

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 2024** e del **31 dicembre 2025**, 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 2024, il personale del MUSE è composto da 127 dipendenti, di cui:

- 114 a tempo indeterminato (89,76%)
- 13 a tempo determinato (10,24%)

Per genere:

- Donne occupate: 77 (60,63%)
- Uomini occupati: 50 (39,37%)

Suddivisione per categoria professionale:

- Dirigenti: 2 (1,57%) – 2 uomini (100%)
- Direttrici/Direttori: 3 (2,36%) – 3 donne (100%)
- Funzionarie/i: 71 (55,90%) – 42 donne (59%), 29 uomini (41%)
- Assistenti/Collaboratrici/tori: 46 (36,22%) – 31 donne (67,40%), 15 uomini (32,60%)
- Operaie/i: 5 (3,94%) – 1 donna (20%), 4 uomini (80%)

Composizione per Uffici e Servizi:

- Direzione: 10 persone – 7 donne (70%), 3 uomini (30%)
- Servizio Affari generali e contabilità: 18 persone – 11 donne (61%), 7 uomini (39%)
- Ufficio Programmi per il Pubblico: 40 persone – 25 donne (63%), 15 uomini (37%)
- Ufficio Organizzazione Risorse Umane e Servizi di Gestione: 24 persone – 17 donne (71%), 7 uomini (29%)

- Ufficio Ricerca e Collezioni: 30 persone – 16 donne (53%), 14 uomini (47%)
- Ufficio Tecnico: 5 persone – 1 donna (20%), 4 uomini (80%)

Composizione del personale del MUSE al 31.12.2025

Al 31 dicembre 2025, il personale del MUSE è composto da 130 dipendenti, di cui:

- 125 a tempo indeterminato (96,15%)
- 5 a tempo determinato (3,85%)

Per genere:

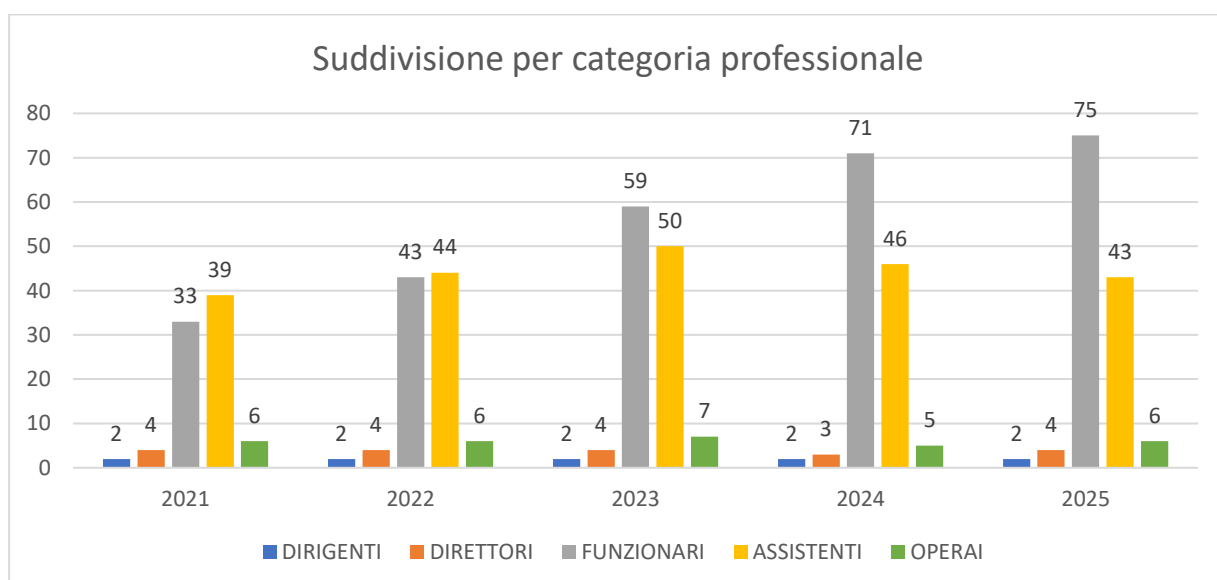
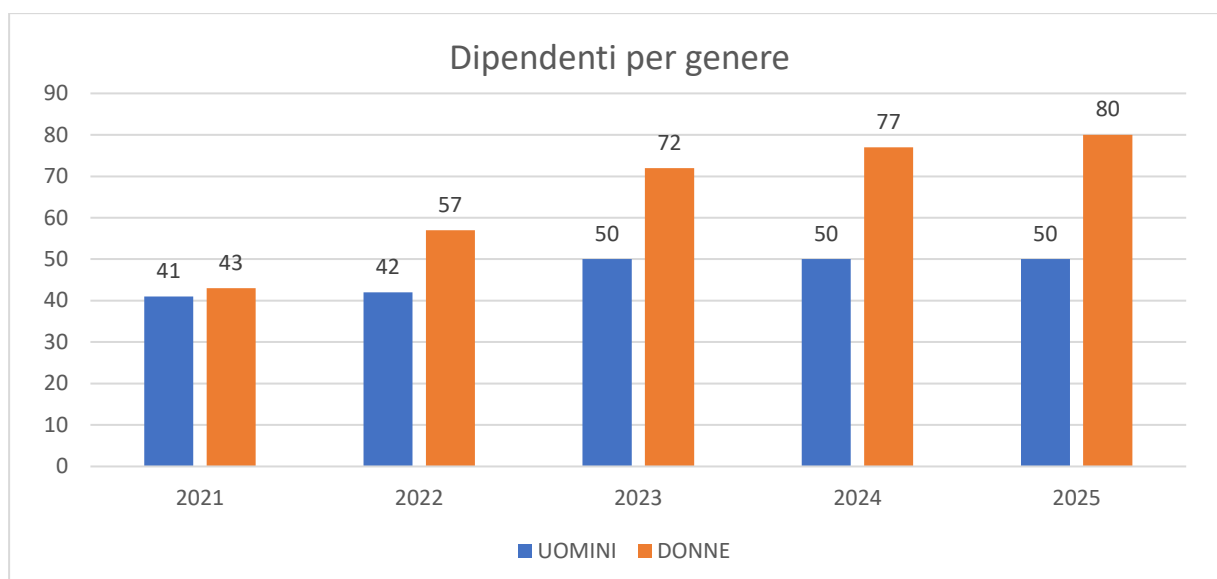
- Donne occupate: 80 (61,53%)
- Uomini occupati: 50 (38,47%)

Suddivisione per categoria professionale:

- Dirigenti: 2 (1,54%) – 2 uomini (100%)
- Direttrici/Direttori: 4 (3,08%) – 3 donne (75%), 1 uomo (25%)
- Funzionarie/i: 75 (57,70%) – 45 donne (60%), 30 uomini (40%)
- Assistenti/Collaboratrici/tori: 43 (33,07%) – 29 donne (67,50%), 14 uomini (32,50%)
- Operaie/i: 6 (4,61%) – 3 donna (50%), 3 uomini (50%)

Composizione per Uffici e Servizi:

- Direzione: 10 persone – 8 donne (80%), 2 uomini (20%)
- Servizio Affari generali e contabilità: 18 persone – 11 donne (61%), 7 uomini (39%)
- Ufficio Programmi per il Pubblico: 39 persone – 23 donne (59%), 16 uomini (41%)
- Ufficio Organizzazione Risorse Umane e Servizi di Gestione: 25 persone – 18 donne (72%), 7 uomini (28%)
- Ufficio Ricerca e Collezioni: 31 persone – 17 donne (55%), 14 uomini (45%)
- Ufficio Tecnico: 7 persone – 3 donne (43%), 4 uomini (57%)



A differenza da quanto evidenziato nei GEP 2021/22/23, la distribuzione di genere del personale del MUSE nel 2024 e nel 2025 si è modificata: le donne risultano in maggioranza sia nelle attività amministrative, che di mediazione culturale, ma anche nella ricerca. Dal 2025 non c'è più differenza neanche nei servizi tecnici, dove il personale è suddiviso equamente tra donne e uomini.

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 2024, il 56% dei dipendenti di genere maschile (28 su 50) dichiarava carichi di cura, percentuale che scende al 52% nel 2025 (26 su 50). Per quanto

riguarda il personale femminile, nel 2024 la percentuale era del 54,5% (42 su 77), ma nel 2025 sale al 56,3% (45 su 80).

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 2024, il 78,6% delle donne (33 su 42) e il 71,4% degli uomini (20 su 28) facevano ricorso al lavoro agile. Nel 2025 la tendenza cambia, la percentuale di utilizzo da parte delle donne aumenta all'84,4% (38 su 45) ed anche quella degli uomini sale al 80,8% (21 su 26).

L'utilizzo delle ore di recupero cresce per il genere femminile, invece rimane stabile per il genere maschile. Nel 2024, il 95,2% delle donne (40 su 42) ha usufruito di questo strumento, percentuale che sale al 100% nel 2025 (45 su 45). Per gli uomini, l'utilizzo passa dall'92,9% nel 2024 (26 su 28) al 92,3% nel 2025 (24 su 26).

La maggiore differenza di genere nell'uso degli strumenti di flessibilità oraria si riscontra nel ricorso al contratto part time: come nei GEP precedenti solo il personale di genere femminile ha contratti a tempo parziale, nel 2024, tra i 70 dipendenti con carichi di cura, in 5 avevano un contratto part time. Nel 2025, i contratti part time con carichi di cura rimangono 5 pur aumentando il personale con carichi di cura, 71. Da quando avviene la raccolta dei dati, nessun dipendente uomo con carichi di cura ha mai avuto un contratto a tempo parziale.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, i dipendenti di genere maschile ne accumulano mediamente più delle colleghe: nel 2024, la media annua è di 53 ore per gli uomini, contro le 49 per le donne. Nel 2025, le medie si allontanano: 70 ore per gli uomini e 50 per le donne. Il divario si riequilibra nei casi in cui vi siano carichi di cura: nel 2024, gli uomini con carichi di cura hanno effettuato in media 41 ore di straordinario, contro le 44 delle donne. Mentre nel 2025, si osserva un netto divario: 75 ore per gli uomini e 44 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 2024, su 26 donne e 21 uomini con figlie/i minori di 10 anni, il 61,5% delle prime (16 su 26) ha usufruito del congedo parentale, contro il 28,6% degli uomini (6 su 21). Nel 2025, le donne con figlie/i minori scendono a 25, e di queste il 68% (17 su 25) ha

fatto ricorso al congedo parentale, mentre tra i 20 uomini la percentuale rimane stabile al 30% (6 su 20).

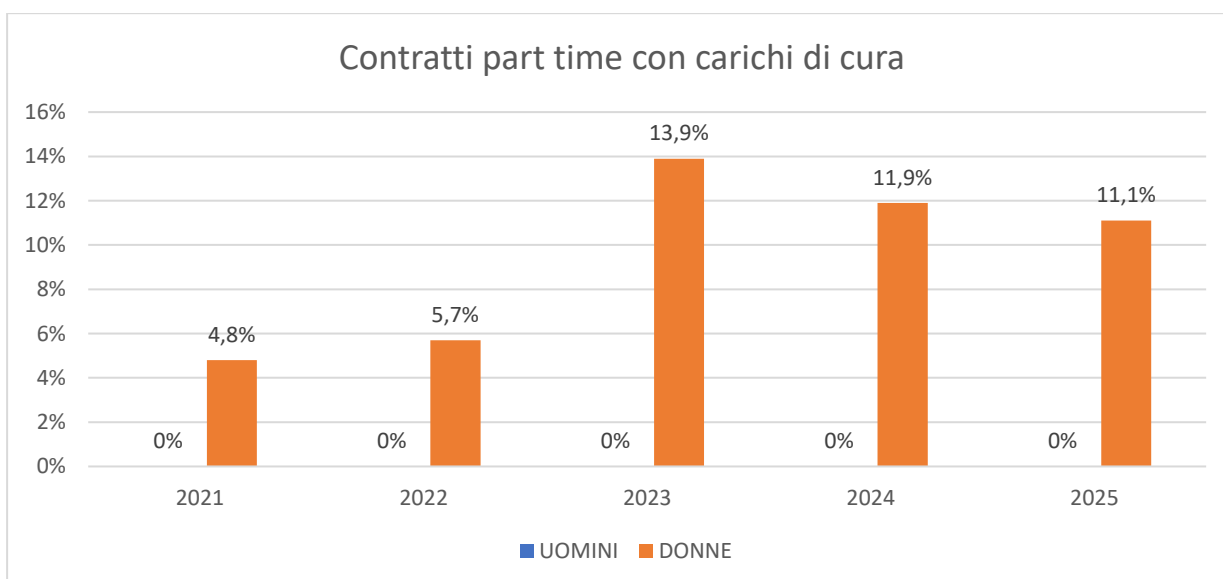
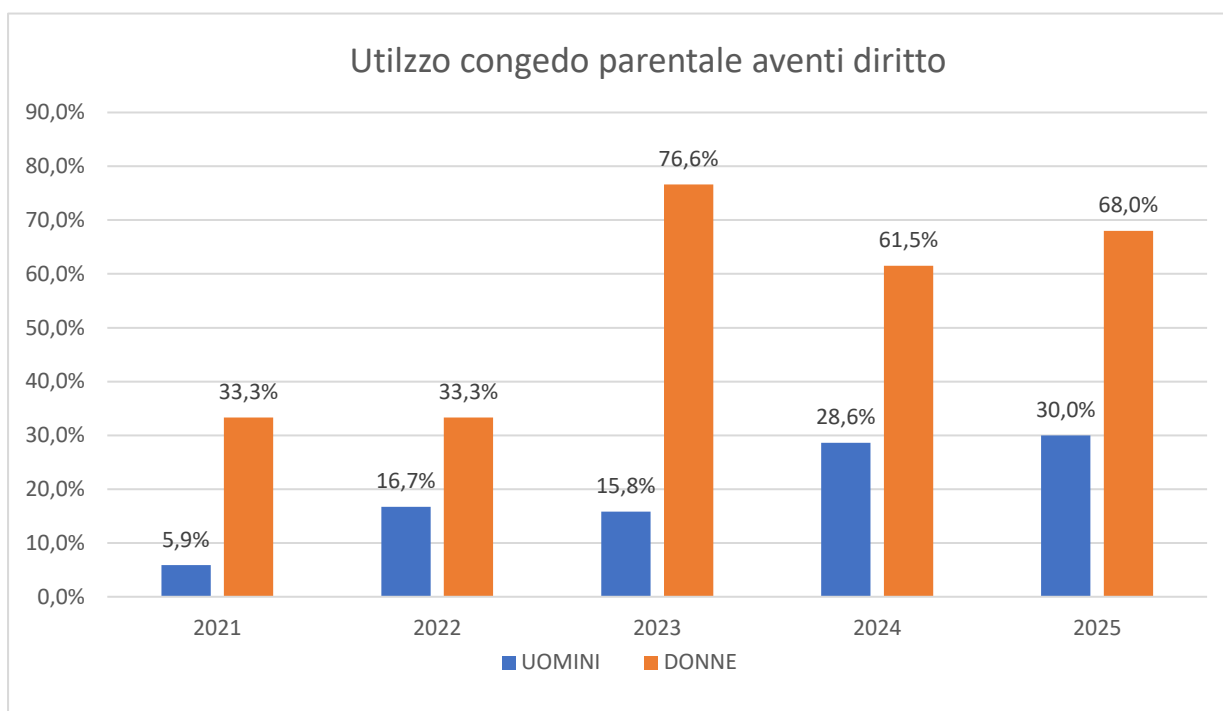
Anche l'utilizzo dei permessi per malattia della/del figlia/o è prevalentemente femminile: nel 2024 le donne hanno usufruito di 33 giorni complessivi, contro i 10 degli uomini; nel 2025 i giorni usufruiti sono 55 per le donne e 21 per gli uomini.

In sintesi:

Nel 2024 e nel 2025 si rileva una situazione di equilibrio tra i generi nell'utilizzo degli strumenti per la gestione dei carichi di cura. Se da un lato gli uomini aumentano l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile, si passa dal 71,4% al 80,8%, e le ore di recupero rimangono al 92%, dall'altro rimane 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.

In conclusione, come già rilevato nel GEP precedenti, 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 con carichi di cura, invece, pur utilizzando gli istituti a disposizione ogni anno di più rispetto all'anno precedente, fanno minore ricorso a questi strumenti rispetto le donne, ciò garantisce loro una maggiore continuità lavorativa e un accumulo di ore di straordinario, che sono imputabili a 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 2024 e al 31 dicembre 2025.

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, poiché inquadrati allo stesso livello.

Funzionarie/i

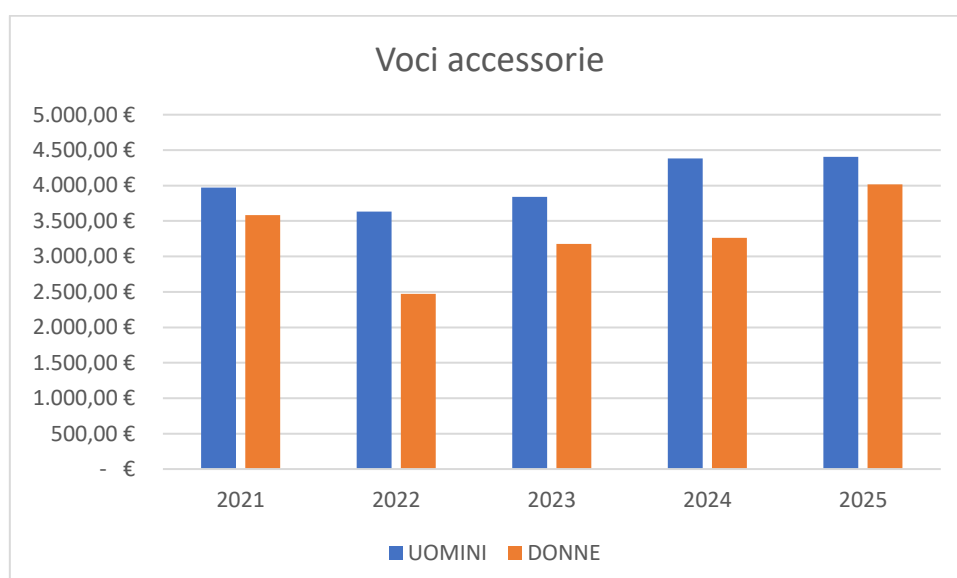
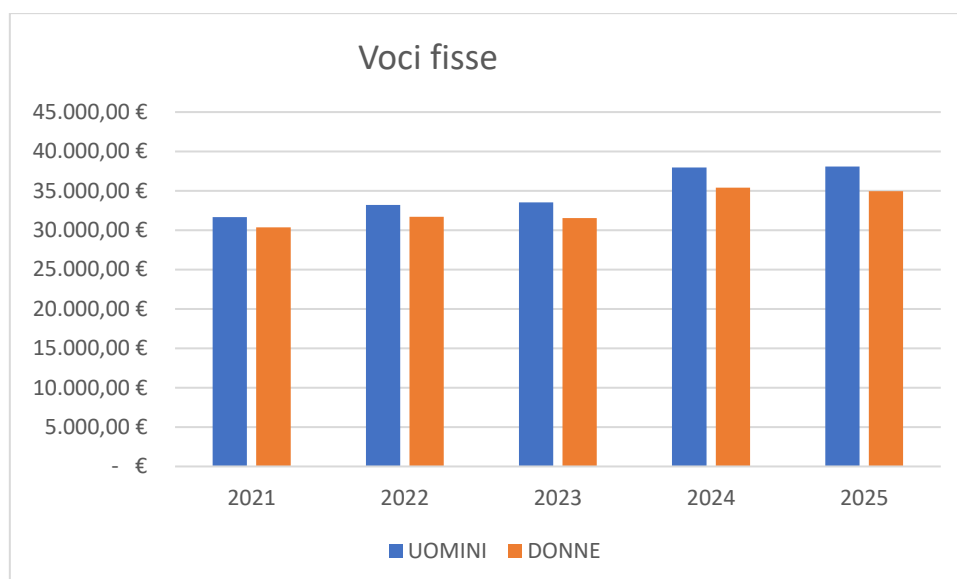
- *Voci fisse:* nel 2024 le funzionarie guadagnavano mediamente circa il 2% in meno rispetto ai colleghi uomini. Il motivo della differenza è legato al numero di neo dipendenti donne che hanno una anzianità bassa, rispetto ai dipendenti uomini con contratto evoluto e con maggiore anzianità di servizio ed anche alla presenza di personale in congedo parentale per diversi mesi. Nel 2025, il divario si riduce a circa l'1%. Ciò è dovuto alla quiescenza, nei primi mesi dell'anno, di un funzionario uomo con contratto evoluto e al rientro in servizio di dipendenti donne che nell'anno precedente erano assenti per l'accudimento dei figli neonati.
- *Voci accessorie:* nel 2024 le donne hanno percepito in media il 20% in meno rispetto agli uomini, a causa dell'assunzione di sei 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 e così la loro messa in liquidazione. Nel 2025 il divario si è ridotto al 17%, grazie alla maturazione del FO.R.E.G., ma rimane la differenza sull'assegnazione delle indennità, dove le cifre maggiori sono assegnate a dipendenti uomini.

Assistenti

- *Voci fisse*: nel 2024 le assistenti guadagnavano mediamente oltre il 2% in meno rispetto agli assistenti uomini, questo è dovuto alla presenza di 7 contratti part time e 3 nuove dipendenti che hanno iniziato nell'arco dell'anno. La presenza di personale femminile con maggiore anzianità di servizio ha influito positivamente, contendendo la differenza. Nel 2025 il gap si è invertito: gli uomini hanno guadagnato circa l'1% in meno rispetto alle donne, questo è dovuto alla diminuzione di contratti di part time, passati a 6, l'assunzione di un nuovo dipendente e la cessazione di un dipendente con alta anzianità di servizio.
- *Voci accessorie*: nel 2024 le donne hanno percepito mediamente il 20% in meno rispetto agli uomini, per due motivi: preferenza maschile per la liquidazione dello straordinario rispetto al recupero e minori importi delle indennità. Nel 2025 il divario è sceso all'14%, in questo caso la differenza risiede prevalentemente nel mancato percepimento di indennità da parte di dipendenti donne.

Operaie/Operai

- *Voci fisse*: nel 2024 i uomini hanno guadagnato circa il 13% in più, mentre nel 2025 il divario è diminuito a circa il 12% sempre favore dei uomini. La differenza è dovuta al fatto che nel 2024 la presenza femminile è limitata a una dipendente, mentre dal 2025 entrano in servizio altre 2 donne ma come livello base e non evoluto. Il numero di mesi lavorati, il livello economico inferiore delle dipendenti donne e la maggiore anzianità di servizio dei dipendenti uomini, crea questa differenza economica.
- *Voci accessorie*: nel 2025 la dipendente donna ha guadagnato il 41% in meno dei colleghi uomini, poiché la dipendente non ha percepito indennità. Nel 2025 il divario è cresciuto: l'unica operaia ha percepito il 77% in meno dei colleghi uomini, il motivo è dovuto al non percepimento di indennità e perché il F.O.R.E.G. delle due nuove dipendenti donne verrà erogato nell'anno successivo all'assunzione.



In sintesi

In continuità con i precedenti GEP, si conferma che le differenze nelle voci fisse sono riconducibili a tre fattori principali: l'anzianità di servizio (posizione retributiva), l'inquadramento contrattuale (base o evoluto) e le progressioni verticali.

Mentre per le categorie di assistenti e funzionari si rileva una sostanziale parità salariale nel biennio 2024-2025, il divario di genere rimane significativo tra il personale operaio.

Le lievi discrepanze retributive derivano spesso da assenze prolungate, in particolare dal congedo parentale indennizzato al 30%. Tale istituto è utilizzato prevalentemente dalle dipendenti, influenzando negativamente sia la parte fissa sia, soprattutto, quella

accessoria. Nelle categorie degli assistenti, inoltre, il divario residuo sulle voci fisse è legato alla maggiore incidenza di contratti part-time tra le donne, piuttosto che a disparità di trattamento a parità di condizioni.

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 donne, 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.

Escludendo la dirigenza (composta da soli uomini) e i responsabili d'ufficio (per i quali vige parità di trattamento), il divario medio annuo al MUSE vede gli uomini percepire circa il 9% in più rispetto alle colleghe. Tuttavia, l'analisi per categoria mostra un trend in netto miglioramento:

Analizzando il differenziale salariale per categoria, emerge che per il personale con contratto da assistente, il vantaggio economico osservato nel 2024 si è gradualmente ridotto nel 2025, lo scarto medio è passato da circa dal 4% a un sostanziale allineamento tra uomini e donne.

La differenza riscontrata tra le assistenti donne e uomini, tra le voci fisse, è riconducibile principalmente alla maggiore incidenza di rapporti part-time e non a un diverso trattamento economico a parità di condizioni. Tra le voci variabili, la differenza maggiore si trova nell'erogazione delle indennità.

Nel ruolo di funzionario, le differenze rilevate tra uomini e donne nel 2024 e nel 2025 per le voci fisse sono lievi, sono passate dal 2% all'1%, a favore dei dipendenti uomini. 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 il FO.R.E.G. più elevati rispetto alle colleghe, queste differenze sono dovute ai carichi di cura che continuano a gravare in maniera maggiore sulle donne, con conseguenze economiche sul FO.R.E.G. obiettivi generali.

In sintesi, la differenza sostanziale delle voci accessorie è nel percepimento delle indennità, in questo caso oltre il 70% del differenziale retributivo tra uomini e donne. In conclusione, si registra un miglioramento costante: il differenziale sulle voci accessorie è passato dal -20% del 2024 al -17% del 2025. Questo trend positivo conferma l'efficacia delle politiche adottate, come già evidenziato nelle precedenti edizioni del GEP.

BILANCIO DI GENERE RIGUARDO ALLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Dati dell'anno 2024 (al 31.12.2024)

				M	F
1	personale impiegato	a	Personale funzionario	9	11
		b	Personale tecnico	6	4
		c	Personale assegnista di ricerca	0	1
		d	Personale collaboratore a progetto/ prestazione d'opera occasionale	9	9
		f	totale	24	25
2	pubblicazioni scientifiche			31	38
3	posizione dell'autrice/autore (primo nome e/o <i>corresponding author</i>)			15	16
4	titolarità di progetti o Project manager			40	63

Dati dell'anno 2025 (al 31.12.2025)

				M	F
1	personale impiegato	a	Personale funzionario	8	14
		b	Personale tecnico	5	3
		c	Personale assegnista di ricerca	0	0
		d	Personale collaboratore a progetto/ prestazione d'opera occasionale	11	8
		f	totale	24	25
2	pubblicazioni scientifiche			41	49
3	posizione dell'autore/autrice (primo nome e/o <i>corresponding author</i>)			13	13
4	titolarità di progetti o Project manager			18	79