

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

*Triennio 2026-2028*

## ALLEGATO 8

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE E

PER LA PARITÀ DI GENERE

2026 - 2028

# Piano triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere

2026-2028



**introduzione**



## Contesto e organizzazione del Piano

---

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) e per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) 2026-2028 ha l'obiettivo di definire e promuovere le iniziative programmate da Area Science Park per l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Include attività e obiettivi relativi all'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione con la vita privata, la realizzazione di un ambiente lavorativo in grado di promuovere il benessere del personale, la sensibilizzazione sui temi dell'inclusività, la promozione di un luogo di lavoro che favorisca una cultura di sostenibilità ambientale, nonché la sensibilizzazione sulle tematiche di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Nell'ottica di razionalizzare gli adempimenti che prevedono l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e per la Parità di Genere (GEP), si prosegue con la redazione di un documento unico, semplificato e coordinato, contenente il PTAP, al cui interno si inserisce il GEP, ad esso strettamente collegato unitamente agli obiettivi strategici, e monitorato tramite gli indicatori previsti.

Con la recente introduzione normativa legata al PIAO è infatti definito che il PTAP sia uno degli allegati allo stesso PIAO.

Il documento unico, pertanto, pur mantenendo peculiari e riconoscibili gli obiettivi a cui sottendono i due Piani, ha l'obiettivo di rendere più semplice l'adozione e il monitoraggio delle attività, implementando il coordinamento con gli altri documenti di programmazione dell'Ente.

Gli **obiettivi** del presente Piano vengono declinati in azioni legate, principalmente, al capitale umano e agli ambienti di lavoro, in tema di sostenibilità e inclusività. Nello specifico, il Piano nelle sue linee generali viene proposto con l'intento di favorire la diffusione di un modello culturale:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- finalizzato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi

## Quadro normativo

---

Il Piano Triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere 2026-2028, presentato dall'Ente, redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, impegna le amministrazioni pubbliche a predisporre misure volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della parità nel lavoro tra uomini e donne

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025–2027 e viene elaborato nel rispetto della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche*. Tale direttiva, tuttora vigente, definisce l'obbligo di adottare Piani triennali coerenti con le politiche di pari opportunità e con il ruolo attribuito ai CUG.

A partire dal 2021, il quadro di programmazione delle amministrazioni pubbliche è stato ulteriormente riorganizzato dal D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In conformità a tale normativa e al D.P.R. 81/2022, il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è ora parte integrante del PIAO e concorre alla definizione del ciclo di gestione della performance previsto dal d.lgs. 150/2009, che richiama tra gli indicatori il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità.

All'interno del PTAP si colloca l'aggiornamento del Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP) quale documento programmatico che identifica, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia per conseguire il benessere organizzativo e la parità di genere.

Il GEP costituisce, inoltre, il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per partecipare a tutti i bandi Horizon Europe (Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027).

Anche se le finalità del PTAP e del GEP relativamente alla parità di genere sembrano coincidere, nelle azioni del PTAP sono state incluse azioni rivolte ad altre finalità, quali il benessere lavorativo, l'inclusione e l'attenzione all'ambiente.

Il Piano per il triennio 2026-2028 è stato predisposto dall'Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere e con la supervisione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Si è organizzato, pertanto, un documento unico che costituisce l'integrazione di entrambi i Piani e dove il GEP possa risaltare nelle sue cinque aree tematiche di riferimento all'interno del PTAP che prevede un'azione in un contesto più generale.

In questo contesto normativo e organizzativo rinnovato, il Piano Triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere 2026–2028 consolida gli orientamenti già assunti dall'Ente, valorizza il ruolo del Comitato Unico di Garanzia e definisce azioni mirate, specifiche e temporanee, finalizzate a promuovere l'effettiva uguaglianza sostanziale e a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone.

## Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Area Science Park

---

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un soggetto istituito dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, attraverso il quale si intendono assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, la parità e le pari opportunità, prevedendo e contrastando qualsiasi forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, in via diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia di Area Science Park è stato istituito nel 2011 e, nell'esercizio dei propri compiti (propositivi, consultivi e di verifica), opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

## Parità di Genere in Europa e in Italia

---

Negli ultimi anni, l'Unione Europea ha intensificato il proprio impegno per la parità di genere, adottando nuove iniziative strategiche e rafforzando la cornice politica esistente. Pur registrandosi progressi significativi in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro e livelli più elevati di istruzione e formazione, persistono divari di genere, soprattutto nelle retribuzioni, nei carichi di cura, nelle pensioni e nella rappresentanza nelle posizioni decisionali politiche ed economiche.

Con la presidenza di Ursula von der Leyen, la Commissione Europea ha definito obiettivi ambiziosi per consolidare un'**Unione dell'uguaglianza**, culminati nell'adozione della **Roadmap for Women's Rights (Tabella di marcia per i diritti delle donne)** il 7 marzo 2025, che orienterà le politiche europee per il periodo successivo al 2025. Parallelamente, la Commissione ha avviato una consultazione pubblica per la futura Strategia per la Parità di Genere 2026–2030, finalizzata a raccogliere contributi da cittadini e organizzazioni sull'evoluzione delle politiche europee.

In continuità con Horizon Europe (2021–2027), resta obbligatoria per gli enti di ricerca la predisposizione di un Gender Equality Plan per accedere ai finanziamenti europei, misura che continuerà a rappresentare uno degli strumenti cardine della strategia europea per la parità di genere.

L'Indice sull'uguaglianza di genere 2025 rilevato dall'Eige<sup>1</sup> assegna all'Unione Europea un punteggio di 63,4 su 100 confermando un progresso complessivo lento ma continuo e fotografando la grande disomogeneità tra i diversi Paesi membri.

<sup>1</sup>Fonte: European Institute for Gender Equality – EIGE. L'EIGE è un'Agenzia dell'UE con sede a Vilnius, istituita dal Consiglio dell'Unione europea dal 2006. Compito dell'Istituto è quello di promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere. Sito: [European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality](https://www.eige.europa.eu/).

I valori oscillano dai 73,7 punti della Svezia, Paese con i risultati più avanzati, ai 47,6 di Cipro. L'Italia continua a collocarsi in una posizione intermedia-alta all'interno dell'Unione, mantenendo un andamento di miglioramento strutturale nel medio periodo, pur restando leggermente al di sotto della media europea con un punteggio di 61,9 su 100 e classificandosi al 12° posto nell'Unione Europea.

L'edizione 2025 dell'Indice EIGE introduce una nuova metodologia che non consente confronti diretti con i punteggi delle edizioni precedenti. All'interno della nuova serie storica, tuttavia, l'Italia mostra un miglioramento dal 2020 al 2025 (+3,9 punti).

Nonostante i significativi progressi educativi, con le donne che continuano a superare gli uomini nei livelli di istruzione terziaria — dati Eurostat 2024 e Rapporto 2025 della Commissione Europea — persistono importanti squilibri nel mercato del lavoro. A ciò si aggiunge una ripartizione ancora **squilibrata del lavoro di cura**, individuata dalla Commissione<sup>2</sup> come uno dei principali ostacoli alla piena partecipazione delle donne alla vita economica e professionale.

La campagna **#EndGenderStereotypes**<sup>3</sup> lanciata dalla Commissione Europea, promuove un cambiamento culturale attraverso azioni di sensibilizzazione rivolte a scuole, famiglie, organizzazioni e società civile, con l'obiettivo di incoraggiare scelte formative e di carriera libere da condizionamenti e pregiudizi.

Coerentemente con tali evidenze, la nuova **Roadmap for Women's Rights** inserisce **la lotta agli stereotipi** tra le priorità strategiche per il ciclo post-2025.

Accanto alle norme sulla parità di trattamento e al costante impegno nel **gender mainstreaming**, l'UE ha introdotto misure innovative come la Direttiva sulla trasparenza retributiva, approvata nel 2023 e implementata

tra il 2024 e il 2025.

Le disparità di genere, tuttavia, persistono, e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sottorappresentate nelle posizioni con responsabilità decisionali. Ciò rende molto più complesso alle donne partecipare attivamente nei processi decisionali e quindi incidere, anche, 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.

Questa richiesta, da un lato, ha spinto le organizzazioni che vogliono partecipare al Programma Horizon Europe ad affrontare in modo sistemico ed integrato il tema della parità di genere, dall'altro ha offerto loro l'opportunità di **avviare una riflessione sullo stato delle cose nelle loro organizzazioni e ridefinire le proprie azioni** adottando un nuovo paradigma più equo ed inclusivo.

Anche l'**Agenda 2030**, il programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU prevede, tra i suoi 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, l'Obiettivo 5 dedicato a *"Raggiungere, entro il 2030, l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"*.

A livello governativo, la tendenza è quella di seguire le linee tracciate dalla UE. Infatti, l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR del MUR<sup>4</sup> è consentito solo a quei soggetti che si siano dotati di un **Bilancio di genere**, adottato nel 2023 da Area Science Park, in analogia a quanto previsto da Horizon Europe con il Gender Equality Plan (GEP).

In questo contesto, il Piano delle Azioni Positive e della Parità di Genere dell'Ente integra e rafforza misure dedicate alla prevenzione e al superamento degli stereotipi di genere, riconoscendone il ruolo cruciale nel garantire pari opportunità e un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

2) [2025 report on gender equality in the EU \(europa.eu\)](https://europea.eu)

3) [End Gender Stereotypes - Unione europea \(europa.eu\)](https://europea.eu)

4) [Linee Guida MUR PNRR M4C2](#)

## Contesto di Area Science Park

Sono **208** i dipendenti alla data del 31/12/2025 dei quali **118 sono donne** (57%) e **90 uomini** (43%).

Il Piano rappresenta uno strumento programmatico volto a introdurre e consolidare azioni positive all'interno dell'organizzazione, con l'obiettivo di correggere eventuali situazioni di non equità tra donne e uomini e, più in generale, di promuovere inclusività, sostenibilità e valorizzazione delle differenze quali leve per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro. Il documento orienta le proprie linee di intervento anche alla luce delle evidenze emerse dal *Bilancio di Genere 2025*, approvato dall'Ente a dicembre 2025, al fine di rafforzare la coerenza tra analisi del contesto e programmazione strategica.

L'impegno è stato ulteriormente potenziato attraverso l'adozione del **Piano di Sostenibilità nel 2024**, che definisce obiettivi di lungo periodo e integra l'utilizzo consapevole delle infrastrutture e delle attività di ricerca dell'Ente in un'ottica di cultura della sostenibilità. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, il ***Disciplinare per l'attuazione del Lavoro Agile (Smart Working) in Area Science Park***, adottato per la prima volta nel settembre 2020, garantendo inizialmente due giornate settimanali di lavoro agile e, dal 2024, fino a nove giornate mensili, promuove il lavoro in un'ottica di flessibilità, benessere organizzativo ed equilibrio tra vita professionale e personale.

## Struttura del documento

### Obiettivi e aree tematiche

Area Science Park promuove azioni volte al miglioramento del benessere di chi lavora all'interno dell'Ente e continua a lavorare sulla prevenzione, e rimozione, degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il documento propone tre macro-obiettivi che si declinano nelle 5 Aree Tematiche (AT) indicate dalla Commissione Europea per la modulazione del Piano della Parità di Genere (GEP):

**Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata**

#### **Area Tematica 1 (AT1):**

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

**AT1 – 2:** Promozione del benessere

**AT1 – 3:** Ambiente accessibile e inclusivo

**AT1 – 4:** Luogo di lavoro a favore della sostenibilità ambientale

**Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità**

**AT2:** Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

**AT3:** Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**AT5:** Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica

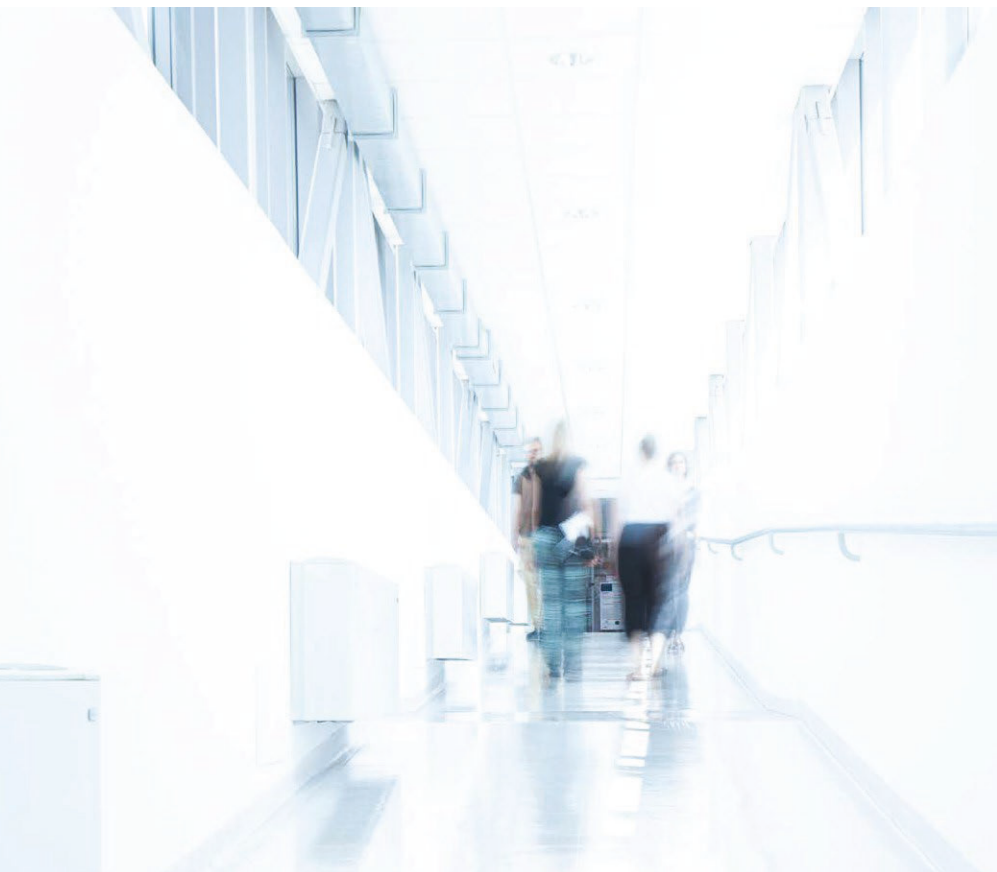
**Promuovere all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione**

**AT4:** Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

La struttura del Piano, costituito da schede sintetiche organizzate con indicatori verificabili rende il documento facilmente consultabile e aggiornabile sulla base dei monitoraggi annuali.

Per ciascuna delle Aree Tematiche sono stati individuati gli **obiettivi**, le **attività**, gli **strumenti** per realizzarle, i **referenti**, i **target**, il **cronoprogramma** e gli **indicatori di risultato** per il triennio 2026-2028. Per alcune azioni previste all'interno dell'Area Tematica 1 (AT1) si fornisce di seguito l'inquadramento relativo all'ambito e alla tematica di riferimento:

- AT1 – 2 Promozione del benessere
- AT1 – 3 Ambiente accessibile e inclusivo
- AT1 – 4 Luogo di lavoro amico dell'ambiente



## AT1 – 2 Promozione del benessere

La motivazione con cui il personale affronta il proprio lavoro va oltre la gratificazione stipendiale e i benefit. Oggi giorno, infatti, conoscere lo stato di benessere dei propri collaboratori e mantenere un clima sano e positivo diventa parte integrante della strategia di gestione organizzativa. Con il consolidarsi del lavoro da remoto, il mantenimento dello spirito di squadra e il rispetto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata divengono fattori in grado di influire notevolmente sulla motivazione e, di conseguenza, sulla capacità di affrontare le sfide che l'Ente è chiamato a gestire nei prossimi anni.

L'ente, infatti, con l'acquisizione delle progettualità PNRR nel settore delle infrastrutture di ricerca e innovazione e dei grandi progetti a finanziamento europeo sta affrontando una nuova crescita in termini di attività e di personale. Si sta rapportando con il tema del lavoro intergenerazionale, puntando su un approccio capace di favorire il coinvolgimento e la collaborazione di persone con diverse esperienze e competenze. Per questo è fondamentale monitorare, con strumenti formali e informali e supportato dal CUG, il benessere organizzativo e a progettare azioni per migliorare il clima.



## AT 1 – 3 Luogo di lavoro accessibile e inclusivo

La sezione punta a valorizzare le risorse umane dell'Ente ponendole al centro delle azioni quotidiane. In particolar modo si è partiti da un'analisi sulle tematiche di maggior impatto per poter fruire di un ambiente (fisico e virtuale) aderente alle persone che operano all'interno dell'Amministrazione.

In coerenza con il Piano della Performance si è avvertita la necessità di individuare azioni concrete che garantiscano una maggiore e migliore inclusività. Sarà opportuno, in particolare, sensibilizzare il personale nella predisposizione dei documenti (come ad esempio Statuto, regolamenti, modelli ecc.) accessibili a tutta la popolazione con particolare attenzione agli ipovedenti, a chi è affetto da daltonismo o disturbi di attenzione. Questi dovrebbero essere redatti secondo criteri basati sull'inclusività e sul rispetto del genere. Allo stesso modo l'organizzazione di eventi, in presenza e/o online, così come le riunioni, soprattutto di carattere plenario, continuano ad essere svolti con il supporto della lingua dei segni (LIS) e in orari compatibili anche con il regime lavorativo di part-time, tenendo conto delle esigenze legate al rientro al lavoro del personale in maternità e incentivando, quanto più possibile, il ricorso a strumenti di flessibilità oraria. Garantire maggiore inclusività deve tradursi, per Area Science Park, in maggiore unione e benessere lavorativo del personale, con evidenti riflessi e risvolti anche dal punto di vista dell'efficienza e dell'efficacia lavorativa.



#### **AT 1 – 4 Promuovere un luogo di lavoro a favore della sostenibilità ambientale**

Questa sezione mira a promuovere la tutela dell'ambiente sul posto di lavoro, attraverso la formazione del personale dell'Ente e degli insediati nei suoi due Campus e l'incentivazione all'adozione di buone pratiche. La tutela dell'ambiente e la riduzione degli impatti vengono perseguite tramite azioni volte al contrasto degli sprechi, alla riduzione dei rifiuti e al loro corretto smaltimento, alla promozione di forme di mobilità sostenibile e alla riduzione del consumo di combustibili fossili.

La riduzione degli sprechi potrà portare ad una riduzione dei costi, rispondendo ai doveri della Pubblica Amministrazione e dei dipendenti pubblici in termini di economicità ed efficienza.

Queste azioni, inoltre, si allineano anche al principio Do No Significant Harm (DNSH)<sup>5</sup> e a quanto inserito all'articolo 9 della Costituzione Italiana che prevede, tra i Principi Fondamentali, anche la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi nell'interesse delle future generazioni.

Queste azioni sono in linea anche con una delle 4 priorità indicata dal Piano di Sostenibilità dell'Ente: *trasformare il Parco in un modello di riferimento dal punto di vista ambientale: efficienza, fonti rinnovabili, uso delle risorse, tutela della biodiversità e adattamento al cambiamento climatico*.

Inoltre, il Piano Triennale delle Attività (PTA) 2026-2028 dell'Ente ha indicato come priorità anche l'efficienza energetica e ha previsto interventi rilevanti su edifici ed infrastrutture del Parco.

Il presente PTAP tiene conto anche del fatto che gli utenti finali possono fornire un grande contributo, ad esempio, adottando comportamenti ed abitudini virtuose quali, tra gli altri, l'uso razionale dell'energia e la corretta gestione dei rifiuti.

Diffondere buone pratiche ed abitudini volte alla sostenibilità e alla tutela dell'ambiente sul posto di lavoro, nell'ambito dell'apprendimento continuo dei dipendenti, è un'azione che può avere degli impatti positivi molto significativi sull'intera società, al pari dell'educazione ambientale.

---

5) [Cos'è il principio DNSH | Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica \(mase.gov.it\)](https://www.mase.gov.it)

## Agenda ONU 2030<sup>6</sup>

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

### OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





















<sup>6</sup> Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs (un.org)

Gli obiettivi fissati per lo **sviluppo sostenibile** hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al **settore pubblico**, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. Vi è sempre più la necessità di adottare un approccio integrato e misure concrete per affrontare un importante cambio di paradigma socioeconomico e le numerose e complesse sfide che ci coinvolgono.

Nello specifico, gli obiettivi e le azioni previste nel presente documento sono stati messi in relazione con i seguenti obiettivi dell'Agenda ONU 2030:

- L'obiettivo 3: Salute e benessere
- L'obiettivo 5: Parità di genere
- L'obiettivo 7: Energia pulita e accessibile
- L'obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
- L'obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze
- L'obiettivo 11: Città e comunità sostenibili
- L'obiettivo 12: Consumo e produzione responsabili
- L'obiettivo 13: Lotta contro il cambiamento climatico
- L'obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide



Tavola con indicazioni degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 legati alle aree tematiche e agli obiettivi del PTAP		GEP	Sustainable Development Goals
<b>Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata</b>	<b>Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>		
	OB1.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione con la vita privata		
	OB1.02 Realizzare un ambiente di lavoro in grado di promuovere il benessere del personale		
	OB1.03 Realizzare ambienti accessibili e promuovere la consapevolezza e la sensibilità sul tema dell'inclusività		  
OB1.04 Promuovere un luogo di lavoro a favore della sostenibilità ambientale con l'adozione di buone pratiche		  	
<b>Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità</b>	<b>Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>		
	OB2.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere; incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	attinente	 
	<b>Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>		
	OB3.01 Garantire le pari opportunità nel processo decisionale relativo alle procedure di reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera	attinente	
	OB3.02 Favorire la corretta rappresentanza di genere nel contesto del reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera	attinente	
	<b>Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro</b>		
OB5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, innovazione e gruppi di lavoro	attinente	 	
OB5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, e nelle attività di promozione della ricerca scientifica e della figura del ricercatore	attinente	 	
<b>Promuovere all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione</b>	<b>Area Tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità</b>		
	OB4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'ente	attinente	 
	OB4.02 Favorire la conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire adeguato sostegno per affrontare le situazioni critiche	attinente	 
	OB4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e della discriminazione di genere	attinente	 

**la dimensione  
di genere in  
Area Science Park**

Area Science Park svolge continuamente un monitoraggio sulla dimensione di genere all'interno della propria organizzazione. Le tabelle e i dati che seguono, aggiornati al 31/12/2025, fotografano la situazione nel terzo anno di adozione del Piano per la Parità di Genere.

## Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

La **tabella 1.1** evidenzia la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento contrattuale.

Sul totale di **208 dipendenti** al 31/12/2025, **90 (47%) sono uomini** e **118 (56%) donne**.

Il totale dei dipendenti nel 2024 era 215, dei quali 93 uomini e 122 donne. Rispetto al 2024 gli uomini hanno avuto, nel 2025, un incremento di presenza pari al 4% mentre le donne sono scese dell'1%. Rispetto all'età del personale, nel 2025 le percentuali rimangono pressoché stabili. Sul totale del personale si evidenzia un aumento del 2% degli uomini nella fascia di età maggiore di 60 anni e un aumento del 2% delle donne nella fascia di età dai 41 ai 50 anni.

*Segue tabella suddivisa tra uomini e donne per genere, età e inquadramento lavorativo.*

**TABELLA 1.1**

Classi di età	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<i>Inquadramento</i>											
Direttore Generale											0
Direttore di Struttura/Sezione/Istituto (Tecnologo/Primo Tecnologo con incarico di Dirigente)			1	3	1				1		6
DirigenteTecnologo/di Ricerca				1				1	1		3
Tecnologo (I, II, III)		10	12	13			11	22	10	5	83
Ricercatore (I, II, III)		7	2			2	5	2	1		19
Funzionario Amministrativo	1	2	3	2	1	2	6	14	6	1	38
Collaboratore Amm. e Tecnico	1	3	7	8	3		1	7	15	2	47
Operatore Amm. e Tecnico			4	1	4			1	1	1	12
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>208</b>
<b>% SUL PERS. COMPLESSIVO</b>	<b>1%</b>	<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>23%</b>	<b>17%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>



## Ripartizione del personale per genere, età e orario lavorativo

La **tabella 1.2** evidenzia la ripartizione dei dipendenti per **genere, età e regime lavorativo**, suddivisa in tempo pieno o tempo parziale (part-time). Prendendo a riferimento il numero totale dei dipendenti (208) si evidenzia che la percentuale di personale in part-time sui 27 dipendenti che ne usufruiscono è pari al 12% del totale dei dipendenti. Del personale in part-time 24 sono donne (89%) e 3 sono uomini (11%). Rispetto al 2024 il numero di uomini che lavora in part-time è rimasto stabile mentre, sul totale delle donne che ne usufruiscono, il numero è aumentato del 14% ed è riferito, in particolare, alla fascia di età dai 51 ai 60 anni.

Segue tabella suddivisa per uomini e donne, età e tipo di presenza se a tempo pieno o part time.

**TABELLA 1.2**

Regime lavorativo	Classi di età	UOMINI						DONNE							
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%*	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%*
Tempo pieno		2	22	28	29	7	87	97%	4	21	37	25	7	94	80%
Part time >50%				1		2	3	3%		1	8	10	2	21	18%
Part time ≤50%							0			1	2			3	3%
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>90</b>	<b>43%</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>118</b>	<b>57%</b>
<b>TOTALE %</b>		<b>2%</b>	<b>24%</b>	<b>32%</b>	<b>31%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>		<b>3%</b>	<b>19%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	

\*Le percentuali sono riferite agli uomini e alle donne, e non al totale dei dipendenti.

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio e genere

La **tabella 1.3** evidenzia la suddivisione del personale, non dirigenziale, per livello e titolo di studio.

Su **202** dipendenti presi in esame, **114 dipendenti**, pari al 56% sono in possesso di una laurea triennale o una laurea magistrale o vecchio ordinamento. Analizzando il possesso del **dottorato di ricerca**, per ciascun genere si evidenzia una diminuzione del 2% rispetto al 2024 per gli uomini e un aumento dell'1% per le donne. È in possesso di un dottorato di ricerca il 25% degli uomini e il 19% delle donne che lavorano nell'Ente. Sul **totale dei dipendenti** la percentuale degli uomini in possesso di un **titolo superiore alla laurea** è pari al 10%, mentre quella delle donne è pari all'11%, lo 0,5% in più rispetto all'anno precedente.

Segue tabella del personale non dirigenziale suddiviso per genere e livello e titolo di studio.

**TABELLA 1.3**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%*	valori assoluti	%*	valori assoluti	%*
Inferiore al Diploma Superiore	5	5%	0	0%	5	2%
Diploma di scuola superiore	20	24%	20	17%	40	20%
Laurea	3	4%	7	6%	10	5%
Laurea Magistrale	36	42%	68	58%	104	52%
Dottorato di ricerca	21	25%	22	19%	43	21%
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>

\*Percentuali arrotondate per difetto e/o eccesso in presenza di numeri decimali e/o periodici.

## Conciliazione vita privata e lavorativa

Su **208 dipendenti, 90 uomini e 118 donne**, il **96%** usufruisce del Lavoro Agile e tutto il personale usufruisce di orari flessibili.

Tra i dipendenti 10 donne e 3 uomini hanno usufruito nel 2025 di permessi orari e/o giornalieri ai sensi della Legge 104/92 e 17 donne e 6 uomini hanno fruito di permessi orari per congedi parentali.

Sul totale dei permessi giornalieri richiesti ai sensi della Legge 104/92, il 94% è stato fruito da donne e il 6% dagli uomini, evidenziando un aumento del 4% di utilizzo della misura da parte delle donne rispetto al 2024 e una diminuzione, per gli uomini, del 4%. Anche quest'anno la situazione si inverte sui permessi orari della medesima legge. L'86% è fruito dagli uomini e il 14% dalle donne, un aumento del 6% da parte degli uomini e una flessione del 6% sull'utilizzo della misura da parte delle donne, rispetto al 2024.

Per quanto riguarda il numero dei permessi orari e giornalieri per congedi parentali l'87% dei permessi sono stati usufruiti dalle donne e il 13% dagli uomini, segnalando una diminuzione di 2 punti percentuali per le donne e un aumento del 2% dell'utilizzo della misura degli uomini, rispetto al 2024. La seguente tabella 1.4 evidenzia la fruizione dei permessi orari e giornalieri ai sensi della L. 104/1992 e i permessi orari e giornalieri per congedi parentali suddivisi per genere.

*Segue tabella di fruizione dei congedi parentali e permessi relativi alla legge 104/1992 suddivisi per genere.*

**TABELLA 1.4**

	<b>UOMINI</b> valori assoluti	<b>DONNE</b> valori assoluti	<b>TOTALE</b> valori assoluti
Numero permessi <b>giornalieri</b> L.104/1992 fruiti	11	168	179
Numero permessi <b>orari</b> L.104/1992 (n.ore) fruiti	291	48	339
Numero permessi <b>giornalieri</b> per congedi parentali fruiti	77	534*	611
Numero permessi <b>orari</b> per congedi parentali fruiti	0	213,5	213,5
<b>Totale personale che usufruito di permessi (per genere)</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>36</b>
<b>% del personale che usufruito dei permessi (per genere)</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>4%</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>

\* Inclusa la maternità obbligatoria.

