I dati del 2023 confermano una differenziazione di genere nelle varie unità organizzative, con una prevalenza femminile in ambito amministrativo e gestionale e una prevalenza maschile in ambiti tecnici e operativi, in linea con i dati del 2022.

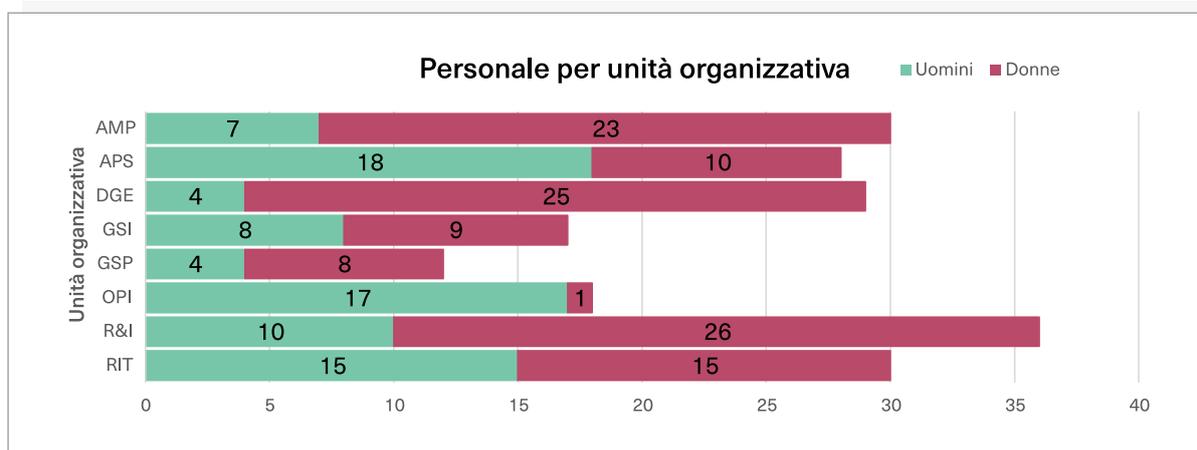


Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa

In Figura 3 è riportata la distribuzione delle due popolazioni, maschile e femminile, in funzione dell'età: il grafico denota che i due andamenti sono molto simili indicando un picco per età compreso tra i 41 e i 50 anni, evidenziando altresì l'anzianità media della popolazione di Area Science Park. Esaminando la distribuzione per età riportata si può notare che la fascia tra i

41 e i 50 anni rappresenta la maggioranza dei dipendenti con il 38,5%, seguita da coloro che rientrano nella fascia compresa tra i 51 e i 60 anni che costituiscono il 28% della popolazione. Nelle fasce d'età più giovani, ovvero meno di 30 anni, si riscontra un incremento anche se minimo di personale (da 1 a 7 persone totali dal 2022 al 2023) pari al 3,5%; nella fascia 31-40 anni, invece, si riscontra un *trend* in crescita significativo di personale (da 32 a 53 persone totali +65,6%) pari al 26,5%. La fascia degli ultrasessantenni ha subito una variazione di una unità nel 2023 rispetto al 2022 ed è rappresentata dal 3,5%.

Rispetto al 2022, i dati del 2023 evidenziano un notevole incremento (65,6%) del personale totale nella fascia tra i 31 e i 40 anni con una distribuzione tutto sommato equa tra la componente maschile e femminile. Permane notevole la componente femminile nella fascia d'età tra i 41 e i 50 anni, che raggiunge la percentuale più alta rispetto a quella maschile con il 66,2%, nella stessa fascia. Anche la fascia d'età tra i 51 e i 60 anni continua a risultare equilibrata nella distribuzione tra uomini e donne.

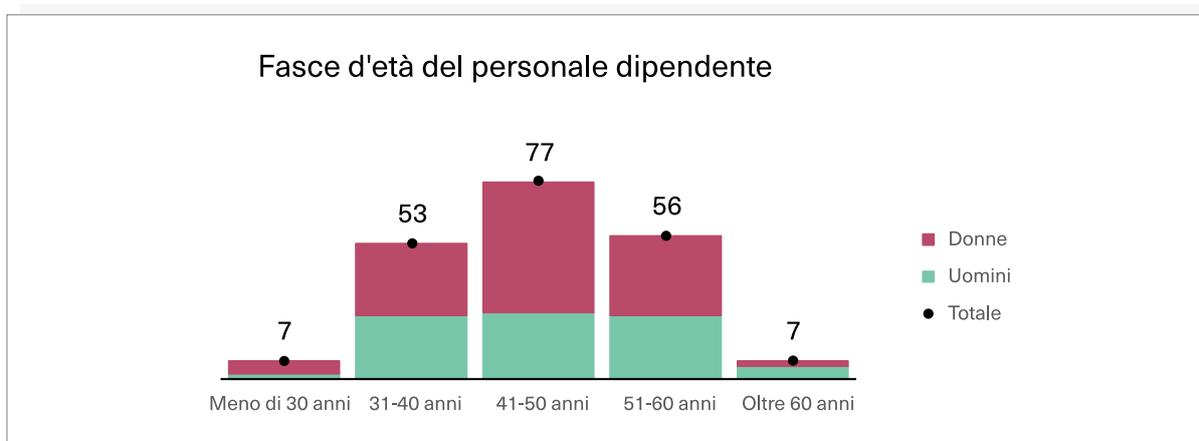


Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età

In Figura 4 è riportata la distribuzione della popolazione maschile e femminile per tipologia di contratto si evidenzia che l'80% del personale dipendente di Area Science Park, al 31 dicembre 2023, è assunto con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui le donne rappresentano il 57,5%, mentre gli uomini costituiscono il 44%. A fronte di una minoranza assunta a tempo determinato le donne costituiscono il 62,5% mentre gli uomini il 37,5%. Rispetto al 2022 i contratti a tempo indeterminato hanno subito un calo del 15,7% mentre i contratti a tempo determinato sono aumentati dal 4,3% nel 2022 al 20% nel 2023.

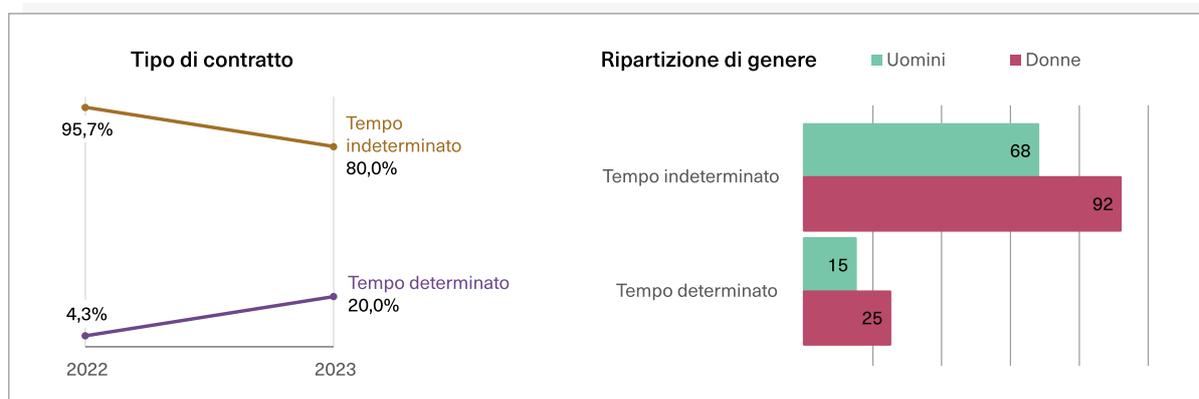


Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto

2.2 SVILUPPO DI CARRIERA

I profili professionali dell'Ente si distinguono in personale di ricerca (ricercatori e tecnologi) e personale tecnico amministrativo (funzionari, collaboratori e operatori). Come evidenziato in Tabella 1 e Figura 5 la componente femminile nelle due categorie è pari rispettivamente al 54,8% e al 62,5% non riscontrando particolari variazioni rispetto ai dati del 2022. La posizione di Direttore Generale, anche nel 2023, è ricoperta da una donna rappresentando un esempio positivo di *leadership* femminile all'interno dell'Ente.

In generale, i dati del 2023 mostrano una stabilità nella rappresentanza femminile in molte categorie professionali e una crescita lieve in altre (ad esempio, tecnologi e funzionari amministrativi).

Profilo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Tecnologo (I, II, III)	36	48	84	45,6%	54,4%
Ricercatore (I, II, III)	6	6	12		
Funzionario Amministrativo	10	30	40	37,5%	62,5%
Collaboratore Amministrativo e Tecnico	18	27	45		
Operatore Amministrativo e Tecnico	8	3	11		

Tabella 1: Distribuzione per genere e profilo professionale

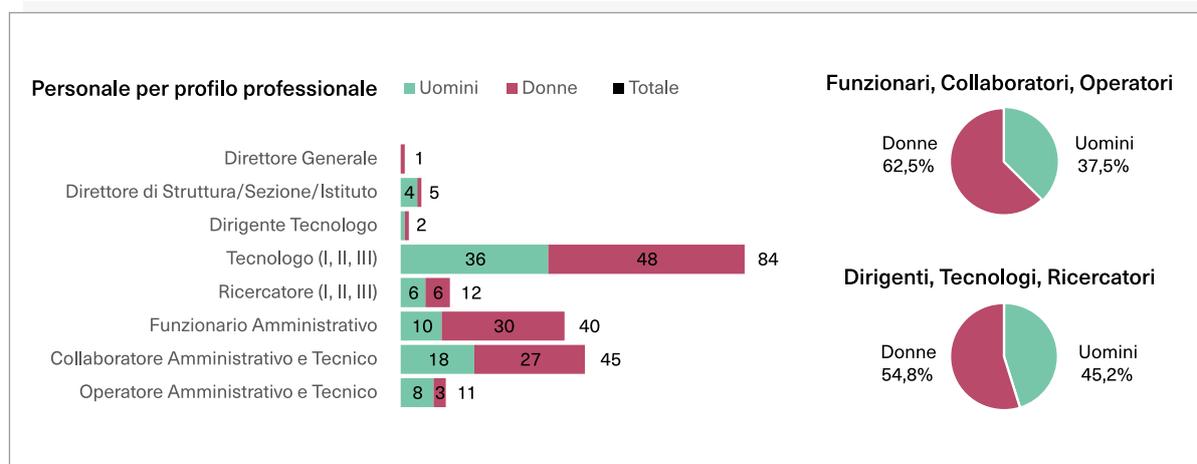


Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale

L'organigramma di Area Science Park rappresentato in Figura 6 illustra la distribuzione di genere negli incarichi di responsabilità all'interno dell'Ente.

La posizione apicale di Direttore Generale è ricoperta da una donna. Come evidenziato in Tabella 2 vi sono, inoltre, tre posizioni di Direttore di Struttura: GOP (Gestione Operativa), R&I (Ricerca e Innovazione) e PST (Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico e Generazione d'impresa). Tra le Strutture sopracitate solo la direzione di R&I è affidata ad un uomo, mentre le altre due Strutture sono dirette ad interim dal Direttore Generale. Il successivo livello di responsabilità dirigenziale è quello delle Sezioni o Istituti: le 6 posizioni sono occupate attualmente da 2 donne e 4 uomini.

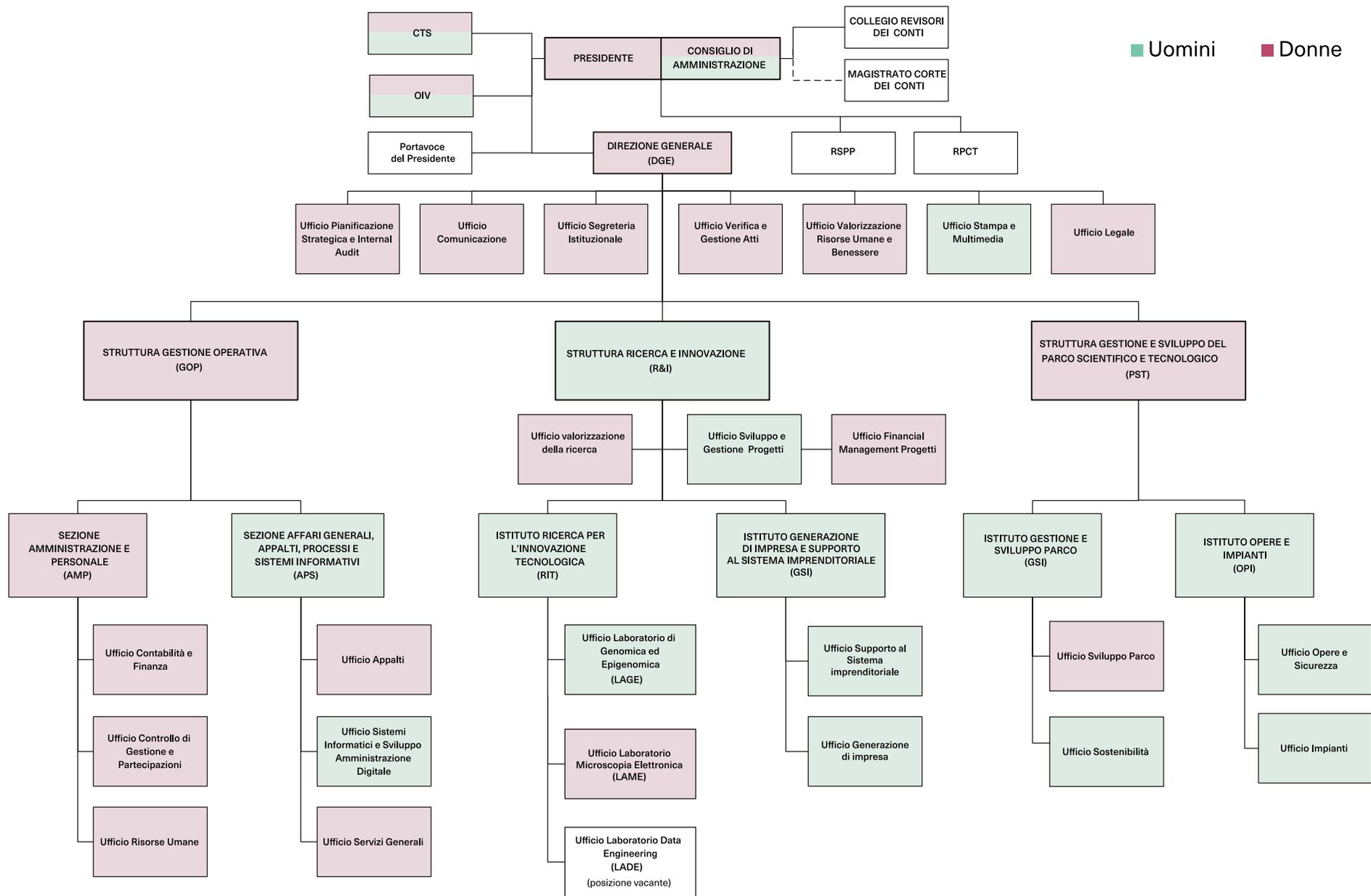


Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere

Nel 2023, relativamente agli organi statutari, il ruolo di Presidente è assunto da una donna; il Consiglio di Amministrazione è composto da 1 donna (Presidente) e 2 uomini; il Comitato Tecnico Scientifico è composto da 1 donna (Presidente) e 4 uomini (si precisa che i componenti interni eletti dalla Comunità Scientifica sono rappresentati da un uomo e una donna e che il Segretario è una donna), mentre il collegio dei Revisori dei Conti è interamente composto da uomini.

DIRIGENTI E INCARICHI DIRIGENZIALI PER GENERE AL 31/12/2023			
Incarico	Uomini	Donne	Totale
Direttore Generale		1	1
Direttore di Struttura	1		1
Direttore di Sezione	1	1	2
Direttore di Istituto	2		2
Responsabili di Ufficio	9	15	24
TOTALE	13	17	30

Tabella 2: Posizioni di responsabilità apicali, di struttura, sezione, istituto e ufficio suddivise per genere

In Figura 7 è riportata la distribuzione di genere dei dipendenti con incarico dirigenziale (Direttore Generale, Direttori di Struttura, Sezione e Istituto). Le 10 posizioni presenti nell'organigramma in Figura 6 sono ricoperte da 6 Direttori in totale, di cui 4 uomini, pari al 66%, e 2 donne, pari al 33%. Complessivamente, tenendo conto delle posizioni ad interim, i ruoli di leadership all'interno dell'Ente sono ricoperti equamente tra i due generi, mentre, osservando specificamente il numero dei dipendenti con incarico dirigenziale, la maggioranza è maschile. Questi numeri sono in evoluzione in quanto legati al pensionamento di un dirigente uomo e alla presenza di posizioni dirigenziali vacanti ricoperte ad interim da altri dirigenti.

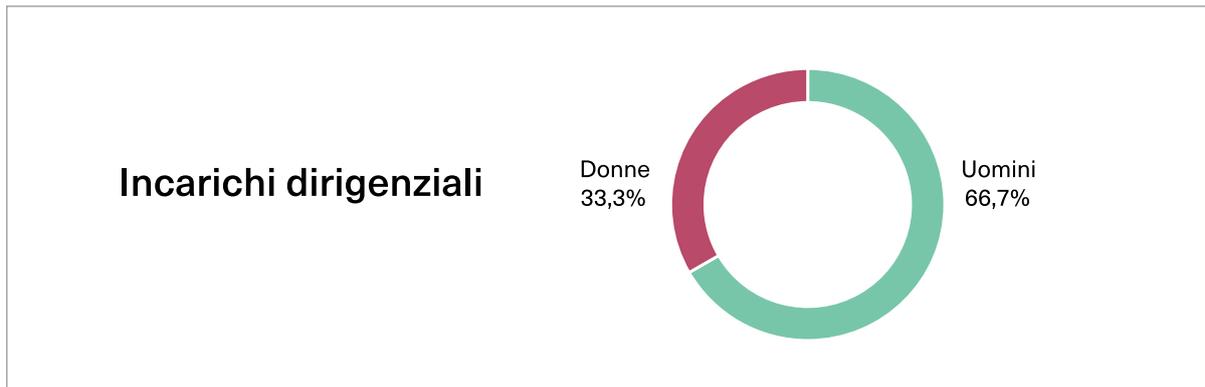


Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale.

Area Science Park, al 31 dicembre 2023, ha 25 posizioni di responsabile di ufficio, di cui una vacante e 24 assegnate. Di queste, 15 sono ricoperte da donne e 9 da uomini come evidenziato in Figura 8.

Rispetto al 2022, i dati dimostrano una stabilità nella prevalenza femminile nel ruolo con una percentuale leggermente in aumento dal 61% nel 2022 al 62,5% nel 2023.

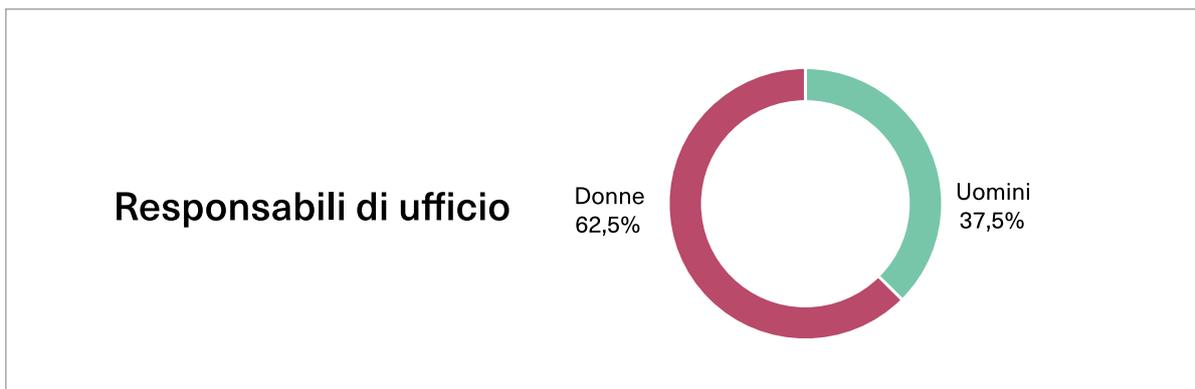


Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabili di ufficio

Dal punto di vista della consistenza complessiva degli uffici, le 15 responsabili donne coordinano il lavoro di 85 persone, mentre i 9 responsabili uomini coordinano 58 persone come riportato in Tabella 3 e in Figura 9. Vi è una posizione vacante di Responsabile per un ufficio formato da 7 uomini e 3 donne.

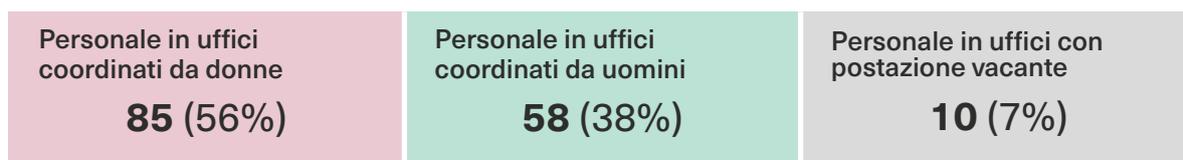


Tabella 3: Consistenza degli uffici rispetto al genere di responsabilità

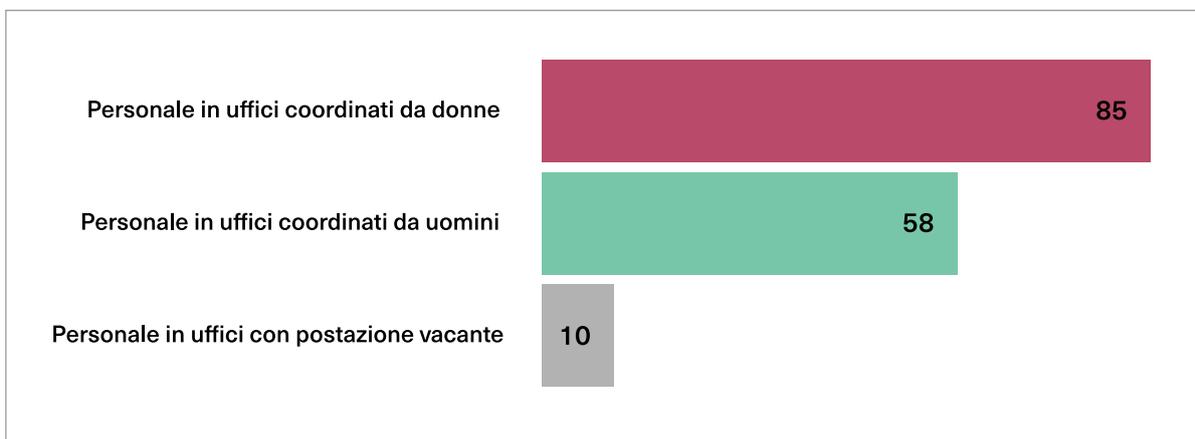


Figura 9: Consistenza degli uffici rispetto al genere di responsabilità

Oltre ai 200 dipendenti, che sono l'oggetto principale dell'analisi del Bilancio di Genere, al 31 dicembre 2023 Area Science Park ha in organico 4 contratti di assegno di ricerca rappresentati al 100% da donne.

2.3 LIVELLO DI ISTRUZIONE

La Figura 10 riporta la distribuzione di genere per titolo di studio. I dati evidenziano che i dipendenti con un dottorato di ricerca sono distribuiti equamente tra il genere femminile e maschile. Si rileva che la maggioranza dei dipendenti di Area Science Park è in possesso della laurea magistrale e, in questa categoria, la componente femminile rappresenta il 63% mentre quella maschile il 37%. I numeri per questa categoria rimangono invariati rispetto al 2022. La ripartizione riflette l'equilibrio di genere complessivo dell'Ente, con una prevalenza femminile nella maggior parte delle categorie; fanno eccezione, come nel 2022, le categorie meno numerose, in particolare chi è in possesso del diploma della scuola secondaria di primo grado che conta sole 4 unità (100% genere maschile).

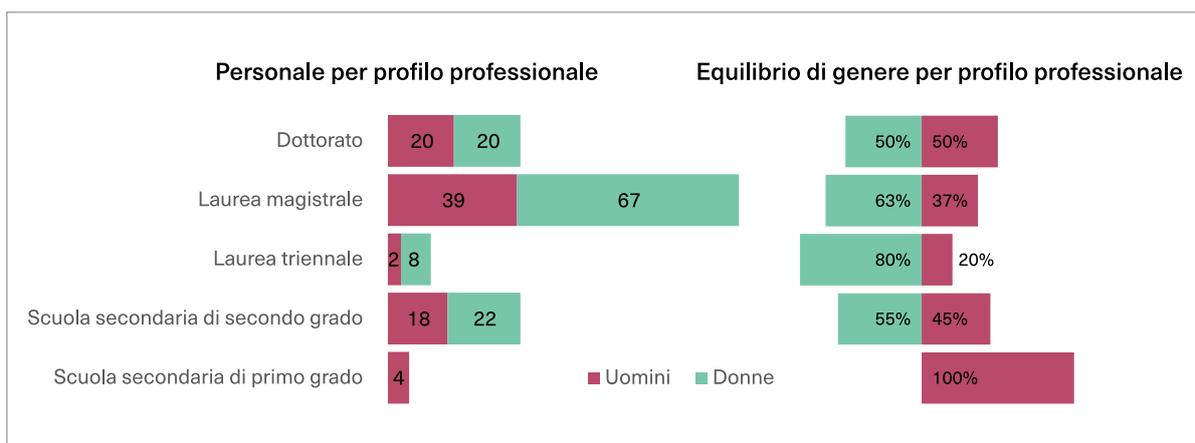


Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio

2.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'anno 2023 sono state erogate complessivamente 7406 ore di formazione che hanno interessato tutto il personale dell'Ente, suddivise per tematica e per genere come indicato in Figura 11. L'area tematica principale è l'*aggiornamento professionale* nella quale la partecipazione risulta essere prevalentemente femminile rispetto ad altre tematiche in cui il divario tra maschi e femmine risulta essere meno marcato. Rispetto al 2022 le ore di formazione totali risultano essere quasi quadruplicate (2598 nel 2022).

Il dato medio per persona, invece, indica un sostanziale equilibrio di genere.

Si rilevano degli scostamenti in relazione alla formazione sulle Tematiche del CUG (Comitato Unico di Garanzia) che vede 236 ore totali per le donne rispetto alle 90 ore degli uomini, mantenendo una marcata prevalenza femminile. Per quanto riguarda la formazione su tematiche relative alla violenza di genere le ore totali si attestano a 66 per le donne e a 18 ore per gli uomini, in crescita rispetto al 2022, ma continuano a rappresentare una piccola quota della formazione complessiva suggerendo la necessità di un rafforzamento della sensibilizzazione rispetto a questo tema. In sintesi, i dati del 2024 indicano un'intensificazione dell'impegno nella formazione, con una prevalenza femminile in diverse aree e un avvicinamento progressivo alla parità in altre, come nelle competenze manageriali.



Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2023

3 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Area Science Park mette a disposizione dei dipendenti tre strumenti di conciliazione dei tempi di vita lavorativa e personale: lavoro agile (smart-working), lavoro a tempo parziale (part-time) e congedi parentali.

Complessivamente il 9,5% dei dipendenti usufruisce del contratto di lavoro a tempo parziale, con notevoli differenze di genere evidenziate in Figura 12. Tra le donne, il 14,5% usufruisce di contratti a tempo parziale, mentre per gli uomini la quota si riduce al 2,4% rispetto al 3,1% del 2022. I dati emersi confermano, come nel 2022, che in larga misura sia il personale di genere femminile ad usufruire della modalità di lavoro part-time.

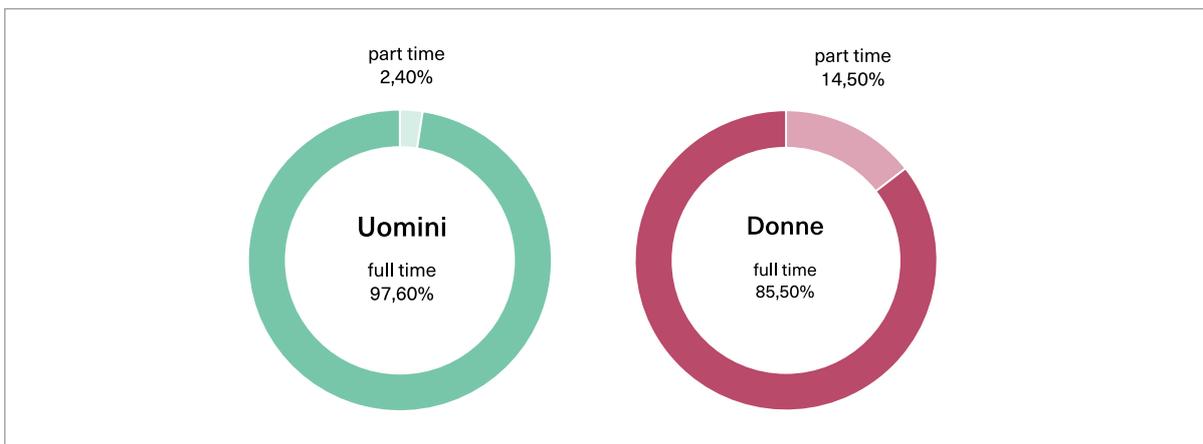


Figura 12: Ripartizione per genere dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale nel 2023

I dati in Figura 13 confermano che nel 2023, come nel 2022, la misura del congedo parentale viene fruita prevalentemente da donne. Il grafico a sinistra dimostra il numero complessivo di giornate di congedo parentale nel 2023 che si riduce significativamente rispetto al 2022. Le giornate totali sono calate da 1255 nel 2022 a 688 nel 2023 con una diminuzione sia per le donne che per gli uomini. Le 688 giornate complessive sono state utilizzate per il 96% da donne (662 giornate) e per il 3% da uomini (26 giornate).

Considerato che anche nel 2023 le donne costituiscono la maggioranza del personale dipendente, è opportuno osservare anche il dato pro-capite nel grafico (a destra nella Figura) dimostra come la media di giornate di congedo utilizzate dalle donne diminuisce sensibilmente, passando da 50,25 giornate nel 2022 a 31,52 giornate nel 2023 contro le 7,20 giornate medie richieste dagli uomini. In merito a questi ultimi, sebbene in termini assoluti i numeri rimangono bassi (da 6,13 a 7,20), si nota comunque un lievissimo incremento della media di giornate di congedo.

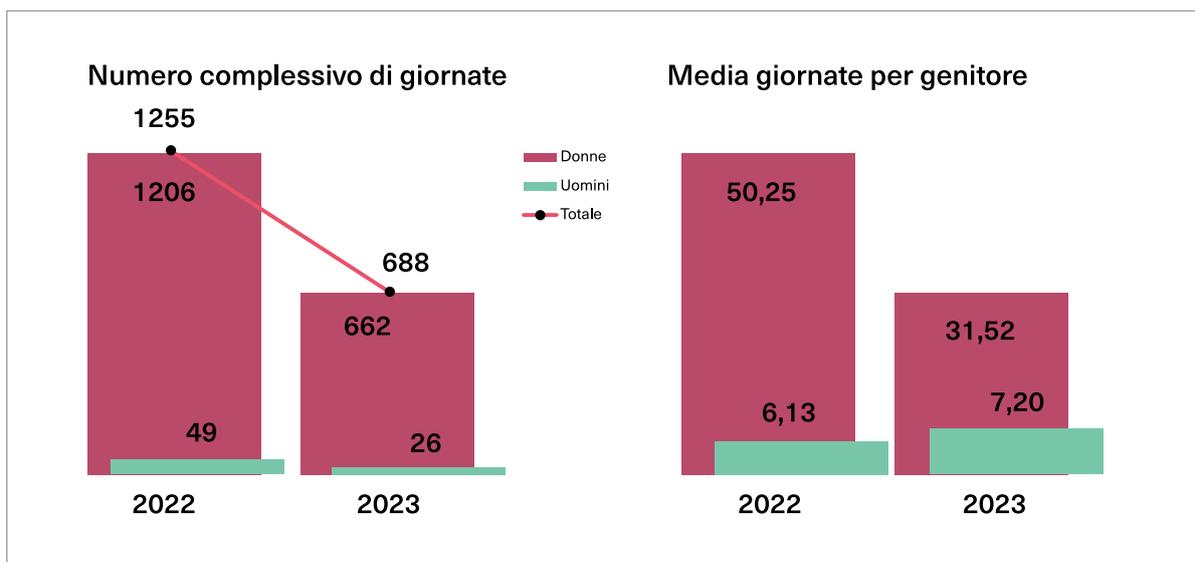


Figura 13: Fruizione dei congedi parentali per genere nel 2023

Il lavoro agile, introdotto dall'Ente nel 2018 e consolidato durante e successivamente all'emergenza Covid-19, si è dimostrato efficace nel migliorare la conciliazione tra vita privata e lavorativa del personale. Anche dopo la pandemia questa modalità ha garantito continuità operativa e risultati significativi nelle attività tecnico-amministrative e di ricerca scientifica, evidenziando la sua sostenibilità e i vantaggi organizzativi nel lungo termine.

Nello specifico, nel 2023 hanno aderito al contratto di lavoro agile il 92% dei dipendenti con un leggero calo rispetto al 2022 (96,3%) indicando un lieve aumento nella preferenza per il lavoro in presenza. La Figura 14 evidenzia una lieve prevalenza nell'adesione allo smart working da parte del genere femminile. La differenza è legata al fatto che alcune figure professionali di natura tecnica, come ad esempio quelle che fanno riferimento all'istituto OPI, richiedono necessariamente lo svolgimento delle attività in presenza.

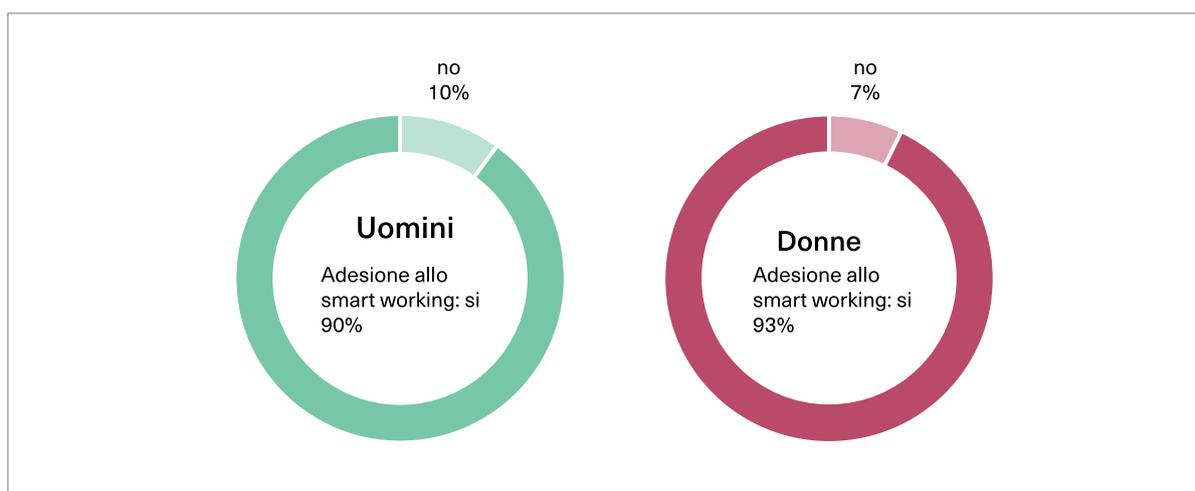


Figura 14: Ripartizione per genere dell'adesione allo smart working nel 2023

4 DATI DI BILANCIO

Le retribuzioni in Area Science Park sono tabellari, pertanto a parità di livello di inquadramento, eventuali differenze sono dovute a ragioni di anzianità di servizio o di assegnazione di incarichi specifici. I dati sono sintetizzati in Figura 15: nel grafico sono riportate le retribuzioni medie lorde del 2023 suddivise per genere e livello di inquadramento.

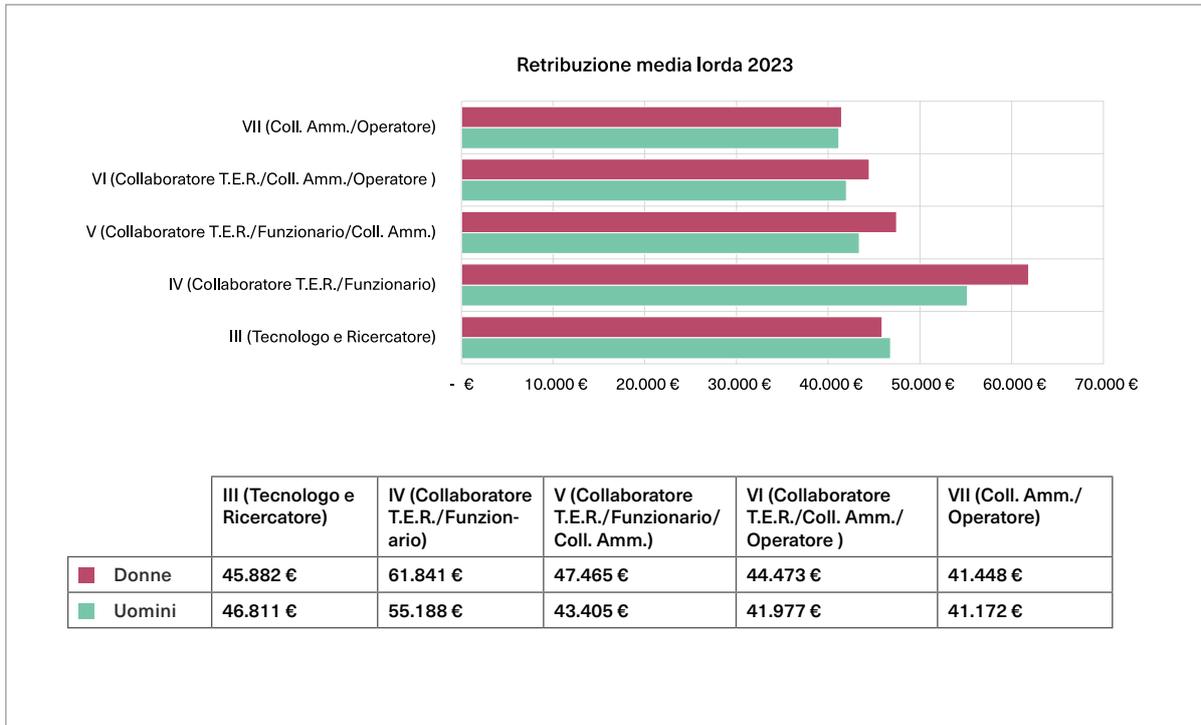


Figura 15: Retribuzione media nell'anno 2023

In Figura 16, invece, è rappresentato il divario retributivo tra il genere maschile e femminile.

Al livello III (tecnologo e ricercatore) il divario retributivo è del -1,98% a favore degli uomini, unico caso in cui la retribuzione media maschile supera quella femminile; rispetto al 2022, si nota una riduzione del divario, che suggerisce una tendenza verso una maggiore parità in questa fascia.

Al livello IV (Collaboratore T.E.R./Funzionario) il divario retributivo è +12,06% a favore delle donne, il più alto tra tutte le categorie. Questo gap, già significativo nel 2022, si amplia ulteriormente, ed è dovuto al fatto che ci sono più donne responsabili di ufficio con profilo di funzionario e con in capo incarichi aggiuntivi.

Al livello V (Collaboratore T.E.R./Funzionario/Coll. Amm.) il divario è +9,35% a favore delle donne, stabile o in lieve aumento rispetto al 2022.

Al livello VI (Collaboratore T.E.R./Coll. Amm./Operatore) le donne percepiscono il 5,95% in più rispetto agli uomini.

Al livello VII (Collaboratore Amm./Operatore) il divario è minimo, pari a +0,67% a favore delle donne.

In 4 delle 5 categorie contrattuali, le donne percepiscono mediamente una retribuzione media lorda più alta rispetto agli uomini, con un divario particolarmente accentuato al IV livello.

Nel III livello (Tecnologo e Ricercatore), vi è una minima differenza salariale di genere a favore degli uomini, ma con un trend che segnala la progressiva riduzione del divario rispetto al passato.

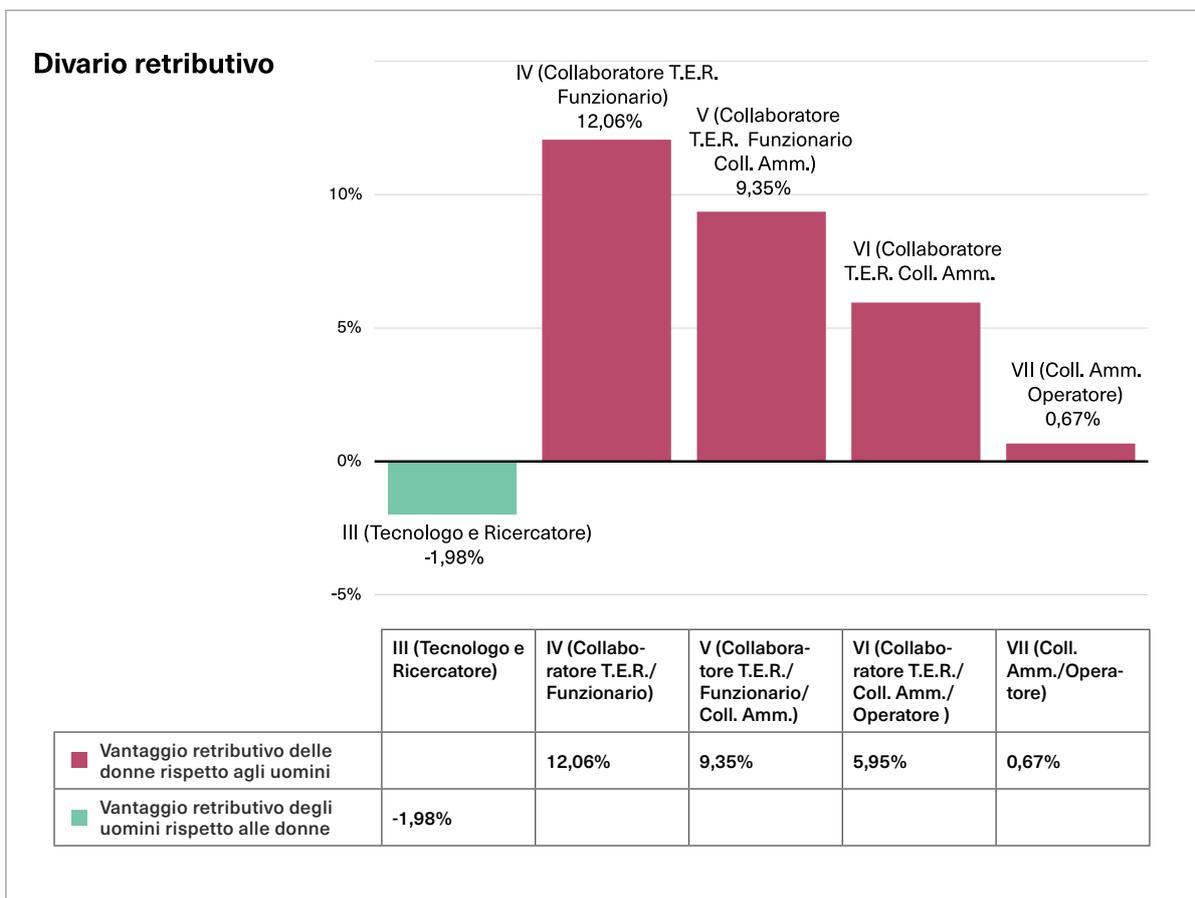


Figura 16: Divario economico tra le retribuzioni nell'anno 2023

La capacità di spesa (potere economico relativo) dei dirigenti uomini e donne è illustrata nella Figura 17. Nel 2023, il *budget* complessivamente impegnato è stato pari a 37 milioni di euro. Di tale somma, i 4 dirigenti uomini che ricoprono 5 incarichi, dei quali uno ad interim, hanno impegnato circa 21 milioni di euro, pari al 58% del totale, mentre le 2 dirigenti donne che coprono 3 incarichi, dei quali uno ad interim, hanno impegnato circa 16 milioni di euro, pari al 42%.

In termini assoluti, il potere di spesa risulta maggiore per i dirigenti uomini. Tuttavia, considerando il *budget* medio impegnato per singolo dirigente, le dirigenti donne hanno una capacità di spesa individuale superiore, ovvero 5,24 milioni di euro in media, rispetto ai 4,26 milioni di euro medi dei dirigenti uomini, con un marcato divario a vantaggio delle donne. Nella Tabella 4 vengono indicati gli impegni medi per ciascun dirigente con delega di spesa.

	Impegnato €	Impegnato %	n°dirigenti	impegno medio
Donne	15.733.864 €	42%	3	5.244.621 €
Uomini	21.330.103 €	58%	5	4.266.021 €
TOTALE	37.063.967 €	100%	8	Media 4.632.996 €

Tabella 4: impegno di spesa medio suddivisa per genere

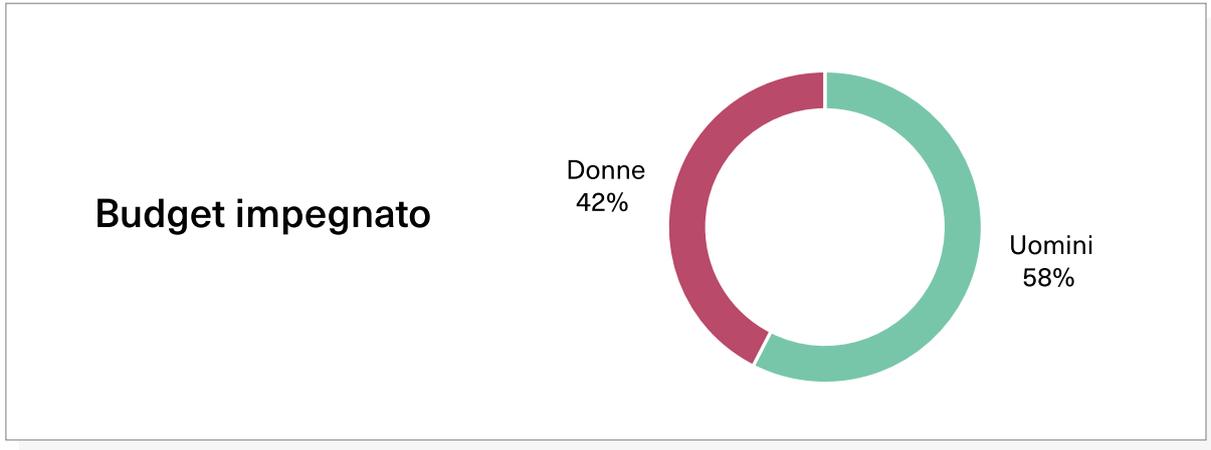


Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2023

5 CONCLUSIONI

Il Bilancio di genere 2024 di Area Science Park, che prende in considerazione i dati del 2023, attesta una stabilità nella maggiore rappresentanza femminile nel personale dell'Ente, in quasi tutte le fasce d'età, nelle tipologie dei contratti, nei profili professionali e nei ruoli di responsabilità a livello di coordinamento interno mentre, escludendo i ruoli apicali, si mantiene sempre inferiore la rappresentanza femminile negli altri ruoli dirigenziali.

In termini di conciliazione vita-lavoro molto si può ancora fare per sensibilizzare gli uomini all'utilizzo dei congedi parentali e del part-time; strumenti che, al momento, rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne anche se si evidenzia un lieve aumento nella media degli uomini che li richiedono, come segnale positivo verso una maggiore equità. Lo smart working rimane un'opzione inclusiva e accessibile per tutti come dimostra il tasso di adesione superiore al 90% anche se saranno ulteriormente indagate le ragioni di una leggera flessione nell'adesione e sostenerne l'uso equilibrato come strumento per migliorare il benessere lavorativo e la produttività, bilanciando al meglio esigenze personali e lavorative.

La crescita di personale è avvenuta soprattutto nella fascia 31-40 anni, tuttavia, la presenza limitata di giovani sotto i 30 anni, suggerisce la necessità di ulteriori sforzi per attrarre e integrare talenti più giovani.

Per quanto riguarda le attività di formazione i dati del 2023 indicano un rafforzamento dell'impegno nella formazione, con una prevalenza femminile in diverse aree e un avvicinamento progressivo alla parità in altre e potrebbero essere implementate ulteriori iniziative per rafforzare la sensibilizzazione, del genere maschile, sul tema della violenza di genere.

Il divario retributivo positivo per le donne in molte categorie rappresenta un dato di interesse rispetto al panorama lavorativo generale.

Area Science Park mantiene chiaro un impegno concreto verso l'uguaglianza di genere. Con una componente femminile superiore e una leadership apicale prevalentemente femminile, attraverso diversi strumenti sta provando a costruire un ambiente inclusivo e diversificato. Tuttavia, riconosciamo che c'è ancora strada da fare per raggiungere una rappresentanza equilibrata anche a livello dirigenziale e di consapevolezza in termini di conciliazione vita-lavoro.

Si continueranno pertanto a promuovere politiche e iniziative che favoriscano la parità di genere, consapevoli che la diversità di prospettive e competenze è essenziale per affrontare le sfide del futuro e stimolare l'innovazione e il progresso.

6 INDICE DELLE FIGURE

Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere	7
Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa	7
Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età	8
Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto	8
Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale	9
Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere	10
Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale	11
Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabile di ufficio	12
Figura 9: Consistenza degli uffici rispetto al genere di responsabilità	12
Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio	13
Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2023	14
Figura 12: Ripartizione per genere dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale nel 2023	15
Figura 13: Fruizione dei congedi parentali per genere nel 2023	16
Figura 14: Ripartizione per genere dell'adesione allo smart working nel 2023	16
Figura 15: Retribuzione media nell'anno 2023	17
Figura 16: Divario economico tra le retribuzioni nell'anno 2023	18
Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2023	19

BILANCIO DI GENERE 2024 DI AREA SCIENCE PARK

Adottato con deliberazione n. 87 del Consiglio di Amministrazione di data 18/12/2024

A CURA DI

Alessandra Billi

Roberta Cecovini

Fides Croppo

Giulia Cossutti

Grazia Dall'Acqua

Stefano Franceschini

Ljiljana Jurcan

Elena Lisandro

Fabio Morea

Serena Pulcini

Francesca Samogizio

CONTATTI E INFORMAZIONI

Area Science Park Padriciano, 99 | 34149 Trieste | Italia

☎ +040 3755111

✉ urp@areasciencepark.it

www.areasciencepark.it

