

BILANCIO DI GENERE DEL MUSE:

la fotografia del personale disaggregata per genere

Introduzione

Il MUSE – Museo delle Scienze ha redatto il Bilancio di Genere con l’obiettivo di dotarsi di uno strumento fondamentale per la definizione del **Piano per l’Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP)**.

Lo scopo è valutare quali misure adottare per attuare politiche efficaci nella gestione del personale in materia di parità di genere. Infatti, decisioni apparentemente neutrali possono generare effetti diversi sulle condizioni economiche e sociali di donne e uomini. Il Bilancio di Genere si fonda sulla consapevolezza che esistono differenze tra i generi in termini di esigenze, condizioni, percorsi, opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali. Di conseguenza, le politiche pubbliche non sono mai del tutto neutrali rispetto al genere, ma producono un impatto differenziato su donne e uomini.

Il Bilancio di Genere nella pubblica amministrazione – che rientra nell’ambito del **Gender Auditing**, metodologia sviluppata dall’economista femminista Rhonda Sharp a metà degli anni ’90 – è una pratica di rendicontazione sociale, che consente di integrare la prospettiva di genere nell’analisi dei documenti di programmazione e nelle politiche pubbliche.

Il presente Bilancio di Genere del MUSE fotografa la situazione alla data del **31 dicembre 2022** e del **31 dicembre 2023**, con l’obiettivo di illustrare, analizzare e valutare le azioni intraprese, nonché individuare e implementare azioni positive ritenute necessarie per realizzare una concreta parità di genere.

L’analisi di genere del bilancio consente di:

- a. Sensibilizzare il personale del MUSE rispetto alle tematiche di genere;
- b. Ridurre le disuguaglianze attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- c. Migliorare l’efficacia, l’efficienza e la trasparenza dell’azione amministrativa;
- d. Promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, in particolare a vantaggio delle lavoratrici;
- e. Sviluppare dati e statistiche sensibili al genere;
- f. Rafforzare i principi di trasparenza e partecipazione nella gestione delle risorse del MUSE.

BILANCIO DI GENERE

Al 31 dicembre 2022, il personale del MUSE è composto da 99 dipendenti, di cui:

- 91 a tempo indeterminato (91,92%)
- 8 a tempo determinato (8,08%)

Per genere:

- Donne occupate: 57 (57,58%)
- Uomini occupati: 42 (42,42%)

Suddivisione per categoria professionale:

- Dirigenti: 2 (2,02%) – 2 uomini (100%)
- Direttrici/Direttori: 4 (4,04%) – 3 donne (75%), 1 uomo (25%)
- Funzionarie/i: 43 (43,43%) – 23 donne (53,48%), 20 uomini (46,52%)
- Assistenti/Collaboratrici/tori: 44 (44,45%) – 31 donne (70,45%), 13 uomini (29,55%)
- Operai: 6 (6,06%) – 6 uomini (100%)

Composizione per Uffici e Servizi:

- Direzione: 6 persone – 5 donne (83%), 1 uomo (17%)
- Servizio Affari generali e contabilità: 19 persone – 12 donne (63%), 7 uomini (37%)
- Ufficio Programmi per il Pubblico: 27 persone – 17 donne (63%), 10 uomini (37%)
- Ufficio Organizzazione Risorse Umane e Servizi di Gestione: 21 persone – 14 donne (67%), 7 uomini (33%)
- Ufficio Ricerca e Collezioni: 21 persone – 8 donne (38%), 13 uomini (62%)
- Ufficio Tecnico: 5 persone – 1 donna (20%), 4 uomini (80%)

Composizione del personale del MUSE al 31.12.2023

Al 31 dicembre 2023, il personale del MUSE è composto da 122 dipendenti, di cui:

- 111 a tempo indeterminato (90,98%)
- 11 a tempo determinato (9,01%)

Per genere:

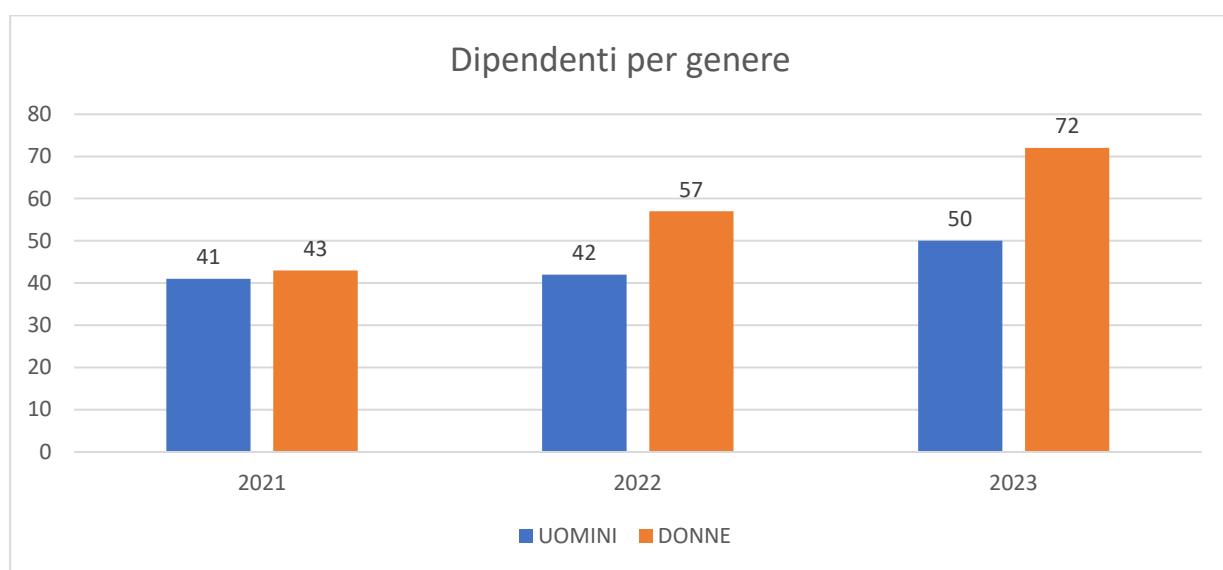
- Donne occupate: 72 (59,02%)
- Uomini occupati: 50 (40,98%)

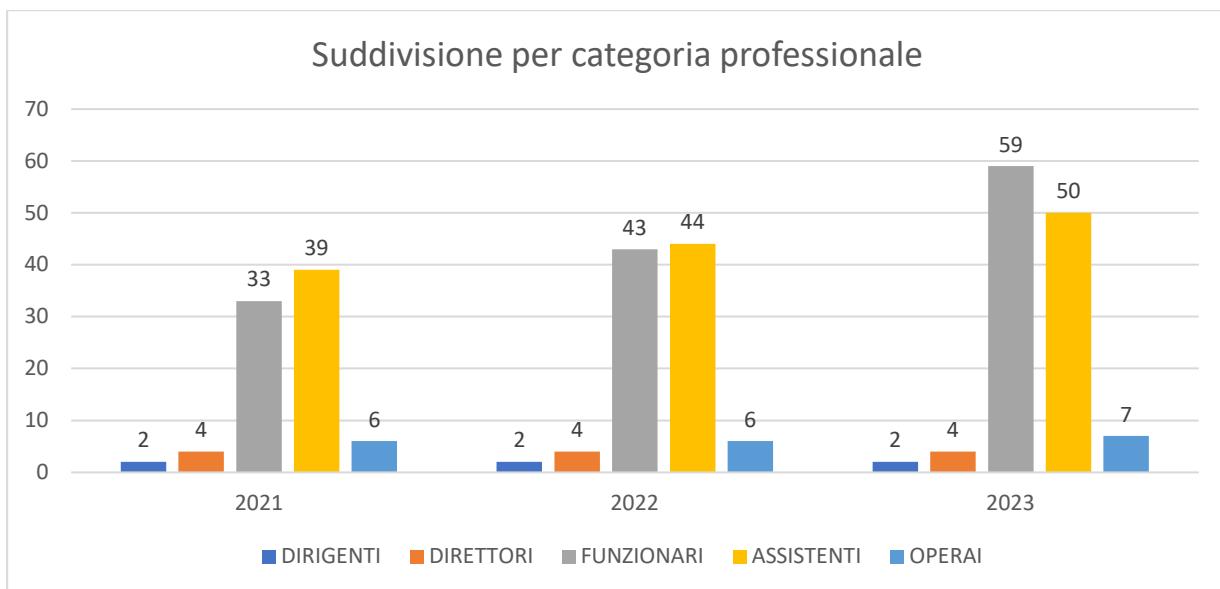
Suddivisione per categoria professionale:

- Dirigenti: 2 (1,64%) – 2 uomini (100%)
- Direttrici/Direttori: 4 (3,28%) – 3 donne (75%), 1 uomo (25%)
- Funzionarie/i: 59 (48,37%) – 34 donne (57,63%), 25 uomini (42,37%)
- Assistenti/Collaboratrici/tori: 50 (40,98%) – 34 donne (68%), 16 uomini (32%)
- Operaie/i: 7 (5,73%) – 1 donna (14,29%), 6 uomini (85,71%)

Composizione per Uffici e Servizi:

- Direzione: 9 persone – 6 donne (66,67%), 3 uomini (33,33%)
- Servizio Affari generali e contabilità: 19 persone – 12 donne (63,16%), 7 uomini (36,84%)
- Ufficio Programmi per il Pubblico: 37 persone – 23 donne (62,17%), 14 uomini (37,83%)
- Ufficio Organizzazione Risorse Umane e Servizi di Gestione: 24 persone – 16 donne (66,67%), 8 uomini (33,33%)
- Ufficio Ricerca e Collezioni: 27 persone – 13 donne (48,15%), 14 uomini (51,85%)
- Ufficio Tecnico: 6 persone – 2 donne (33,33%), 4 uomini (66,67%)





Come già evidenziato nel GEP 2021, la distribuzione di genere del personale del MUSE si conferma stabile: le donne risultano maggiormente impiegate nelle attività amministrative e di mediazione culturale, mentre risultano sottorappresentate nei servizi tecnici e nella ricerca.

Dall’analisi dei dati raccolti nell’ambito del progetto Family Audit sui carichi di cura, emerge che circa la metà del personale si trova in situazioni familiari che richiedono assistenza. Nel 2022, il 54,8% dei dipendenti di genere maschile (23 su 42) dichiarava carichi di cura, percentuale che sale al 56% nel 2023 (28 su 50). Per quanto riguarda il personale femminile, nel 2022 la percentuale era del 61,4% (35 su 57), ma nel 2023 scende al 50% (36 su 72).

In relazione agli strumenti di flessibilità oraria disponibili, si rilevano alcune differenze di genere nell’utilizzo del lavoro agile e delle ore di recupero. Nel 2022, il 71,4% delle donne (25 su 35) e l’82,6% degli uomini (19 su 23) facevano ricorso al lavoro agile. Tuttavia, nel 2023 la tendenza si inverte: la percentuale di utilizzo da parte delle donne aumenta all’80,6% (29 su 36), mentre quella degli uomini scende al 64,3% (18 su 28).

Anche l’utilizzo delle ore di recupero cresce in entrambi i generi. Nel 2022, l’80% delle donne (28 su 35) ha usufruito di questo strumento, percentuale che sale al 91,7% nel 2023 (33 su 36). Per gli uomini, l’utilizzo passa dall’87% nel 2022 (20 su 23) al 96,4% nel 2023 (27 su 28).

La maggiore differenza di genere nell'uso degli strumenti di flessibilità oraria si riscontra nel ricorso al contratto part time: nel 2022, tra i 58 dipendenti con carichi di cura, solo 2 avevano un contratto part time, entrambe donne. Nel 2023, i contratti part time con carichi di cura salgono a 5 su 64, però ancora una volta tutti richiesti da donne. Nessun dipendente uomo ha un contratto a tempo parziale.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, i dipendenti di genere maschile ne accumulano mediamente più delle colleghi: nel 2022, la media annua è di 81 ore per gli uomini, contro le 49 per le donne. Nel 2023, le medie si avvicinano: 58 ore per gli uomini e 50 per le donne. Tuttavia, il divario si accentua nei casi in cui vi siano carichi di cura: nel 2022, gli uomini con carichi di cura hanno effettuato in media 83 ore di straordinario, contro le 39 delle donne. Nel 2023, si osserva un leggero riequilibrio: 67 ore per gli uomini e 52 per le donne.

Le maggiori differenze di genere emergono nell'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi per malattia della/del figlia/o, tra le/i dipendenti con figlie/i minori di 10 anni. Nel 2022, su 18 donne e 18 uomini con figlie/i minori di 10 anni, il 33,3% delle prime (6 su 18) ha usufruito del congedo parentale, contro il 16,7% degli uomini (3 su 18). Nel 2023, le donne con figlie/i minori salgono a 21, e di queste il 76,2% (16 su 21) ha fatto ricorso al congedo parentale, mentre tra i 19 uomini la percentuale rimane stabile al 15,8% (3 su 19).

Anche l'utilizzo dei permessi per malattia della/del figlia/o è prevalentemente femminile: nel 2022 le donne hanno usufruito di 41 giorni complessivi, contro i 27 degli uomini; nel 2023 i giorni usufruiti sono 13 per le donne e 4 per gli uomini.

In sintesi:

Nel 2022 si rileva una leggera differenza di genere nell'utilizzo degli strumenti per la gestione dei carichi di cura. Se da un lato gli uomini ricorrono maggiormente al lavoro agile e alle ore di recupero, dall'altro emerge una netta prevalenza femminile nell'uso del congedo parentale e dei permessi per malattia delle/dei figlie/i minori. Particolarmente marcata è la differenza nei contratti part time, utilizzati esclusivamente da donne.

Nel 2023 si registra un incremento del personale del +23% rispetto al 2022 (da 99 a 122 dipendenti), e le/i dipendenti con carichi di cura passano da 58 a 64. Tra i nuovi assunti, vi sono una donna e cinque uomini con carichi di cura. Tuttavia, gli uomini

hanno fatto ricorso in maniera minore al lavoro agile, ai permessi per malattia della figlia/o e soprattutto al congedo parentale. Le donne, invece, continuano a utilizzare in misura maggiore gli strumenti per la cura di minori entro i 10 anni. Gli uomini, dal canto loro, fanno un uso più esteso delle ore di recupero. Il contratto part time resta una scelta esclusivamente femminile.

In conclusione, l'utilizzo prevalente da parte delle donne degli strumenti come il lavoro agile, il congedo parentale, i permessi per malattia della/del figlia/o e il contratto part time, incide negativamente sulla loro presenza in servizio e quindi sulle opportunità economiche, contribuendo ad ampliare il divario retributivo di genere. Gli uomini, invece, pur avendo carichi di cura, fanno minore ricorso a questi strumenti, garantendo una maggiore continuità lavorativa e accumulando più ore di straordinario convertibili in ore di recupero.

I dati confermano che permane un divario nella gestione dei carichi di cura, in particolare nella cura delle/i figlie/i minori, che continua a gravare in misura maggiore sulle donne, con conseguenze economiche e professionali rilevanti.

Di seguito si presenta l'analisi dei dati economici relativi al personale dipendente del MUSE al 31 dicembre 2022 e al 31 dicembre 2023.

Le voci stipendiali si suddividono in due categorie:

- **Voci fisse:** stipendio, assegno, indennità integrativa speciale, elemento distinto della retribuzione ed elemento aggiuntivo della retribuzione. Queste componenti sono calcolate e liquidate sulla base della categoria/livello e della posizione retributiva, indipendentemente dal genere.
- **Voci variabili o accessorie:** comprendono indennità, ore di straordinario liquidate e FO.R.E.G. (Fondo per la Riorganizzazione e l'Efficienza Gestionale), anch'esse distribuite senza distinzione di genere. Le indennità vengono assegnate in base a requisiti specifici legati alle attività svolte; le ore di straordinario sono liquidate o accumulate come recupero su richiesta individuale; il FO.R.E.G. si compone di una quota basata sulla presenza in servizio e una legata al raggiungimento di obiettivi annuali definiti dalla Direzione.

Analisi dei dati

Direttrici/Direttore

- *Voci fisse e accessorie*: non si registrano differenze salariali tra direttrici e direttore, in quanto presentano la stessa anzianità di servizio.

Funzionarie/i

- *Voci fisse*: nel 2022 le funzionarie guadagnavano mediamente il 4% in più rispetto ai colleghi maschi, dato influenzato dalla presenza di una collega assunta con contratto di ricerca PAT (Ricercatore 2A fascia - livello R2), con voci fisse più elevate rispetto al contratto degli enti locali. Escludendo questo caso, le donne guadagnavano in media il 2% in meno. Nel 2023, il divario si riduce all'1% (includendo la collega con contratto ricerca), ma escludendola, il gap aumenta: le funzionarie guadagnano oltre il 3% in meno. Ciò è dovuto all'utilizzo maggiore del congedo parentale da parte delle donne, alla presenza di due funzionari uomini con contratto evoluto e alla maggiore anzianità di servizio maschile.
- *Voci accessorie*: nel 2022 le donne hanno percepito in media il 47% in meno rispetto agli uomini, a causa dell'assunzione di otto nuove funzionarie che non avevano ancora maturato il FO.R.E.G., né ricevuto l'indennità direttiva. Inoltre, il maggiore utilizzo del congedo parentale da parte delle donne ha ridotto le ore di straordinario liquidate. Nel 2023 il divario si è ridotto al 24%, grazie alla maturazione del FO.R.E.G. e all'assegnazione di indennità per l'anno precedente, sebbene le undici nuove assunzioni femminili abbiano limitato l'impatto positivo.

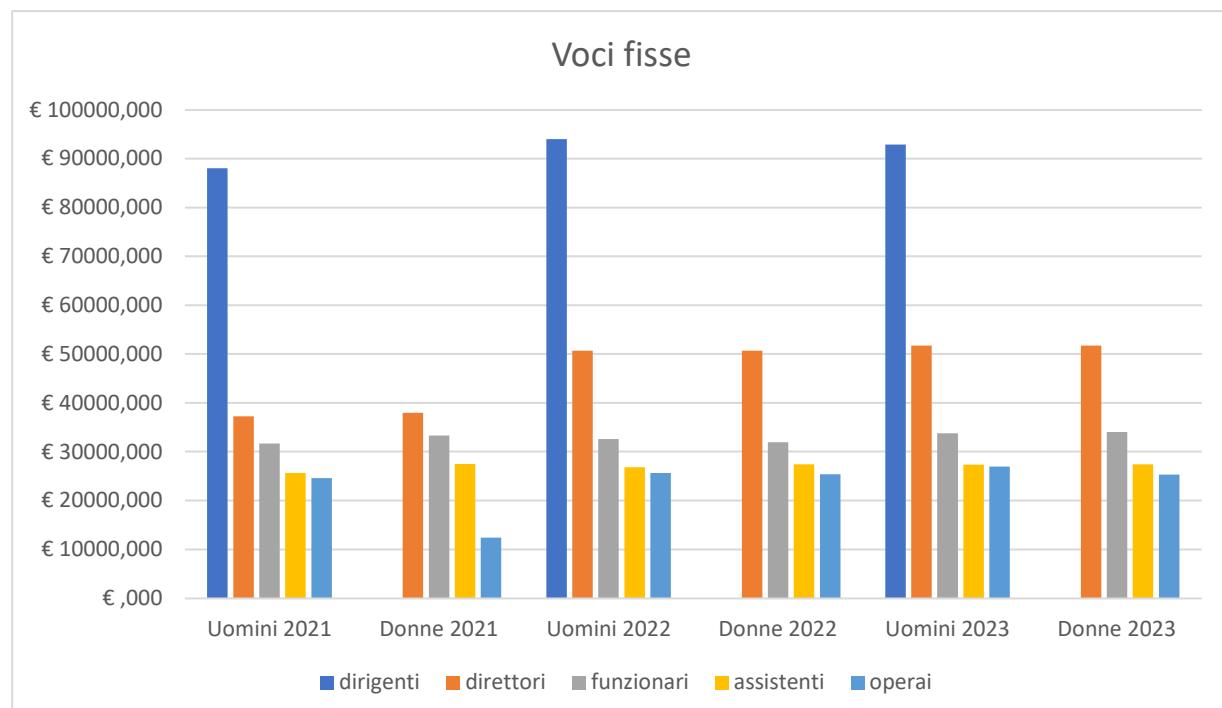
Assistenti

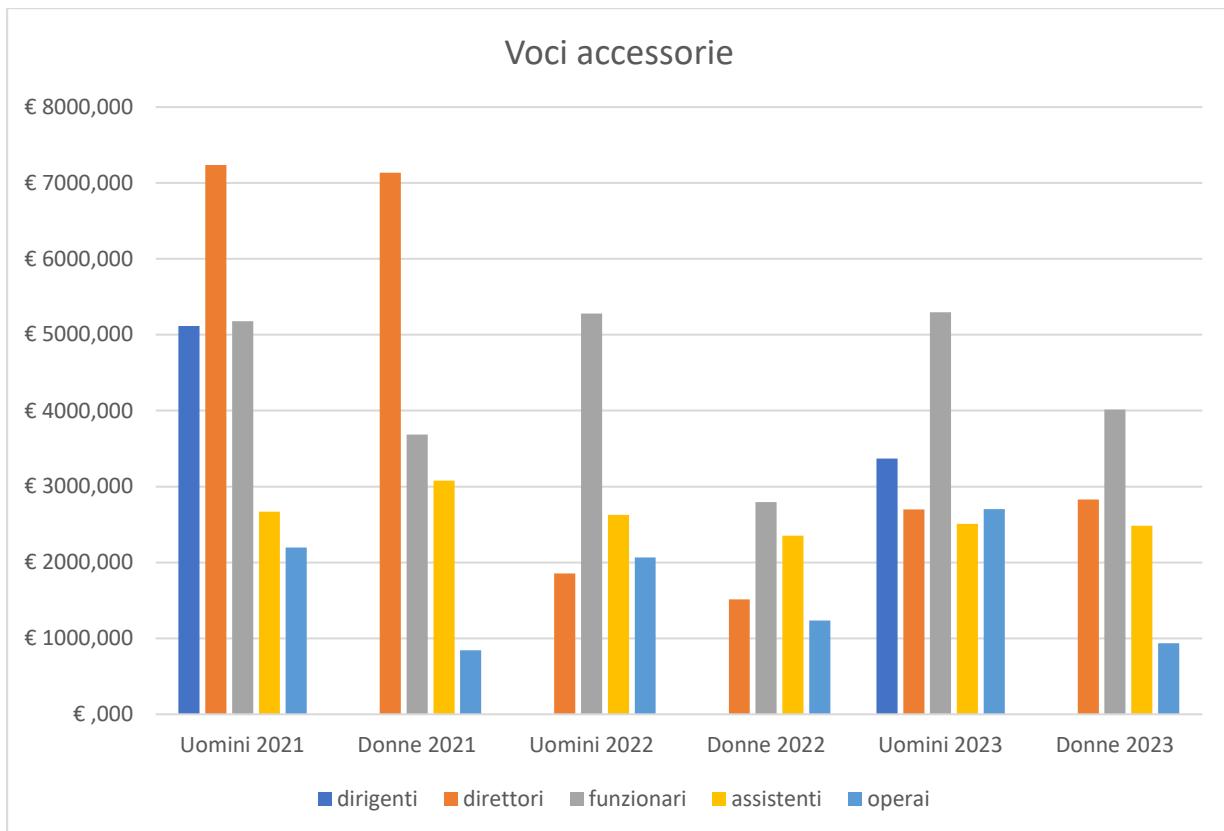
- *Voci fisse*: nel 2022 le assistenti guadagnavano mediamente oltre il 2% in più rispetto agli assistenti maschi, grazie a maggiore anzianità di servizio e a una maggiore presenza femminile in contratti di categoria C evoluto. Tuttavia, la presenza di sei contratti part-time e tre stagionali femminili ha influito negativamente. Nel 2023 il gap si è ridotto: i maschi hanno guadagnato lo 0,25% in meno rispetto alle femmine, grazie agli effetti delle assunzioni del 2022.

- Voci accessorie:* nel 2022 i maschi hanno percepito mediamente l'11,66% in più rispetto alle femmine, per tre motivi: maggiore incidenza delle indennità (4 su 13 maschi contro 8 su 31 femmine), preferenza maschile per la liquidazione dello straordinario rispetto al recupero e minor accesso femminile al FO.R.E.G. a causa delle nuove assunzioni. Nel 2023 il divario è sceso all'1%, segnale di una maggiore equità.

Operaie/Operai

- Voci fisse:* nel 2022 i maschi hanno guadagnato circa l'1% in più. La presenza femminile era limitata a due dipendenti, di cui una part-time poi andata in quiescenza. Nel 2023 il divario è aumentato al 6% a favore dei maschi, per via della loro maggiore anzianità di servizio.
- Voci accessorie:* nel 2022 le donne hanno guadagnato il 40% in meno, poiché il FO.R.E.G. è stato proporzionato al part-time e la nuova assunta non ne ha beneficiato. Inoltre, la lavoratrice part-time non ha effettuato straordinari e non ha percepito indennità. Nel 2023 il divario è cresciuto: l'unica operaia ha percepito il 65% in meno dei colleghi maschi, in quanto il FO.R.E.G. è stato calcolato solo sui tre mesi lavorati nel 2022 e non ha percepito alcuna indennità.





In sintesi

Come già rilevato nel primo GEP del 2021, si conferma che, per quanto riguarda le voci fisse, le differenze economiche sono riconducibili principalmente a tre fattori: l'anzianità di servizio (posizione retributiva), la categoria contrattuale di appartenenza (base o evoluto) e le progressioni verticali.

Nel 2022, tali differenze sono rimaste pressoché invariate rispetto al 2021. Tuttavia, le assunzioni avvenute nel corso del 2023 hanno modificato sensibilmente il quadro: tra assistenti maschi e femmine si rileva una sostanziale parità salariale, mentre il divario di genere è aumentato sia tra funzionalie/i, sia tra operaie/i.

Ulteriori differenze retributive derivano da assenze prolungate dal servizio, tra cui si segnalano in particolare: il congedo parentale al 30%, le assenze per malattia superiori a 180 giorni e le aspettative non retribuite. Tali istituti sono utilizzati in misura prevalente dalle dipendenti donne, incidendo negativamente sia sulle voci fisse sia, soprattutto, su quelle accessorie.

Per quanto riguarda le voci accessorie occorre effettuare una distinzione tra quelle a discrezione della/del dipendente e quelle a discrezione della Direzione.

Le voci a discrezione della/del dipendente sono due: la prima è l'imputazione delle proprie ore di straordinario a pagamento, invece che a recupero. La seconda è legata

alla presenza in servizio, che incide economicamente sul FO.R.E.G. obiettivi generali. Come per le voci fisse, quindi, le assenze come congedo parentale, prevalentemente utilizzata dalle femmine, malattia e aspettative, modificano l'importo relativo al FO.R.E.G. obiettivi generali.

Le voci accessorie a discrezione della Direzione sono le indennità e gli obiettivi specifici da raggiungere. Il personale che riceve le indennità è individuato dalla Direzione in base alla propria qualifica e mansione. Il mancato raggiungimento degli obiettivi specifici individuati si traduce in un guadagno inferiore rispetto a quello potenziale.

In conclusione, escludendo i dipendenti con ruoli dirigenziali (ricoperti esclusivamente da uomini) e le diretrici e il direttore degli uffici, per i quali si rileva una parità di trattamento economico, e considerando sia le voci stipendiali fisse sia quelle accessorie, si osserva che al MUSE i dipendenti di sesso maschile percepiscono in media circa il 7,5% in più all'anno rispetto alle colleghे.

Analizzando il differenziale salariale per categoria, emerge che per il personale con contratto da assistente, il divario di genere si è progressivamente ridotto: dal 2022 al 2023, lo scarto medio è passato da circa l'1% a un sostanziale allineamento tra uomini e donne. Al contrario, tra le/i funzionarie/i, il divario si è ampliato, passando da quasi il 2% nel 2022 al 3% nel 2023, a svantaggio delle donne.

Questa differenza è in parte spiegabile con il fatto che le assistenti donne hanno mediamente un'anzianità di servizio maggiore rispetto ai colleghi uomini, con conseguente impatto sulla posizione retributiva tabellare. Il vantaggio economico osservato nel biennio 2021-2022 si è ridotto nel 2023, in seguito a numerose nuove assunzioni, che hanno inciso negativamente sull'importo delle voci accessorie percepite dalle dipendenti rispetto ai colleghi uomini.

Nel ruolo di funzionario donna, le differenze rilevate nel 2022 per le voci fisse sono attribuibili alla presenza di due uomini assunti a livello evoluto e al maggiore ricorso al congedo parentale da parte delle donne. Per quanto riguarda la retribuzione accessoria, si rileva una tendenza da parte degli uomini a maturare più ore di straordinario, che vengono prevalentemente monetizzate piuttosto che recuperate. Inoltre, i dipendenti uomini percepiscono in media indennità e FO.R.E.G. più elevati rispetto alle colleghе.

Nel 2023, il differenziale nelle voci fisse per il ruolo di funzionario si conferma in linea con quello dell'anno precedente. Tuttavia, si registra un miglioramento significativo per quanto riguarda le voci accessorie, con un passaggio da un -47% nel 2022 a un -24% nel 2023.

BILANCIO DI GENERE RIGUARDO ALLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Dati dell'anno 2022 (al 31.12.2022)

			M	F
1	personale impiegato	a	Personale funzionario	6
		b	Personale tecnico	6
		c	Personale assegnista di ricerca	0
		d	Personale collaboratore a progetto/prestazione d'opera occasionale	11
		f	totale	23
2	pubblicazioni scientifiche		24	25
3	posizione dell'autrice/autore (primo nome e/o <i>corresponding author</i>)		27	22
4	titolarità di progetti o Project manager		28	15

Dati dell'anno 2023 (al 31.12.2023)

			M	F
1	personale impiegato	a	Personale funzionario	8
		b	Personale tecnico	5
		c	Personale assegnista di ricerca	0
		d	Personale collaboratore a progetto/prestazione d'opera occasionale	9
		f	totale	22
2	pubblicazioni scientifiche		44	25
3	posizione dell'autore/autrice (primo nome e/o <i>corresponding author</i>)		38	11
4	titolarità di progetti o Project manager		23	24