2025

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	3
	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	6
2	**CONTESTO INTERNO**	**7**
	2.1 Analisi anagrafiche	7
	2.2 Sviluppo di carriera	10
	2.3 Livello di istruzione	14
	2.4 Formazione del personale	15
3	**CONCILIAZIONE VITA LAVORO**	**17**
4	**DATI DI BILANCIO**	**19**
5	**CONCLUSIONI**	**22**
6	**INDICE DELLE FIGURE**	**23**

1 INTRODUZIONE

1.1 AREA SCIENCE PARK

Ente pubblico di ricerca nazionale del MUR con sede a Trieste, Area Science Park nasce nel 1978 per sviluppare l'area per la ricerca scientifica e tecnologica del territorio.

Oggi le principali linee di intervento dell'ente riguardano: la ricerca ad alta specializzazione; la gestione e lo sviluppo di infrastrutture di ricerca e tecnologiche; i modelli di innovazione a supporto del sistema imprenditoriale e lo sviluppo di startup deep tech; la gestione e lo sviluppo del parco scientifico.

In particolare, Area Science Park svolge attività di ricerca nei settori delle scienze omiche, dei nuovi materiali e della scienza dei dati.

Tre sono i laboratori attivi, dotati di strumentazioni alla frontiera della tecnologia, accessibili in modalità open access e inseriti in reti di collaborazioni scientifiche e infrastrutture internazionali:

- il Laboratorio di Genomica ed Epigenomica è dedicato alle analisi di sequenze DNA e RNA e genotipizzazione per studiare virus e patogeni di origine umana, animale o vegetale;
- il Laboratorio di Microscopia Elettronica è dedicato all'analisi delle proprietà nanostrutturali, elettroniche e chimico-composizionali dei materiali con applicazioni in elettronica, sensoristica ed energia;
- il Laboratorio di Data Engineering fornisce servizi avanzati di calcolo e data analisi e svolge ricerca e sviluppo nel campo dell'Intelligenza Artificiale, per estrarre conoscenza dai dati.

Area Science Park vanta un'esperienza trentennale nello sviluppo di progetti di innovazione, grazie alle competenze maturate nel coniugare le esigenze del mondo della ricerca con quello dell'impresa in diversi settori, con un'attenzione particolare alla transizione digitale e alla sostenibilità ambientale. L'ente, inoltre, sostiene lo sviluppo di nuove imprese con forte specializzazione tecnologica, dedicando particolare attenzione ai processi della deep-tech innovation: percorsi di generazione di soluzioni innovative che nascono dalla ricerca di frontiera.

Area Science Park gestisce, inoltre, il parco scientifico e tecnologico di Trieste costituito da 80.000 mq di superfici attrezzate per attività di R&S e dislocate su due campus, situati sul Carso triestino (Padriciano e Basovizza), dove operano 57 realtà tra centri di ricerca nazionali e internazionali, laboratori, imprese e startup innovative attive in diversi settori, che generano occupazione per un totale di oltre 2.800 addetti.

Le infrastrutture e strumentazioni all'avanguardia per la ricerca applicata e il trasferimento tecnologico, unite alle competenze avanzate nei settori dell'innovazione costituiscono oggi il tratto distintivo di Area Science Park che mette queste risorse a disposizione dei sistemi economici a livello regionale e nazionale.

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

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).

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

Il Piano 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, del proprio assetto organizzativo e della propria cultura valoriale.

Il Piano per la parità di genere, unitamente al Piano delle Azioni Positive e al Bilancio di Genere sono leve strategiche che contribuiscono alla costruzione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo. Con valenza triennale sono aggiornati annualmente in base alle evidenze del monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori e sulla base delle priorità rilevate dall'Amministrazione nei questionari di rilevazione del benessere organizzativo nonché dall'attività di monitoraggio e verifica attuati dal Comitato Unico di Garanzia – CUG.

A partire dal 2024, inoltre, è stato siglato un accordo con il GOAP – Centro Antiviolenza di Trieste – che ha permesso di rendere continuativa l'attività formativa a contrasto della violenza di genere e ha permesso di aprire uno sportello informativo antiviolenza, a cura delle operatrici del GOAP, nei due campus di Padriciano e Basovizza. La convenzione è aperta all'adesione di altri Enti pubblici del territorio.

Grazie a questi strumenti, l'amministrazione ha potuto definire obiettivi chiari, monitorare i risultati e promuovere una cultura basata sulla parità e sul rispetto.

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, sancito dagli articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione Europea (1992). Si basa sul principio secondo cui donne e uomini devono avere gli stessi diritti, responsabilità e opportunità, ed è riconosciuta come un fattore chiave per la crescita economica e lo sviluppo sostenibile.

Nel suo primo mandato (2019–2024), Ursula von der Leyen ha posto la parità di genere tra le priorità politiche dell'Unione Europea, impegnandosi a realizzare un'Unione dell'Uguaglianza. Questo impegno si è tradotto in misure concrete, tra cui l'adozione della Direttiva per il contrasto alla violenza contro le donne, l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e la Direttiva sulla trasparenza retributiva (2023), volta a garantire chiarezza sui salari e ridurre il divario di genere, oltre a interventi per aumentare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione.

Nel 2024, la parità di genere ha registrato progressi sia in Italia che nell'Unione Europea, ma con differenze significative che evidenziano la persistenza di criticità strutturali. Secondo

l'Indice di Parità di Genere elaborato dall'EIGE[1] la media europea ha raggiunto circa 71 punti su 100, mentre l'Italia si è attestata intorno a 69 punti. Questo dato, pur segnando un miglioramento rispetto agli anni precedenti, conferma che il nostro Paese rimane al di sotto della media UE, soprattutto nei settori del lavoro e della conoscenza.

Il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 53,6%, mentre quello maschile ha raggiunto il 71,3%, con un divario di genere di circa 18 punti percentuali, quasi il doppio rispetto alla media europea, dove il gap è di circa 10 punti (70,8% per le donne e 80,8% per gli uomini). Questo dato conferma la persistente criticità del mercato del lavoro italiano nel garantire pari opportunità di accesso all'occupazione.

I dati aggiornati al 2024 (*She Figures*[2]) confermano la persistenza del divario. Sul 42,3% delle donne impiegate in ambito accademico, soltanto il 26,25% riesce a raggiungere i livelli più elevati della carriera: le donne rappresentano una quota rilevante a livello iniziale nella carriera accademica ma la loro percentuale diminuisce drasticamente nei ruoli di governo e nelle posizioni senior.

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.

Per quanto riguarda la rappresentanza nei ruoli decisionali, l'UE ha registrato progressi grazie alla direttiva sulle quote di genere nei Consigli di Amministrazione, mentre in Italia, pur con una presenza femminile superiore al 40% nei CdA, le posizioni esecutive rimangono marginali: solo il 2-3% degli amministratori delegati sono donne.

Un'altra area critica è la violenza di genere. A livello europeo, una donna su tre ha subito violenza fisica o sessuale almeno una volta nella vita, e in Italia il dato è simile, con il 31% delle donne che dichiarano episodi nell'ultimo anno. Nonostante l'approvazione della direttiva europea contro la violenza domestica nel 2024, l'accesso ai servizi di protezione e sostegno resta disomogeneo e insufficiente.

Infine, la conciliazione tra vita e lavoro continua a penalizzare le donne, sia in Italia che in Europa, con una distribuzione squilibrata delle responsabilità di cura e una carenza di servizi per l'infanzia.

Nonostante i progressi, il divario retributivo (circa il 13%), e il "*gender care gap*" – quasi un terzo delle donne è assente dal lavoro per impegni familiari, contro un uomo su dieci – pongono ancora ostacoli sostanziali. Gli stereotipi culturali e la segregazione formativa persistono, influenzando le scelte educative e professionali e mantenendo le donne lontane dai settori più remunerativi e strategici.

L'obbligo dei Piani per la parità di genere (GEP) ha reso formale l'impegno delle istituzioni verso la parità di genere: una misura strutturale che punta a generare cambiamenti culturali e organizzativi.

---

1 L'EIGE Gender Equality Index è uno strumento sviluppato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) per misurare i progressi verso la parità di genere nell'Unione Europea e nei singoli Stati membri.

2 Rapporto pubblicato dalla Commissione Europea che analizza la parità di genere nel settore della ricerca e innovazione (R&I) nell'Unione Europea.

Tuttavia, i dati dell'EIGE confermano che l'uguaglianza non è ancora raggiunta: il divario occupazionale, la concentrazione delle donne in posizioni non dirigenziali e le disuguaglianze formativo-occupazionali persistono, soprattutto nel settore STEM. Nonostante i benefici stimati in termini di PIL e occupazione, l'Italia segnala un ritardo rispetto alla media europea soprattutto sul fronte occupazionale e nella rappresentanza ai vertici.

L'Unione Europea, attraverso la strategia "Unione dell'Uguaglianza", ha introdotto strumenti normativi importanti, come la direttiva sulla trasparenza salariale e quella contro la violenza domestica, ma il raggiungimento di una piena uguaglianza richiede interventi strutturali e continui, sia a livello nazionale che comunitario.

1.4 GENDER MAINSTREAMING E BILANCIO DI GENERE

L'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) si concentra sui processi e sulle pratiche organizzative in tutti i settori della pubblica amministrazione e delle politiche pubbliche, con l'obiettivo di eliminare le distorsioni di genere esistenti o a prevenirle, garantendo che ogni misura consideri l'impatto su donne e uomini, evitando disparità e promuovendo equità. Nel 2024, l'UE ha rafforzato questi approcci, ma persistono criticità che richiedono interventi strutturali.

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*.

Il Bilancio di Genere applica la prospettiva di genere al ciclo di bilancio, collegando risorse a obiettivi di parità. Non significa aumentare la spesa, ma orientarla in modo più efficace per ridurre i divari.

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.

Da un'analisi del 2024[3] si evidenzia che, secondo la metodologia UE di *gender budgeting*, solo il 2% del bilancio complessivo è assegnato a programmi che hanno la parità di genere come obiettivo principale (punteggio 2). Il resto dei fondi contribuisce in modo secondario (circa 9%) o non è classificato (circa 69%) per carenza di dati o criteri chiari.

3 Fonte: "*European Union gender budgeting – state of play 2024*", richiesto dalle commissioni BUDG e CONT del Parlamento europeo e pubblicato nel dicembre 2024. Il rapporto analizza retrospettivamente i bilanci 2021–2023, evidenziando che solo il 2% dei fondi è cogenti rispetto alla parità di genere come finalità primaria.

Questi dati evidenziano che il *gender budgeting* è ancora usato come strumento di rendicontazione, più che come strumento di indirizzo, tuttavia, il crescente interesse politico e l'integrazione del gender mainstreaming nei principali programmi europei, rappresentano segnali concreti di cambiamento. Se accompagnati da dati più solidi e criteri chiari, questi strumenti potranno evolvere da meccanismi di rendicontazione a leve strategiche capaci di orientare le risorse verso una reale parità di genere.

1.5 IL BILANCIO DI GENERE IN AREA SCIENCE PARK

Redigere un Bilancio di Genere rappresenta, per Area Science Park, non solo un adempimento formale, ma uno strumento per garantire trasparenza, equità e qualità nelle politiche interne. Il bilancio di genere consente di fotografare annualmente e analizzare come le risorse economiche vengono distribuite e quali effetti producono su donne e uomini, collegando le scelte finanziarie agli obiettivi di parità. In questo modo si possono individuare eventuali squilibri, correggerli e orientare la spesa verso interventi che favoriscano inclusione e pari opportunità.

L'importanza di questo strumento è rafforzata dal quadro normativo europeo: l'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea sancisce l'obbligo di integrare la parità di genere in tutte le politiche pubbliche (*gender mainstreaming*), inoltre, quanto previsto per l'accesso ai fondi PNRR e il principio di "Unione dell'Uguaglianza" hanno reso il Bilancio di Genere un elemento chiave per la programmazione finanziaria.

Studi dell'EIGE dimostrano che le azioni orientate verso la parità di genere contribuiscono alla crescita economica e alla produttività: investire in equità significa creare ambienti di lavoro più inclusivi, attrarre talenti e migliorare la qualità della ricerca.

Il Bilancio di Genere che si presenta nel 2025, relativo all'analisi dei dati dell'anno 2024, non è quindi solo un indicatore di conformità normativa, ma un fattore di competitività e innovazione, uno strumento indispensabile per trasformare l'impegno per la parità in risultati concreti, rafforzando la credibilità dell'Ente e la sua capacità di partecipare alle sfide europee e globali.

2 CONTESTO INTERNO

2.1 ANALISI ANAGRAFICHE

In questa sezione vengono presentati i principali indicatori relativi alla composizione di genere del personale di Area Science Park.

Al 31 dicembre 2024 il totale dei dipendenti in servizio è pari a 215 unità. La componente femminile si conferma maggioritaria con 122 donne che rappresentano il 56,7% dei dipendenti, mentre gli uomini sono 93, pari al 43,3%. Dalla Figura 1 emerge un trend di crescita costante del personale dipendente, che passa da 146 unità nel 2021 a 162 nel 2022, fino a raggiungere 200 unità nel 2023 e 215 nel 2024. Parallelamente alla crescita complessiva, si osserva un progressivo riequilibrio tra i generi: la percentuale di donne passa dal 62,3% del 2021 al 56,7% del 2024, mentre la componente maschile aumenta dal 37,7% al 43,3% nello stesso periodo.

Il grafico conferma quindi una dinamica di ampliamento dell'organico accompagnata da una lieve riduzione del peso percentuale della componente femminile, pari al -5,6%, e da un incremento speculare di quella maschile, pari al +5,6 %. Nonostante ciò, le donne continuano a rappresentare la quota prevalente del personale in servizio.

Nel periodo 2021–2024 sul totale dei dipendenti si è registrato un aumento del 47,3% di cui il 34,1% sono donne e il 69,1% sono uomini. Si evidenzia, pertanto, una crescita più marcata della componente maschile, pur all'interno di un quadro in cui la maggioranza rimane femminile.

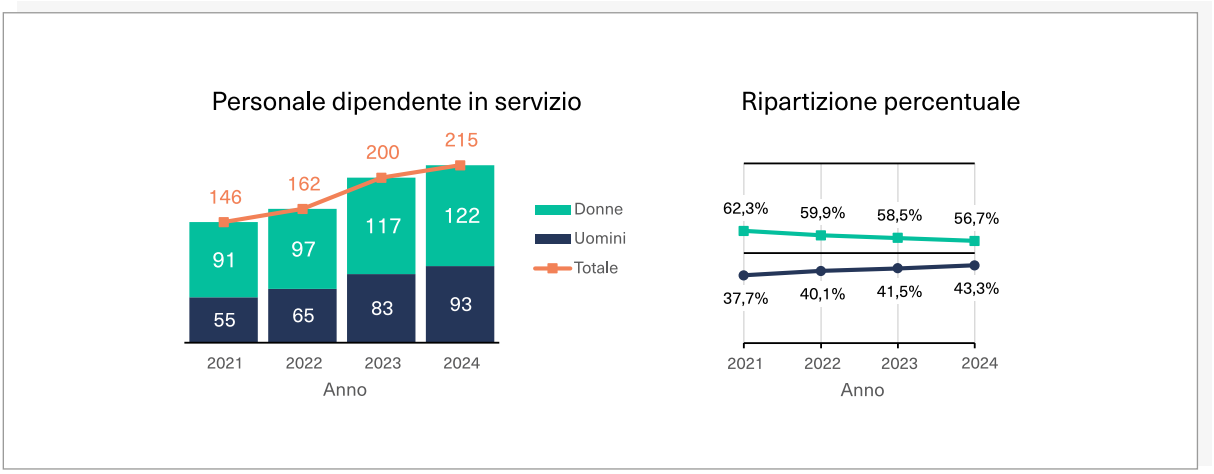


Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere

L'equilibrio di genere varia anche nel 2024 nelle Strutture dell'Ente, come riportato in Figura 2. Il personale femminile rimane prevalente nelle Sezioni AMP (Amministrazione e Personale), DGE (Direzione Generale), GSI (Generazione d'Impresa e Sviluppo del Sistema Imprenditoriale) e R&I (Ricerca e Innovazione), che continua a rappresentare una delle strutture numericamente più consistenti.

Rimangono a prevalenza maschile le Sezioni APS (Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi), OPI (Opere e Impianti) e RIT (Ricerca per l'Innovazione Tecnologica), in continuità con quanto osservato nel 2023.

La Sezione GSP (Gestione e Sviluppo Parco) presenta invece una composizione relativamente bilanciata, con un lieve vantaggio numerico del personale femminile; la Sezione PST, è caratterizzata dalla presenza di una sola unità maschile.

Nel complesso, i dati del 2024 confermano la differenziazione di genere già osservata nel 2023: una prevalenza femminile nelle strutture amministrative, gestionali e di supporto ai servizi di ricerca, e una prevalenza maschile nei settori tecnici e operativi. Il quadro rimane stabile rispetto all'anno precedente, senza variazioni significative nelle dinamiche di distribuzione interna.

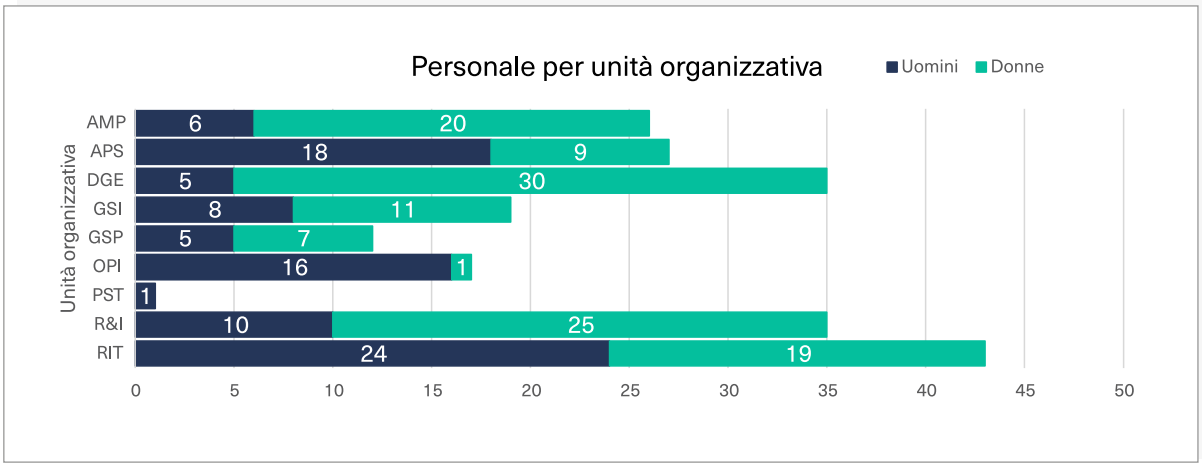


Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa

In Figura 3 è riportata la distribuzione delle due popolazioni, maschile e femminile, in funzione dell'età. Il grafico evidenzia un andamento simile per entrambi i generi, con un picco nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni, la quota più numerosa dei dipendenti, confermando la presenza di un'età media relativamente alta all'interno dell'Ente. La fascia 41–50 anni costituisce, infatti, il 34,9% del personale complessivo (75 persone), seguita dalla fascia 51–60 anni, che rappresenta il 32,1% (69 persone).

Nelle fasce d'età più giovani si osservano valori più contenuti: il personale con meno di 30 anni rappresenta circa il 2,3% (5 persone), mentre la fascia 31–40 anni rappresenta il 26,5% (57 persone), mantenendosi su un livello stabile e indicando una presenza significativa di profili in ingresso o in consolidamento di carriera. La fascia degli ultrasessantenni rappresenta il 4,2% del personale (9 persone), in linea con gli anni precedenti.

Dal punto di vista della distribuzione di genere, permane una marcata prevalenza femminile nella fascia 41–50 anni, che continua a rappresentare la percentuale più alta rispetto alla componente maschile. Si registra un incremento significativo nella fascia di età 51–60 anni: le persone passano da 56 nel 2023 a 69 nel 2024, con un aumento pari al 23,2%, evidenziando un progressivo invecchiamento della popolazione aziendale anche se la fascia mostra comunque un equilibrio complessivo tra uomini e donne, confermando una struttura anagrafica omogenea anche nelle età più avanzate del percorso lavorativo.

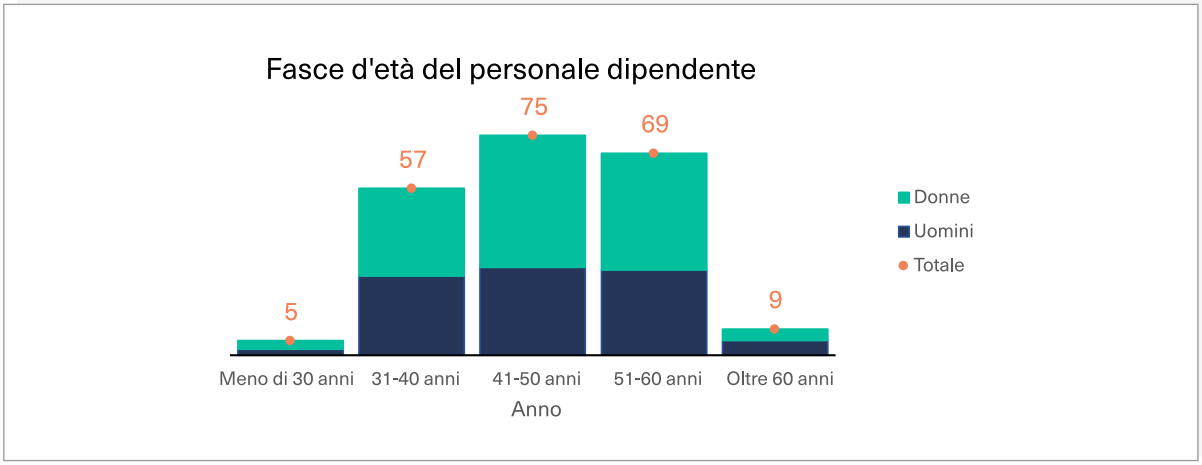


Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età

In Figura 4 è riportata la distribuzione della popolazione maschile e femminile per tipologia di contratto. Al 31 dicembre 2024 l'80,5% del personale dipendente di Area Science Park risulta assunto con un contratto a tempo indeterminato, mentre il 19,5% è impiegato con un contratto a tempo determinato.

Tra il personale a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 56,1%, mentre gli uomini il 43,9%. Anche nella tipologia a tempo determinato la componente femminile rimane prevalente, rappresentando il 59,5%, contro il 40,5% della componente maschile.

Rispetto al 2023, i contratti a tempo indeterminato registrano una lieve crescita, passando dall'80% all'80,5%, mentre i contratti a tempo determinato mostrano una sostanziale stabilità, riducendosi leggermente dal 20% al 19,5%. Il quadro complessivo evidenzia quindi una struttura contrattuale stabile, caratterizzata da una netta prevalenza del tempo indeterminato e da una maggioranza femminile in entrambe le tipologie di contratto.

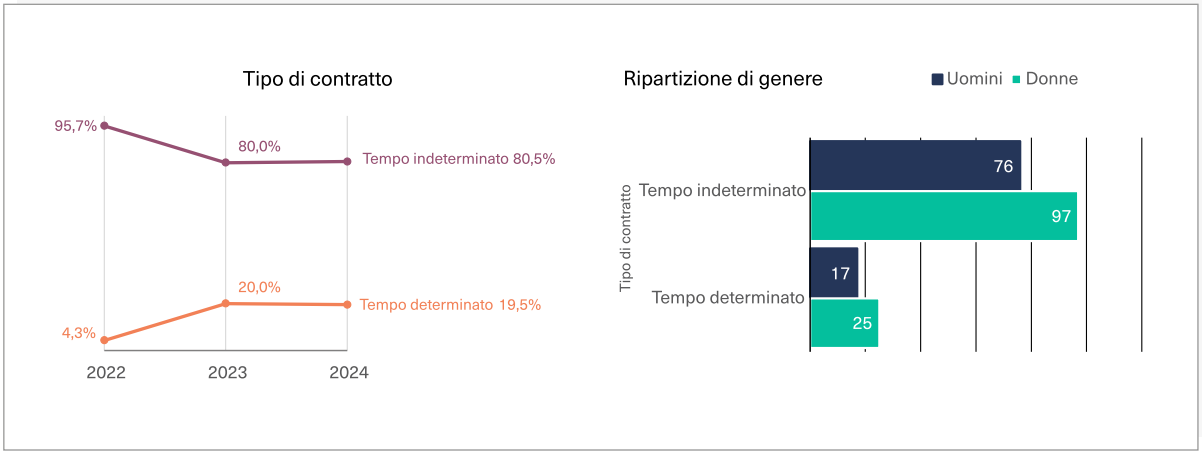


Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto

2.2 SVILUPPO DI CARRIERA

I profili professionali dell'Ente si distinguono in personale dirigente e di ricerca (dirigenti, ricercatori e tecnologi) e personale tecnico-amministrativo (funzionari, collaboratori e operatori). Come evidenziato in Tabella 1 e Figura 5, nel 2024 la componente femminile nelle due categorie è pari rispettivamente al 53,4% e al 60,6%. La posizione di Direttore Generale, anche nel 2024, è ricoperta da una donna, confermando un modello positivo di leadership femminile all'interno dell'Ente.

Nel complesso, i dati del 2024 mostrano una sostanziale stabilità nella rappresentanza femminile nei diversi profili professionali, con una presenza particolarmente significativa tra i tecnologi e i funzionari amministrativi. Le dinamiche evidenziano quindi un quadro sostanzialmente equilibrato, con una conferma della maggiore presenza femminile nelle categorie amministrative e tecniche e una distribuzione più bilanciata nei ruoli di ricerca.

Profilo	Uomini	Donne	Totale
Direttore Generale		1	1
Direttore di Struttura/Sezione/Istituto	5	1	6
Dirigente Tecnologo	1	2	3
Tecnologo (I, II, III)	38	50	88
Ricercatore (I, II, III)	10	8	18
Funzionario amministrativo	8	31	39
Collaboratore Amministrativo e Tecnico	22	26	48
Operatore Amministrativo e Tecnico	9	3	12

Tabella 1: Distribuzione per genere e profilo professionale

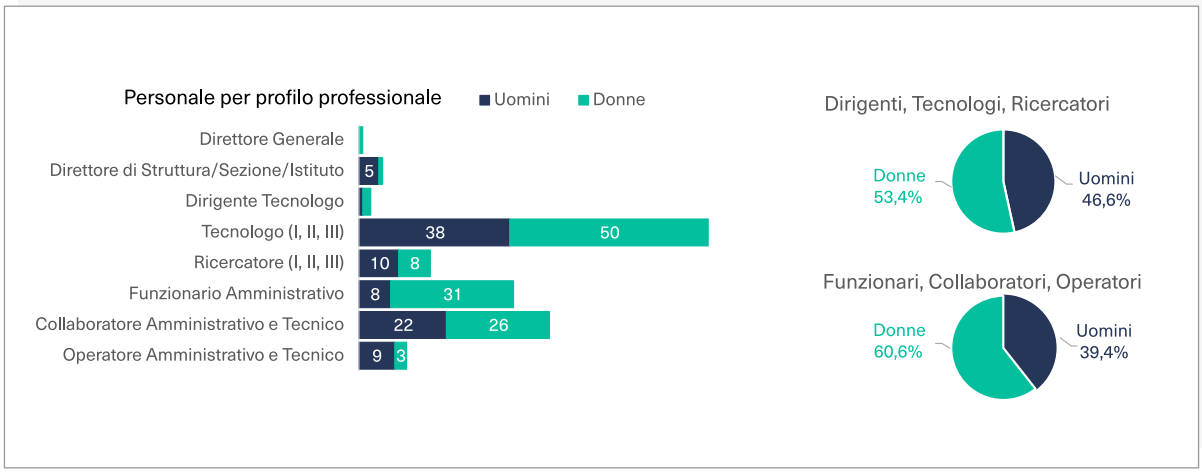


Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale

Come riportato in Tabella 2, sono presenti 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 la direzione di R&I (Ricerca e Innovazione) e PST (Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico e Generazione d'Impresa) sono affidate a uomini, mentre la Struttura GOP (Gestione Operativa) è diretta *ad interim* dal Direttore Generale.

Le posizioni di Direttore di Sezione sono occupate da 1 donna e 5 uomini di cui 2 *ad interim*.

Complessivamente, al 31 dicembre 2024 gli incarichi dirigenziali sono 10, di cui 7 ricoperti da uomini di cui due *ad interim* e 2 da donne di cui uno *ad interim*, evidenziando una prevalenza maschile più marcata rispetto al 2023. Nel complesso, i dati 2024 mostrano una maggiore concentrazione di incarichi dirigenziali affidati a uomini rispetto all'anno precedente, soprattutto nelle posizioni apicali di struttura. Le posizioni dirigenziali/di responsabilità *ad interim* sono proposte non colorate nell'organigramma (Figura 6).

Per quanto riguarda gli organi statutari, fino ad aprile 2024 il CdA era composto da 2 donne e 1 uomo mentre da maggio 2024, a seguito delle nuove nomine, è composto da 1 donna e 2 uomini e il ruolo di Presidente rimane assunto da una donna. Il Comitato Tecnico Scientifico rimane invariato, composto da 2 donne e 5 uomini (si precisa che i componenti interni eletti dalla Comunità Scientifica sono rappresentati da un uomo e una donna), mentre il collegio dei Revisori dei Conti è interamente composto da uomini.

In Tabella 2 è riportata la distribuzione di genere dei dipendenti con incarico dirigenziale (Direttore Generale, Direttori di Struttura, Sezione e Istituto).

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

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

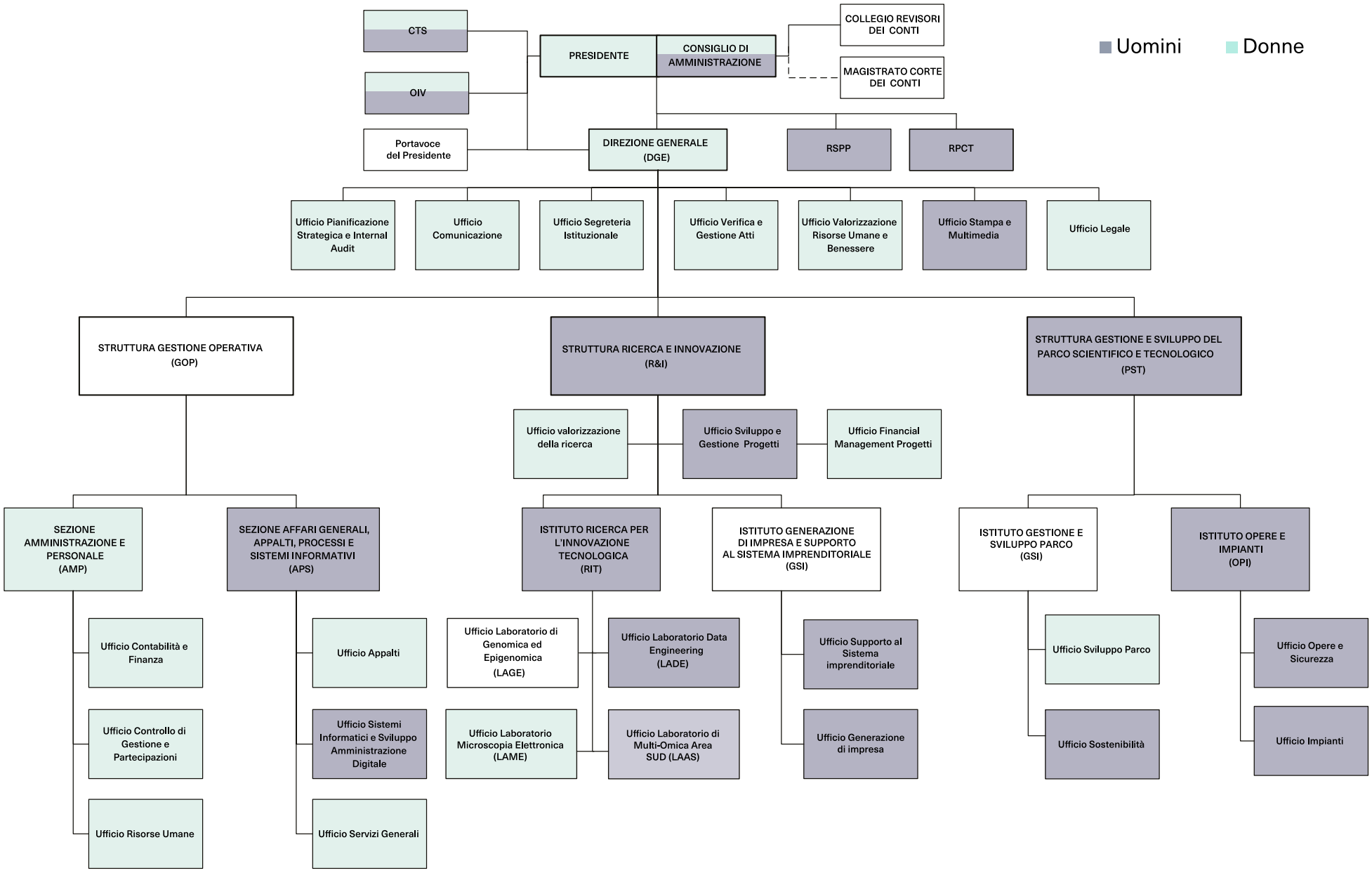


Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere

Nel 2024, le posizioni dirigenziali risultano ricoperte prevalentemente da uomini, che rappresentano il 71,4%, mentre le donne occupano il 28,6% degli incarichi come indicato in Figura 7. Sebbene la componente femminile mantenga una presenza significativa, la distribuzione evidenzia una prevalenza maschile nelle posizioni di responsabilità, in continuità con quanto osservato negli anni precedenti. Il dato riflette anche una fase di assestamento organizzativo, influenzata da pensionamenti, riassegnazioni temporanee e posizioni dirigenziali ricoperte *ad interim*, elementi che contribuiscono a una composizione in evoluzione del quadro dirigenziale. Nel complesso, il *trend* conferma una leadership ancora caratterizzata da una maggioranza maschile, pur in un contesto in cui l'Ente continua a garantire l'accesso paritario alle opportunità di crescita professionale e di incarichi di responsabilità.

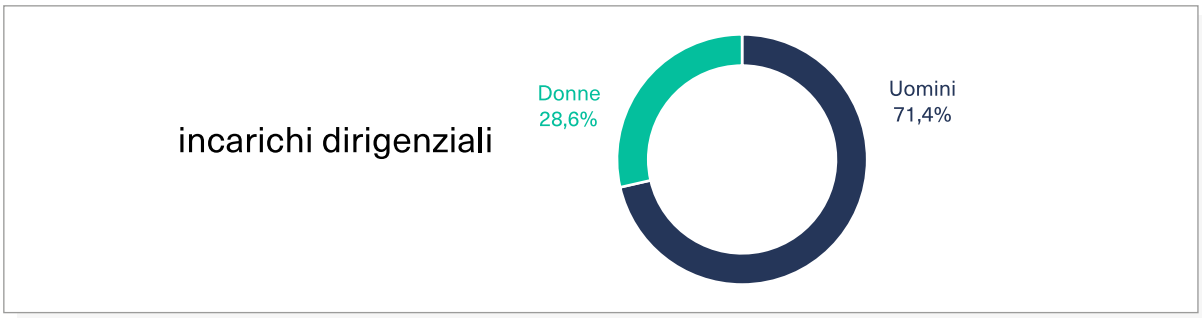


Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale.

Area Science Park, al 31 dicembre 2024, conta 26 posizioni di responsabile di ufficio. Di queste, 16 sono ricoperte da donne e 10 da uomini, come evidenziato in Figura 8.

Rispetto al 2023, i dati confermano la prevalenza femminile nel ruolo, con una percentuale che passa dal 62,5% al 61,5%, mantenendo quindi un quadro sostanzialmente stabile nella distribuzione di genere all'interno degli incarichi di responsabilità degli uffici. Anche per gli uomini il quadro rimane sostanzialmente stabile con una percentuale del 38,5% (era del 37,5% nel 2023).

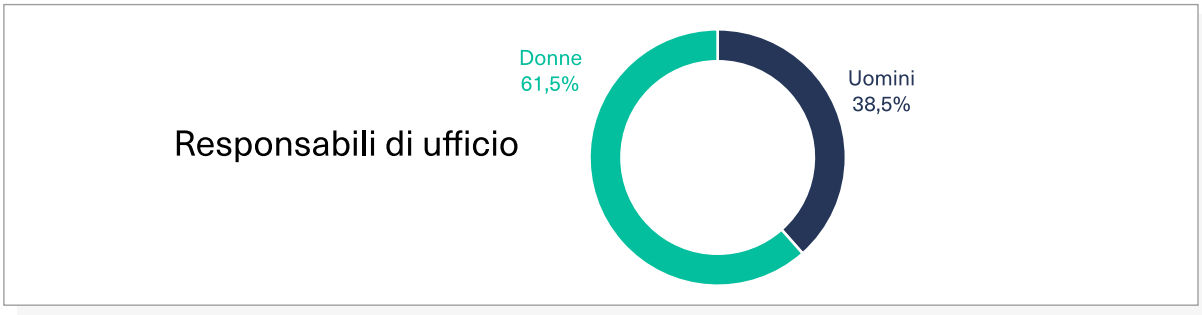


Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabili di ufficio

Incarico	Uomini	Donne	Totale
Responsabile di Ufficio	10	16	26

Tabella 3: Posizioni di responsabilità di ufficio suddivise per genere

Dal punto di vista della consistenza complessiva degli uffici, su 26 Responsabili di Ufficio (Tabella 3) le 16 responsabili donne coordinano il lavoro di 89 persone (49%), mentre i 10 responsabili uomini coordinano 93 persone (51%) come riportato in Figura 9. Rispetto al 2023 cala la quota di personale in uffici coordinati da donne e cresce quella negli uffici coordinati da uomini, con la completa eliminazione delle posizioni vacanti (che nel 2023 rappresentava il 7%).

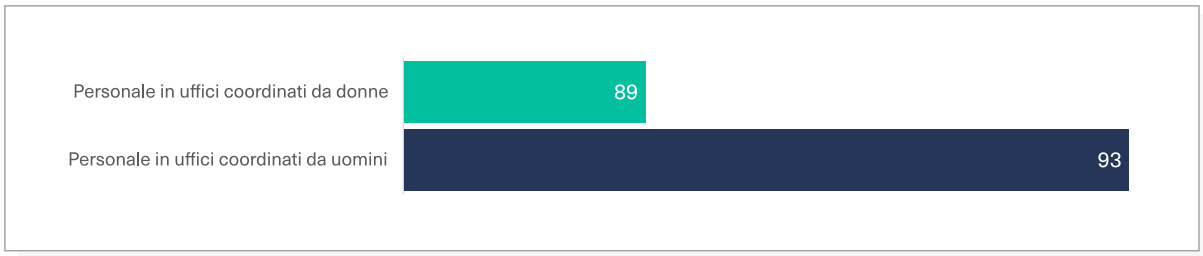


Figura 9: Consistenza degli uffici rispetto al genere di responsabilità

Tra le azioni intraprese dall'Ente vi sono numerose collaborazioni rivolte ai borsisti e ai dottorandi che quest'anno sono stati un totale di 12 borsisti, dei quali 8 uomini e 4 donne, e 11 dottorandi, 8 maschi e 3 femmine, dati che evidenziano un forte sbilanciamento di genere a favore della componente maschile.

2.3 LIVELLO DI ISTRUZIONE

La Figura 10 riporta la distribuzione di genere per titolo di studio. Nel 2024 si osserva una leggera prevalenza maschile tra i dipendenti con dottorato di ricerca, pari rispettivamente al 54% per gli uomini e al 46% per le donne. La maggioranza del personale di Area Science Park è tuttavia in possesso della laurea magistrale, categoria nella quale la componente femminile rappresenta il 65%, mentre quella maschile il 35%, confermando un quadro coerente con l'andamento degli anni precedenti. Nel complesso, la ripartizione 2024 riflette l'equilibrio di genere dell'Ente e conferma una significativa presenza femminile nei livelli di istruzione più elevati, in particolare nelle lauree magistrali e triennali; coerentemente con gli anni passati fanno eccezione le categorie meno numerose, in particolare chi è in possesso del diploma della scuola secondaria di primo grado che conta 5 unità (100%).

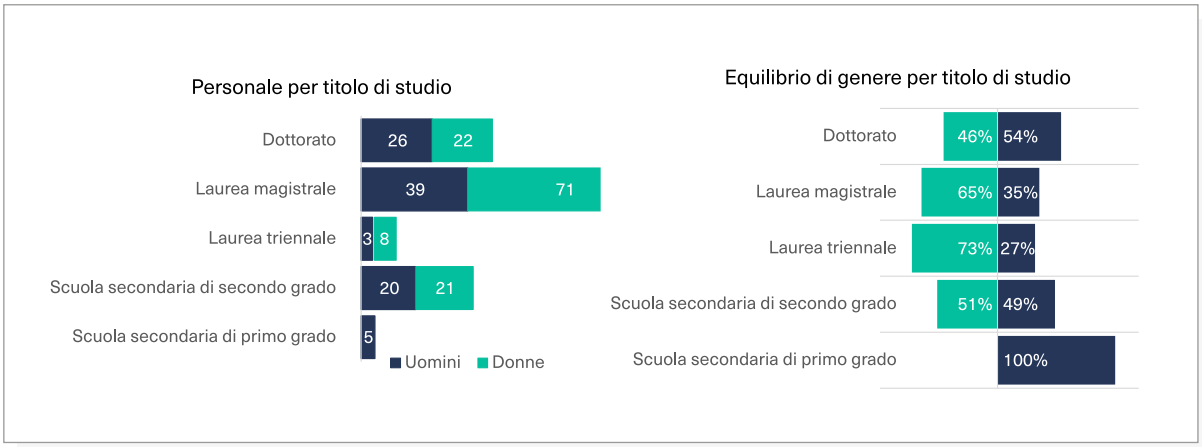


Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio

La Tabella 4 evidenzia l'andamento dei titoli di studio nel triennio 2022–2024. Si registra una crescita costante dei dipendenti in possesso di laurea magistrale, passati da 89 nel 2022 a 110 nel 2024, confermandosi la categoria formativa prevalente in Area Science Park. In aumento anche i titolari di dottorato di ricerca che crescono da 19 a 48 unità nello stesso periodo, segnalando un rafforzamento della componente altamente qualificata dell'Ente. Rimangono sostanzialmente stabili le categorie relative alla scuola secondaria di secondo grado e al diploma di scuola secondaria di primo grado, che continuano a rappresentare una quota residuale del personale. Nel complesso, i dati mostrano un progressivo innalzamento del livello di istruzione del personale nel triennio considerato.

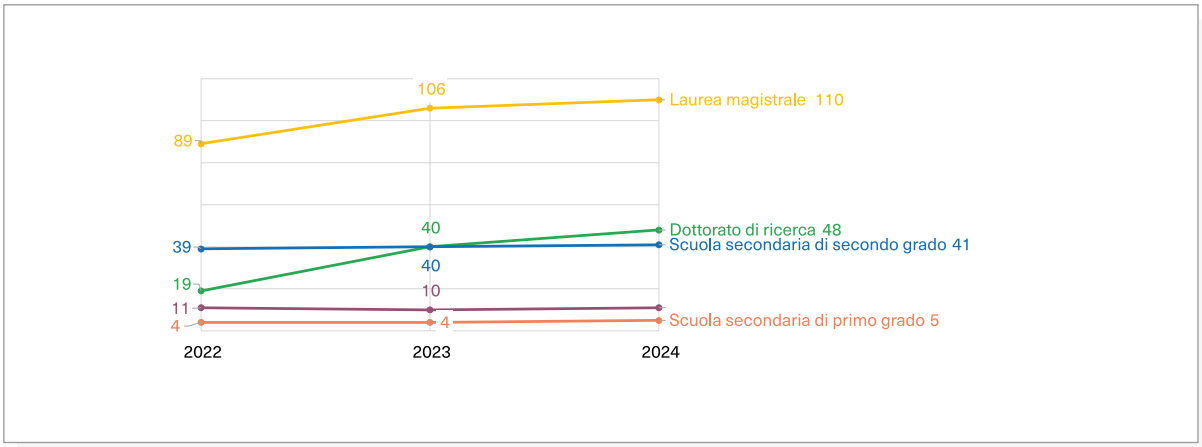


Tabella 4: Andamento del livello d'istruzione del personale 2022-2024

2.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel 2024 sono state erogate complessivamente 7632 ore di formazione, che hanno coinvolto l'intero personale dell'Ente, suddivise per tematica e per genere come riportato in Figura 11. Anche quest'anno l'area tematica che registra il maggior numero di ore di formazione è l'aggiornamento professionale, nella quale si evidenzia uno scostamento percentuale del +6,64% per gli uomini e un + 0,51 per le donne. Rispetto al 2023 (7406 ore), le ore di formazione complessive si mantengono su livelli molto alti, consolidando l'incremento già registrato rispetto al 2022 (2598 ore). Il dato medio per persona evidenzia, come nell'anno precedente, un sostanziale equilibrio di genere, con scostamenti minimi tra uomini e donne nelle principali aree formative. Si rileva una crescita sostanziale in particolar modo per gli uomini nelle tematiche CUG (Comitato Unico di Garanzia) con 264 ore totali (90 ore nel 2023) e 430 per le donne (236 ore nel 2023). Per quanto riguarda la formazione su tematiche relative alla violenza di genere, nel 2024 si registra un aumento significativo rispetto all'anno precedente: le ore totali passano a 164 di cui 132 fruite da donne (66 ore nel 2023) e 32 ore fruite da uomini (18 ore nel 2023).

I dati si riferiscono alle ore fruite, sia dalle donne che dagli uomini, di formazione sulle tematiche CUG e sulla violenza di genere dimostrano un aumento significativo della presenza degli uomini rispetto al 2023, segnalando un incremento della sensibilizzazione del personale verso questo tema.

In sintesi, i dati del 2024 confermano un impegno formativo intenso e diffuso, con una partecipazione femminile prevalente in diverse aree e un progressivo allineamento tra i due generi in altre, come nelle competenze manageriali, in linea con la tendenza già osservata nel 2023.

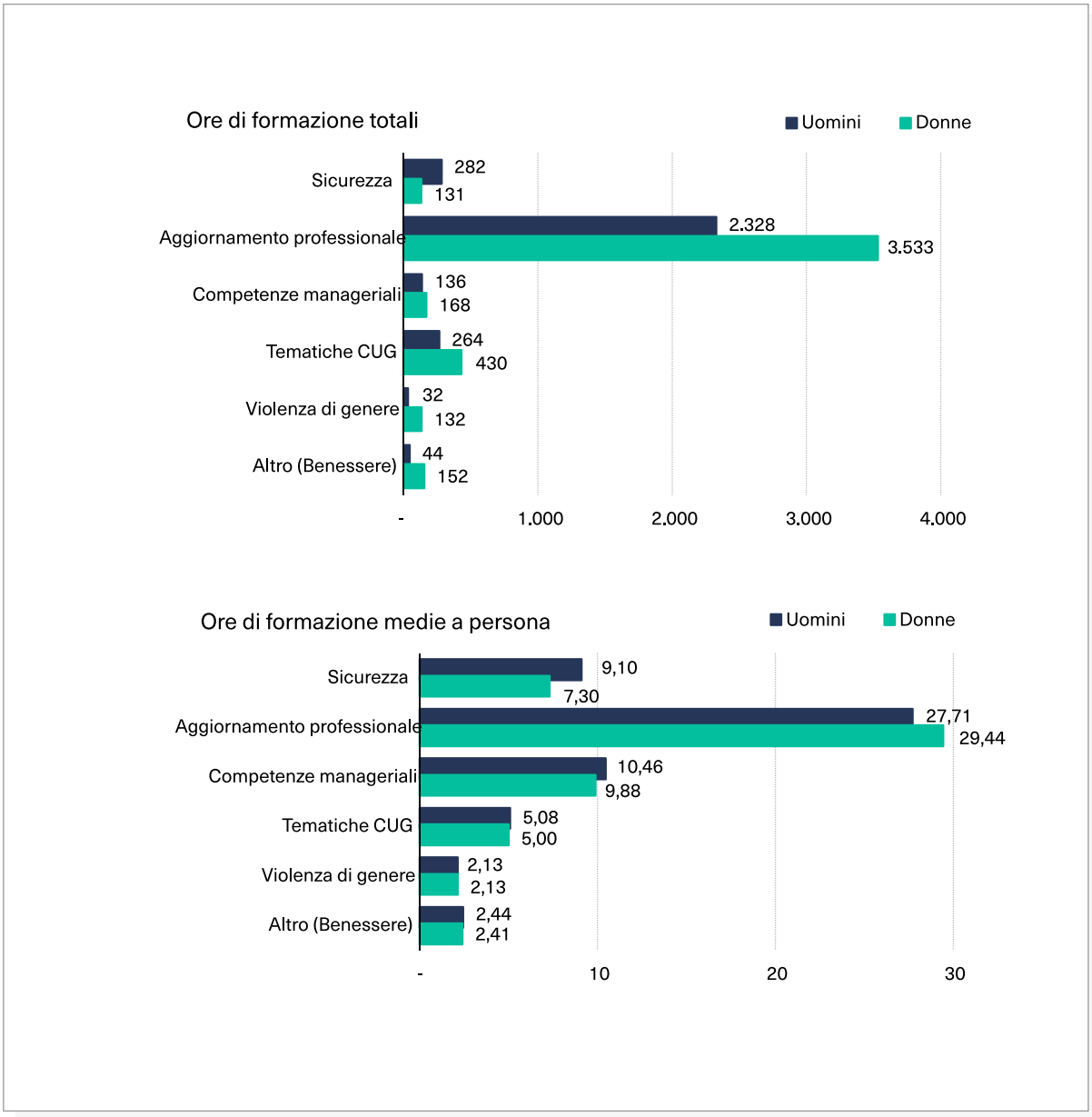


Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2024

3 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

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

Complessivamente l'11,2% dei dipendenti usufruisce del contratto di lavoro a tempo parziale, con differenze di genere evidenti anche nel 2024. Come mostrato in Figura 12, tra le donne il 17,2% usufruisce del part-time, in aumento rispetto al 14,5% registrato nel 2023, mentre tra gli uomini la quota, attestandosi al 3,2%, ha un valore leggermente superiore rispetto al 2,4% dell'anno precedente.

Nel complesso, i dati confermano che il ricorso al part-time riguarda in larga misura il personale femminile, mentre la quasi totalità degli uomini continua a mantenere un contratto a tempo pieno, in linea con quanto osservato negli anni precedenti.

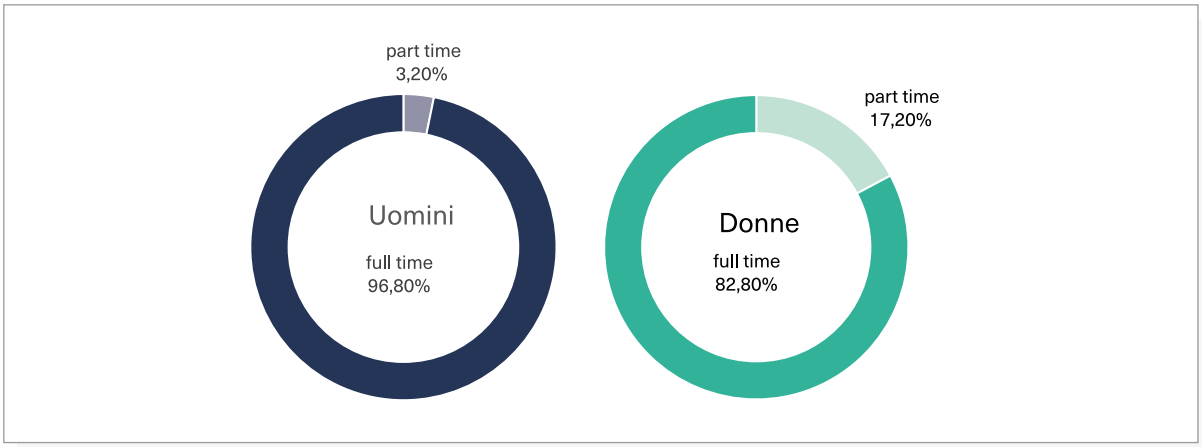


Figura 12: Ripartizione per genere dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale nel 2024

I dati in Figura 13 confermano che, anche nel 2024, la misura del congedo parentale viene fruita prevalentemente da donne. Il grafico a destra nella figura mostra il numero complessivo delle giornate di congedo parentale usufruite nel 2024, in leggero calo rispetto al 2023 (688 giornate nel 2023): le giornate totali nel 2024 sono 654, di cui 618 (pari a circa al 95%) utilizzate da donne e 36 (circa il 5%) da uomini.

Considerato che anche nel 2024 le donne rappresentano la maggioranza del personale dipendente, è opportuno osservare anche il dato pro-capite riportato nel grafico a sinistra della Figura 13. La media di giornate di congedo utilizzate dalle donne si attesta a 29,4 giornate, in lieve diminuzione rispetto alle 31,52 del 2023, mentre per gli uomini la media rimane invariata a 7,2 giornate, stabile rispetto all'anno precedente. In merito alla componente maschile, sebbene i numeri assoluti restino contenuti, la tendenza osservata a partire dal 2023 conferma una presenza costante e leggermente più strutturata nell'utilizzo del congedo rispetto agli anni precedenti, legata soprattutto ai congedi di paternità.

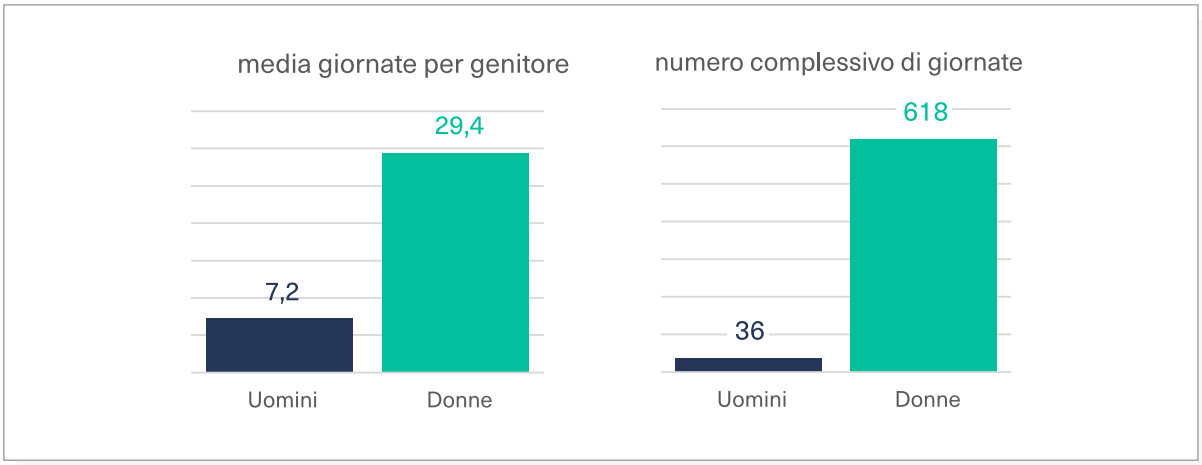


Figura 13: Fruizione dei congedi parentali per genere nel 2024

Il lavoro agile, introdotto dall'Ente nel 2018 e consolidato durante, e dopo, l'emergenza Covid-19, continua a rappresentare uno strumento efficace per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa del personale. Anche nel 2024 tale modalità garantisce continuità operativa e un'organizzazione flessibile delle attività, confermandosi sostenibile sul piano gestionale e funzionale alle esigenze dell'Ente.

Nel 2024 hanno aderito allo smart working la quasi totalità del personale (97,2%), in crescita rispetto al 2023 (92%) soprattutto l'adesione femminile che passa dal 93% del 2023 al 99,2% nel 2024. La Figura 14 evidenzia come l'adesione risulti ancora una volta più elevata tra le donne: il 99,2% del personale femminile fa uso del lavoro agile, a fronte del 94,6% della componente maschile. Nel 2023 la differenza tra i due generi era analoga, con una prevalenza femminile già allora più marcata.

La lieve discrepanza tra uomini e donne è, come negli anni precedenti, attribuibile alla natura delle mansioni svolte da alcune figure tecniche, in particolare quelle afferenti all'Istituto OPI, che richiedono necessariamente la presenza in sede e incidono maggiormente sulla componente maschile.

Nel complesso, i dati del 2024 confermano la stabilità e la diffusione del lavoro agile all'interno dell'Ente, con un'adesione elevata da parte di entrambi i generi e differenze minime rispetto all'anno precedente.

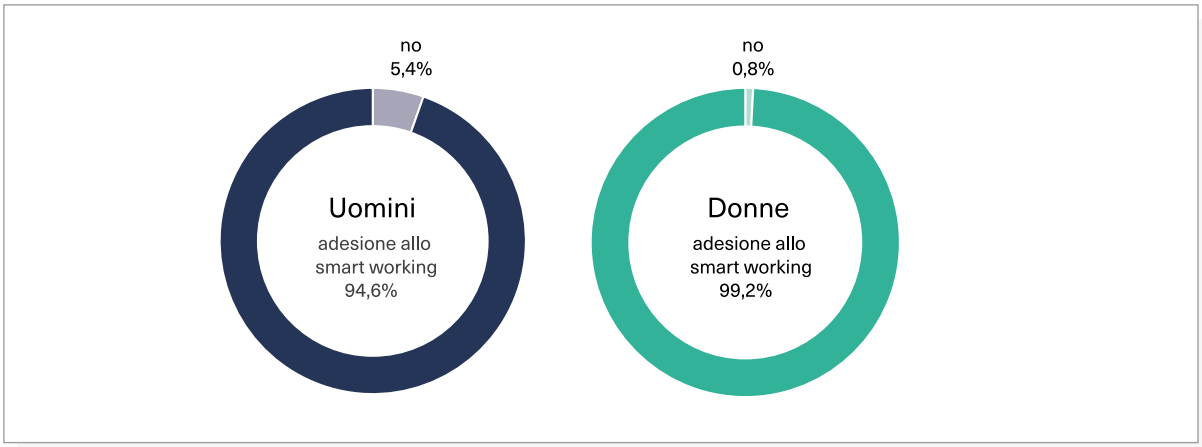
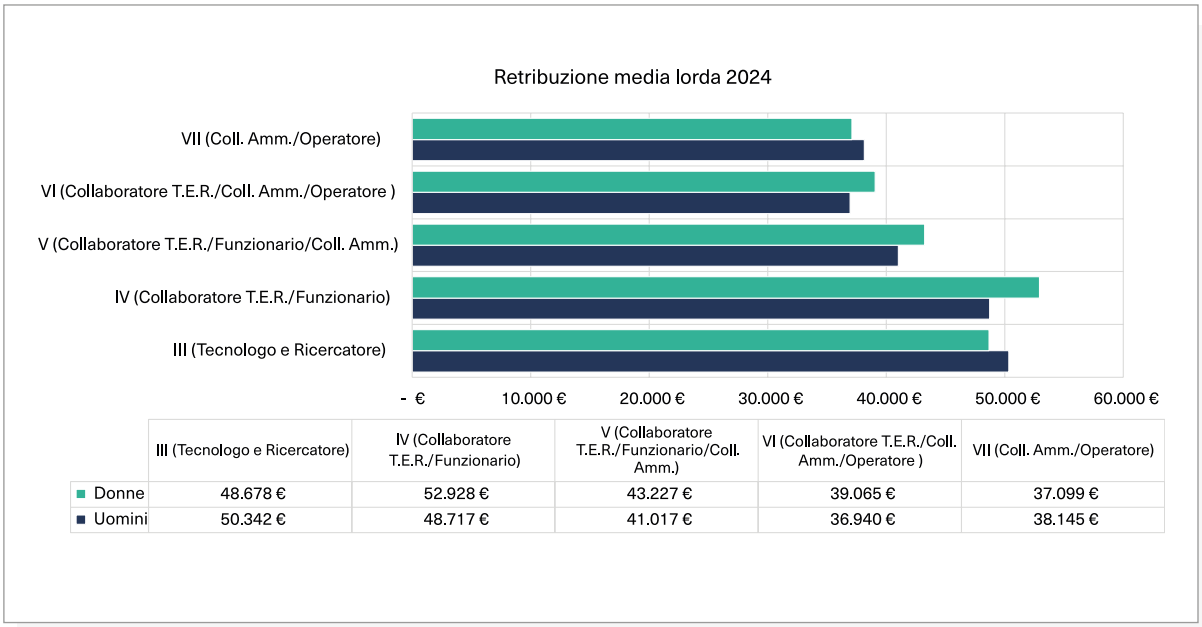


Figura 14: Ripartizione per genere dell'adesione allo smart working nel 2024

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 2024 suddivise per genere e livello di inquadramento. La retribuzione media lorda del 2024 risulta inferiore rispetto a quella del 2023, poiché nel 2023 sono stati corrisposti gli arretrati relativi al rinnovo del CCNL 2019–2021, oltre agli arretrati legati ai passaggi di livello.



	III (Tecnologo e Ricercatore)	IV (Collaboratore T.E.R./Funzionario)	V (Collaboratore T.E.R./Funzionario/Coll. Amm.)	VI (Collaboratore T.E.R./Coll. Amm./Operatore)	VII (Coll. Amm./Operatore)
Donne	48.678 €	52.928 €	43.227 €	39.065 €	37.099 €
Uomini	50.342 €	48.717 €	41.017 €	36.940 €	38.145 €

Figura 15: Retribuzione media nell'anno 2024

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 pari a –3,31% a favore degli uomini, ampliandosi rispetto al 2023 (–1,98%). Questo indica un arretramento rispetto al percorso di riduzione del gap registrato negli anni precedenti.

Al livello IV (Collaboratore T.E.R./Funzionario) il divario è +8,64% a favore delle donne, inferiore rispetto al 2023 (+12,06%). Pur rimanendo il livello con il vantaggio femminile più marcato, si osserva una riduzione del gap dovuta al riequilibrio delle posizioni con incarichi aggiuntivi.

Al livello V (Collaboratore T.E.R./Funzionario/Coll. Amm.) il divario è +5,39% a favore delle donne, in diminuzione rispetto al 2023 (+9,35%). La differenza retributiva si riduce sensibilmente anche qui.

Al livello VI (Collaboratore T.E.R./Coll. Amm./Operatore) le donne percepiscono il 5,75% in più degli uomini. Il divario è sostanzialmente stabile rispetto al 2023 (+5,95%), con un lievissimo calo.

Al livello VII (Coll. Amm./Operatore) il divario passa a –2,74% a favore degli uomini, invertendo la situazione del 2023, quando era presente un vantaggio minimo per le donne (+0,67%). Nel 2024, quindi, emerge un nuovo squilibrio in favore della componente maschile.

Nel complesso, nel 2024 si osserva una riduzione generalizzata del vantaggio retributivo femminile nei livelli in cui era presente nel 2023 e un ampliamento del divario maschile nei livelli dove gli uomini risultano avvantaggiati (III e VII). Le dinamiche mostrano quindi un parziale riequilibrio nelle fasce intermedie, ma un peggioramento nei livelli iniziale e finale della scala.

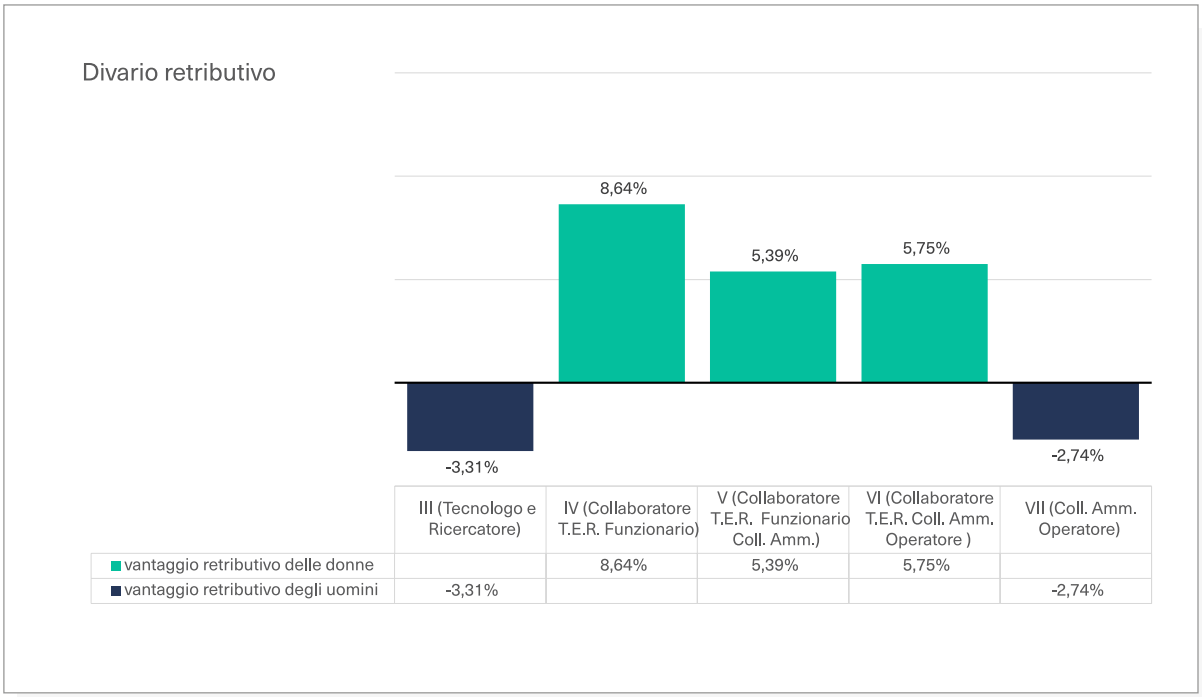


Figura 16: Divario economico tra le retribuzioni nell'anno 2024

La capacità di spesa (potere economico relativo) dei dirigenti uomini e donne è illustrata in Figura 17. Nel 2024 il budget complessivamente impegnato ammonta a 39,7 milioni di euro. Di tale somma, i 7 dirigenti uomini che ricoprono 10 incarichi, dei quali 2 *ad interim*, hanno impegnato circa 24 milioni di euro, pari al 61% del totale, mentre le 2 dirigenti donne che ricoprono 3 incarichi, dei quali 1 *ad interim*, hanno impegnato circa 15 milioni di euro, pari al 39%. Da ottobre 2024 un incarico *ad interim* assegnato ad una dirigente donna è stato affidato ad un dirigente uomo.

Anche nel 2024 in termini assoluti, il potere di spesa risulta maggiore per i dirigenti uomini; tuttavia, considerando il budget medio per singolo dirigente, le dirigenti donne hanno una capacità di spesa individuale superiore, ovvero 5,11 milioni di euro in media, rispetto ai 3,5 milioni di euro medi per dirigenti uomini, con un marcato divario a vantaggio delle donne.

Rispetto al 2023 (58% uomini e 42% donne), si registra quindi un ulteriore aumento della capacità di spesa degli uomini e un corrispondente calo di tre punti percentuali per le donne.

La quota femminile passa dal 44% nel 2022 al 42% nel 2023, fino al 39% nel 2024, mentre la quota maschile cresce dal 56% al 58%, raggiungendo il 61% nel 2024.

Anno	Donne	Uomini		Donne	Uomini
2022	19.214.325 €	24.816.032 €	**44.030.357 €**	44%	56%
2023	15.733.864 €	21.330.103 €	**37.063.967 €**	42%	58%
2024	15.324.170 €	24.410.822 €	**39.734.992 €**	39%	61%

Tabella 5: impegno di spesa medio suddivisa per genere

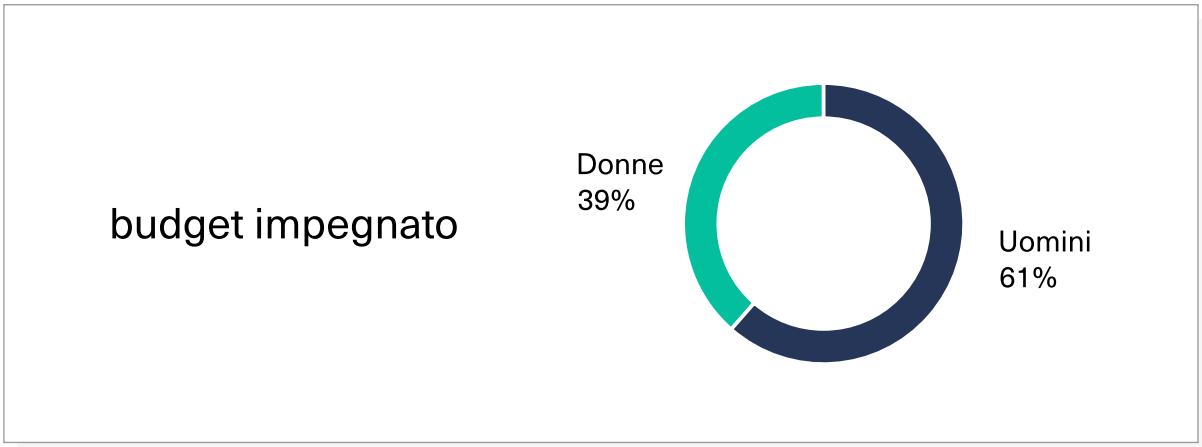


Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2024

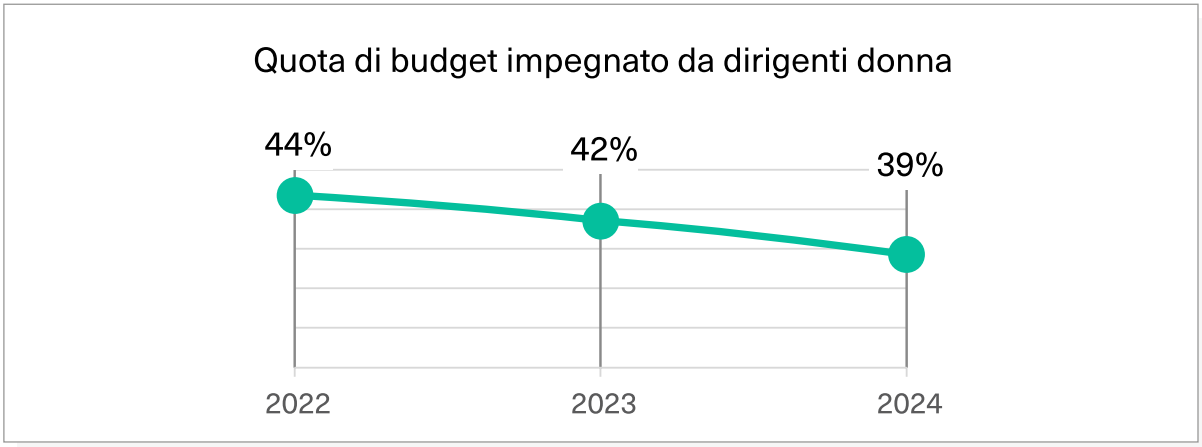


Figura 18: Evoluzione della quota di budget impegnato da dirigenti donna 2022-2024

5 CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere 2025, relativo all'analisi dei dati 2024, conferma la stabilità della maggiore rappresentanza femminile nel personale dell'Ente, in quasi tutte le fasce d'età, nelle tipologie contrattuali, nei profili professionali e nei ruoli di coordinamento interno (Responsabili di Ufficio). Tuttavia, escludendo i ruoli apicali, la presenza femminile negli incarichi dirigenziali rimane inferiore rispetto a quella maschile, evidenziando un'importante futura area di miglioramento.

Dal punto di vista demografico, su 215 dipendenti al 31 dicembre 2024, la distribuzione conferma una prevalenza femminile in tutte le fasce, con particolare concentrazione tra i 41 e i 50 anni mentre la presenza limitata di giovani sotto i 30 anni indica la necessità di ulteriori azioni per attrarre e integrare nuovi talenti. Si registra, inoltre, un progressivo invecchiamento della popolazione aziendale e la conseguente esigenza di rafforzare politiche di welfare e programmi di aggiornamento professionale.

Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, molto si può ancora fare per sensibilizzare gli uomini all'utilizzo di strumenti come congedi parentali e part-time, che restano appannaggio quasi esclusivo delle donne, sebbene si registri un lieve aumento delle richieste maschili, segnale positivo verso una maggiore equità, dovuta, soprattutto all'utilizzo dei permessi per paternità. L'adesione allo smart working si è mantenuta su livelli molto elevati nel triennio 2022-2024. Il lavoro agile si conferma un'opzione inclusiva e accessibile, con un tasso di adesione superiore al 95% nel 2024 che conferma l'importanza di mantenerlo come leva di benessere organizzativo e attrattività, bilanciando flessibilità e produttività.

Per quanto riguarda la formazione, i dati 2024 confermano un impegno crescente, con prevalenza femminile in diverse aree e un avvicinamento alla parità in altre. Saranno utili ulteriori iniziative per sensibilizzare tutto il personale, e in particolare gli uomini, sul tema della violenza di genere.

Il divario retributivo positivo per le donne in molte categorie rappresenta un elemento di interesse rispetto al panorama nazionale.

Gli impegni complessivi crescono del 7% rispetto al 2023, ma si osserva uno spostamento di quota: le dirigenti passano dal 42,5% al 38,6%, mentre i dirigenti maschi salgono dal 57,5% al 61,4% e si evidenzia una maggiore concentrazione di risorse nelle strutture gestite da uomini. Questo trend richiede un'analisi qualitativa per comprenderne le cause tenendo in considerazione che la fotografia attuale vede, negli incarichi dirigenziali, la presenza femminile inferiore rispetto a quella maschile.

Area Science Park rinnova il proprio impegno per la parità di genere. Nel 2025, l'Ente punta a consolidare i risultati e ridurre i divari ancora presenti per garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale anche attraverso iniziative per la conciliazione vita-lavoro rivolte a entrambi i generi e programmi di sensibilizzazione culturale, consapevole che la diversità di prospettive e competenze non è solo un valore, ma una condizione essenziale per affrontare le sfide future e generare progresso sostenibile.

6 INDICE DELLE FIGURE

Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere 7

Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa 8

Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età 9

Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto 9

Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale 10

Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere 12

Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale 13

Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabile di ufficio 13

Figura 9: Consistenza degli uffici rispetto al genere di responsabilità 14

Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio 14

Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2024 16

Figura 12: Ripartizione per genere dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale nel 2024 17

Figura 13: Fruizione dei congedi parentali per genere nel 2024 18

Figura 14: Ripartizione per genere di adesione allo smart working nel 2024 18

Figura 15: Retribuzione media nell'anno 2023. 19

Figura 16: Divario economico tra le retribuzioni nell'anno 2024 20

Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2024 21

Figura 18: Evoluzione della quota di budget impegnato da dirigenti donna 2022-2024 21

BILANCIO DI GENERE 2025 DI AREA SCIENCE PARK

A CURA DI
Alessandra Billi
Roberta Cecovini
Giulia Cossutti
Fides Croppo
Stefano Franceschini
Ljiljana Jurcan
Elena Lisandro
Fabio Morea
Serena Pulcini
Francesca Samogizio

Adottato con deliberazione n.91 del Consiglio di Amministrazione in data 17/12/2025

CONTATTI E INFORMAZIONI
Area Science Park Padriciano, 99 | 34149 Trieste | Italia
✆ +040 3755111
✉ urp@areasciencepark.it
www.areasciencepark.it

AREA SCIENCE PARK