



Relazione sulla performance 2019

Sezione II – Analisi del contesto e delle risorse

AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste con deliberazione di data 21 maggio 2020, n.25

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni | 3 |
| 2.1 Chi siamo..... | 3 |
| 2.2 Aree di attività: cosa facciamo e come operiamo..... | 3 |
| 2.3 Organizzazione dell'Ente..... | 6 |
| 2.4 Una sintesi in cifre..... | 7 |
| 2.5 .ANALISI DEL CONTESTO (<i>da Piano Integrato 2019 – 2021</i>) | 8 |
| 3. Risorse, efficienza ed economicità | 9 |
| 4. Pari opportunità | 11 |
| 4.1 Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere | 11 |
| 6.2 Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere | 12 |
| 6.3 Congedi di maternità/paternità e parentali..... | 13 |

1. Premessa

Il D.Lgs. n. 150/2009 attribuisce alla “Relazione sulla performance” la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale conseguiti rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione, rilevando gli eventuali scostamenti registrati.

Nella presente Relazione, l’Ente illustra agli *stakeholder* interni ed esterni, in un’ottica di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, il grado di conseguimento degli obiettivi organizzativi, strategici ed operativi, nonché individuali e di unità organizzativa di diretta responsabilità definiti nel “Piano Integrato 2019-2021”, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 30 gennaio 2019, n. 2 e modificato con deliberazione di data 18 settembre 2019, n. 65, accessibile dal sito istituzionale dell’Ente (www.areasciencepark.it) nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

La Relazione rappresenta il rendiconto delle attività svolte per il conseguimento degli obiettivi e ne riporta la misurazione rispetto ai *target* fissati nel Piano, evidenziando le criticità e le opportunità di miglioramento, tenuto conto del contesto esterno e delle caratteristiche dell’Ente.

La Relazione costituisce inoltre parte integrante del documento di Riesame della Direzione previsto dal Sistema di gestione della Qualità, per il quale l’Ente è certificato.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

Area Science Park opera per favorire lo sviluppo dei processi d’innovazione: da quarant’anni interpreta la missione di collegamento propulsivo fra il mondo della ricerca e quello delle imprese, fra il mondo pubblico e quello privato, con iniziative di rilievo anche internazionale capaci di alimentare lo sviluppo dei territori. Competenze specializzate nei servizi per l’innovazione aziendale, creazione e sviluppo di *startup* innovative, infrastrutture e strumentazione di altissimo livello per le attività di ricerca, formazione avanzata delle risorse umane: sono questi i punti di forza che Area mette a disposizione dei sistemi economici a livello regionale e nazionale.

2.2 Aree di attività: cosa facciamo e come operiamo

Dal 2015, Area Science park adotta una nuova immagine e strategia focalizzata su 4 linee di attività (**Parco Scientifico e Tecnologico, Generazione di Impresa, Innovazione e Sistemi complessi, Piattaforme Scientifiche e Tecnologiche**) e da un’area strategica trasversale rappresentata dall’Ambito gestionale dell’Ente.

L’Ente, inoltre, sta sviluppando una strategia di promozione e comunicazione mirata a far conoscere meglio le attività e i risultati di Area Science Park, per rafforzarne l’immagine a livello nazionale e internazionale. Sono allo studio azioni mirate anche su specifiche tematiche scientifiche e tecnologiche.



Fig. 1 – Aree strategiche

In data primo marzo 2018 è stato sottoscritto il protocollo di intesa tra il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Regione Friuli-Venezia Giulia che prevede la realizzazione del **Sistema ARGO**, nuovo sistema industriale basato sull'innovazione di processi e prodotti in grado di aumentare la produttività economica e di generare nuova occupazione, attraverso l'interazione tra ricerca e industria. Area Science Park, individuato come coordinatore delle diverse attività, ha progettato il Sistema sulla base di un ampio confronto con il mondo delle istituzioni, della ricerca e dell'industria sulla visione degli strumenti di regolamentazione, sulle priorità di investimento e sulle tecnologie utili alla crescita delle comunità.

Il Sistema si declina operativamente in un modello *Hub & Spoke*, che per sua natura sviluppa le proprie attività e servizi in una dimensione nazionale e internazionale, estendendosi per fasi. La proposta è un modello pubblico-privato distribuito sul territorio che dà operatività alle politiche per l'innovazione ed è in grado di generare incrementi di produttività e occupazione attraverso l'interazione "laboratorio-fabbrica", ottimizzando le risorse disponibili per renderle più performanti. ARGO si compone di 4 Pilastri (*Asset*), ovvero progetti complessi nei settori individuati come strategici:

- insediamenti industriali ad alta tecnologia
- digitalizzazione
- piattaforme tecnologiche con laboratori avanzati per la ricerca
- generazione d'impresa

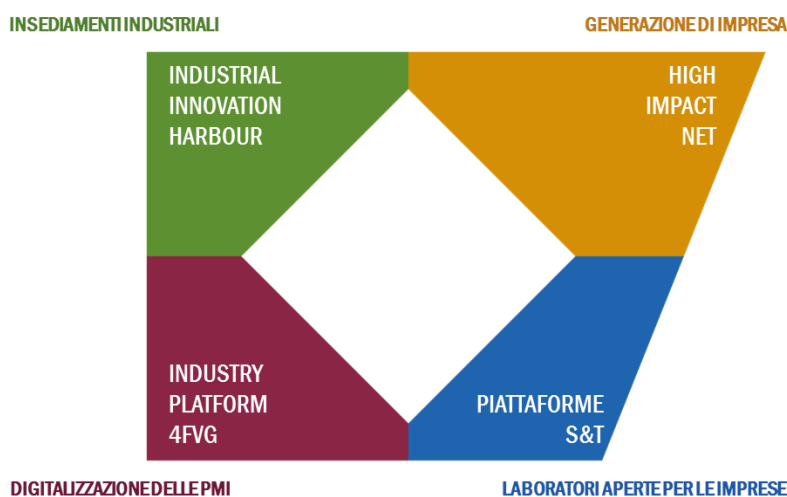


Fig. 2 – Il Sistema ARGO

I colori dei quattro *asset* di ARGO riprendono quelli delle quattro linee di attività di Area Science Park, indicandone la logica evoluzione e sviluppo.

Per approfondimenti: https://www.areasciencepark.it/wp-content/uploads/Piano-Triennale-2020-2022_def.pdf.

Sulla base di questa impostazione strategica, l'Ente sviluppa specifiche linee di intervento, di cui si offre una sintetica panoramica:



Parco Scientifico e Tecnologico: l'Ente provvede alla gestione, sviluppo e promozione del Parco, in cui sono disponibili strutture e laboratori attrezzati per tutte le esigenze di ricerca avanzata. Ai residenti vengono offerti servizi specialistici e assistenza nello sviluppo dei programmi di attività. L'insediamento nel Parco favorisce la collaborazione tra i residenti e la contaminazione scientifica tecnologica tra diversi settori, in sinergia con le altre realtà del territorio: offre servizi, strumenti, infrastrutture e competenze ideali per sperimentare modelli avanzati di **open innovation**, che consentono la crescita delle realtà insediate e del Parco stesso. Rientra nell'area strategica il progetto **Industrial Innovation Harbour** (PTA par. 3.2), sviluppato nel quadro del Sistema ARGO in collaborazione con l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, per l'insediamento di aziende ad alta tecnologia nella zona industriale del Porto di Trieste.



Generazione di Impresa: tramite la società in-house Innovation Factory S.r.l. (IF), viene svolta attività di incubazione e post-incubazione con servizi ad alto valore aggiunto in favore delle start-up (oltre 1.800 idee progettuali, più di 350 percorsi di valorizzazione delle idee imprenditoriali, 53 nuove imprese, investimenti privati per oltre 8 milioni di euro). Affiancando a tale esperienza all'iniziativa TILT (The Italian Lab of Technology), Area Science Park contribuisce alla valorizzazione delle eccellenze italiane guidando la delegazione italiana al CES (Consumer Electronics Show) di Las Vegas. L'obiettivo, delineato dal PTA 2019-2021, è la costituzione di una fondazione di partecipazione di diritto privato con promotori istituzionali pubblici (Regione Friuli Venezia Giulia e Area Science Park), aperta a soci privati, che consenta l'evoluzione da incubatore specialistico ad aggregatore di tematiche per la formazione di un ecosistema dotato di servizi avanzati (scouting tecnologico, reti di incubazione, internazionalizzazione) e sia in grado di esprimere il modello operativo in cui si declina l'asset del Sistema ARGO "**High Impact Net**" (per approfondimenti, PTA 2020 - 2022 par. 3.2 e 3.3).



Innovazione e Sistemi Complessi: Area Science Park offre un'ampia gamma di servizi alle imprese e alla pubblica amministrazione sui temi dell'innovazione, favorendo le occasioni di contatto e dialogo tra la ricerca, gli imprenditori e le istituzioni, a livello regionale, nazionale e internazionale. Rientrano nell'area Innovazione e Sistemi Complessi il coordinamento dell'**Open Innovation System (OIS)** del Friuli Venezia Giulia e la gestione dell'asset del Sistema ARGO "**Industry Platform 4 FVG**" (**IP4FVG**) relativo alla realizzazione e al potenziamento di un ecosistema territoriale di supporto alla trasformazione digitale su scala regionale, in grado di garantire alle imprese del FVG l'accesso a strumenti e servizi per l'orientamento sul tema della digitalizzazione, nonché la realizzazione di studi, sviluppo di metodologie innovative per la raccolta e l'analisi di dati relativi all'innovazione e il rafforzamento delle linee di ricerca dedicate all'Economia Circolare e all'Innovazione Sociale. Per il biennio 2020-2021 è previsto il processo di integrazione tra OIS e IP4FVG.



Piattaforme Scientifiche e Tecnologiche: Area Science Park sviluppa iniziative per valorizzare le infrastrutture di ricerca presenti nel Parco S&T (es. Elettra Sincrotrone Trieste; ICGEB; alcuni istituti e sezioni di CNR e INFN) e per aumentare il networking e il coordinamento delle diverse realtà scientifiche locali, nazionali e internazionali, anche tramite l'allestimento di spazi e laboratori attrezzati con strumentazione di ultima generazione a servizio della ricerca fondamentale applicata e industriale. All'interno di un asset del Sistema ARGO, è previsto lo sviluppo di altre Piattaforme S&T per mettere a disposizione di soggetti pubblici e privati infrastrutture scientifico-tecnologiche ottimali per realizzare progetti di innovazione, attività sperimentali e servizi evoluti, grazie all'eccellente disponibilità di competenze scientifiche e strumentazioni di ricerca.

2.3 Organizzazione dell'Ente

Gli organi di governo e le relative responsabilità sono definiti dallo Statuto, aggiornato in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 218/2016. Il Presidente è il legale rappresentante dell'Ente ed esercita funzioni di indirizzo e programmazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione la definizione degli obiettivi e dei programmi da realizzare per la successiva approvazione. La carica è attualmente ricoperta da Sergio Paoletti, nominato con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di data 27 aprile 2016, n. 275. La carica di Vicepresidente è attualmente ricoperta da Laura Chies, nominata con decreto del 9 febbraio 2016 e prorogata in base alle norme di cui all'art. 100, comma 2, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, mentre la carica di terzo componente del Consiglio di Amministrazione è attualmente vacante, in attesa dell'espletamento della procedura di nomina da parte del MIUR. Il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Presidente, gli obiettivi e i programmi da attuare. Al Consiglio, inoltre, è assegnato il compito di deliberare in ordine alla definizione e alle modifiche dello statuto, dei regolamenti e in generale il potere di determinare le direttive per il funzionamento e l'espletamento dei compiti dell'Ente. Lo Statuto prevede che a capo della struttura gestionale sia posto il Direttore Generale, che sovrintende alla gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Ente e provvede all'attuazione delle decisioni e dei programmi approvati dagli organi di indirizzo. L'incarico di Direttore Generale è attualmente ricoperto da Stefano Casaleggi.

L'articolazione organizzativa è stata recentemente revisionata, visto il modello organizzativo definito dall'art. 4 del regolamento di organizzazione, emanato con determinazione del Presidente di data 1 marzo 2019, n. 4. La struttura dell'Ente, secondo il citato modello organizzativo, operante sotto la responsabilità del Direttore Generale, è articolata in due tipologie di strutture di livello dirigenziale: al primo livello, Strutture di servizio e Strutture di ricerca scientifica e tecnologica, al secondo livello, Sezioni e Istituti.

Le strutture dell'Ente definite in base al modello organizzativo citato sono le seguenti:

- Struttura Gestione operativa
 - *Sezione Amministrazione e Personale;*
 - *Sezione Affari Istituzionali, Appalti, Processi e Sistemi informativi;*
- Struttura Innovazione e Sistemi Complessi
 - *Istituto Ricerca e Tecnologie*
 - *Istituto Innovazione e Progetti*
- Struttura Parco Scientifico e Tecnologico
 - *Istituto Opere e Impianti*

L'organigramma dell'Ente è riportato nell'**allegato 1 (Organigramma)** alla presente Relazione.

2.4 Una sintesi in cifre



Gli indicatori più significativi delle attività dell'Ente sono riportati nel Piano Triennale di Attività 2020-2022, cui si rinvia per eventuali approfondimenti.

2.5.ANALISI DEL CONTESTO (da Piano Integrato 2019 – 2021)

La *SWOT analysis* condotta dall’Ente, che identifica le opportunità e le minacce dell’organizzazione riferite al contesto esterno e i punti di forza e di debolezza con riferimento al contesto interno, è rappresentata nella tabella seguente.

| | OPPORTUNITÀ | MINACCE |
|------------------|--|---|
| CONTESTO ESTERNO | <p>Esigenza, da parte delle imprese, di innovazione basata su nuove tecnologie con <i>focus</i> sulla <i>process innovation</i>, con conseguente possibilità di analisi e previsione di nuovi campi applicativi</p> <p>Aumento del bisogno di tempestivi servizi qualificati da parte della realtà imprenditoriale</p> <p>Forte volontà di promuovere, a livello nazionale e macroregionale, gli investimenti in ricerca ed innovazione quali leve strategiche per il successo delle imprese</p> <p>Esigenza, da parte di ricercatori e imprese, di infrastrutture per progettualità comuni tra pubblico e privato che richiede una razionalizzazione delle infrastrutture di alto livello</p> <p>Progressiva consapevolezza della PA della necessità di introdurre meccanismi di <i>process innovation</i> nel settore pubblico</p> <p>Disponibilità di fondi regionali, nazionali, comunitari e internazionali basati su progetti innovativi</p> <p>Necessità, da parte dei territori regionali individuati, di un piano strategico comune nell’ambito della ricerca e innovazione</p> <p>Sviluppo del capitale umano mediante nuove assunzioni secondo il piano di fabbisogno del PTA</p> | <p>Estrema competitività nell’accesso a fondi di ricerca, tenendo conto anche del ciclo di programmazione europea in corso di esaurimento</p> <p>Persistente frammentazione dell’offerta pubblica e privata di supporto allo sviluppo innovativo dei territori</p> <p>Progressiva crescita di infrastrutture di livello e qualità nei Paesi confinanti</p> <p>Eccessiva burocratizzazione, a livello comunitario e nazionale, nelle politiche di innovazione e ricerca</p> <p>Fragilità del Sistema Paese a causa dell’assenza di modelli strutturati di interazione pubblico-privato</p> <p>Progressiva riduzione di laureati di alto livello a causa del calo demografico</p> <p>Scarsa attrattività di talenti dall’estero</p> |
| | PUNTI DI FORZA | PUNTI DI DEBOLEZZA |
| CONTESTO INTERNO | <p>Personale qualificato con capacità di lavorare per processi e di adattarsi alle condizioni esterne</p> <p>Raggiunto il livello di saturazione dei laboratori e uffici disponibili nel Parco</p> <p>Comprovata esperienza nell’acquisizione di progetti finanziati in grado di garantire un elevato livello di autonomia economica gestionale</p> <p>Presenza di spiccate forme di <i>leadership</i> interna capaci di creare senso di appartenenza e identità</p> <p>Buon livello di notorietà e reputazione raggiunto</p> <p>Continui investimenti per migliorare il livello già buono di infrastrutture, laboratori e strumentazione</p> <p>Presenza di un incubatore certificato attraverso la <i>in-house company</i> Innovation Factory</p> | <p>Portafoglio di servizi offerti agli insediati di tipo ancora troppo tradizionale</p> <p>Difficoltà nella definizione di modelli di crescita pubblico-privato, accelerazione e ricapitalizzazione delle <i>start-up</i></p> <p>Insufficiente intensità di utilizzo della rete dei laboratori territoriali da parte del tessuto produttivo nazionale</p> <p>Esigenza di continui investimenti per mantenere la qualità del patrimonio immobiliare e delle infrastrutture di ricerca</p> <p>Difficoltà di reperimento di personale qualificato</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Approccio multidisciplinare grazie alle risorse del centro di competenza in Innovazione e Sistemi complessi</p> <p>Capacità di esprimere modelli e iniziative progettuali a livello nazionale e internazionale</p> | |
|--|---|--|

3. Risorse, efficienza ed economicità

L'esercizio 2019 rileva un avanzo di amministrazione complessivo di € 6.313.939,75 che, al netto dell'accantonamento al fondo svalutazione crediti di € 1.564.013,80 risulta essere di € 4.749.925,95. Il risultato di parte corrente risulta essere in attivo per € 1.729.643,46 mentre il risultato finanziario di competenza risulta migliorato di 1.271.951,00 euro rispetto al 2018, attestandosi a 342.160,57.

Si rinvia al rendiconto a consuntivo dell'esercizio 2019 per un opportuno approfondimento.

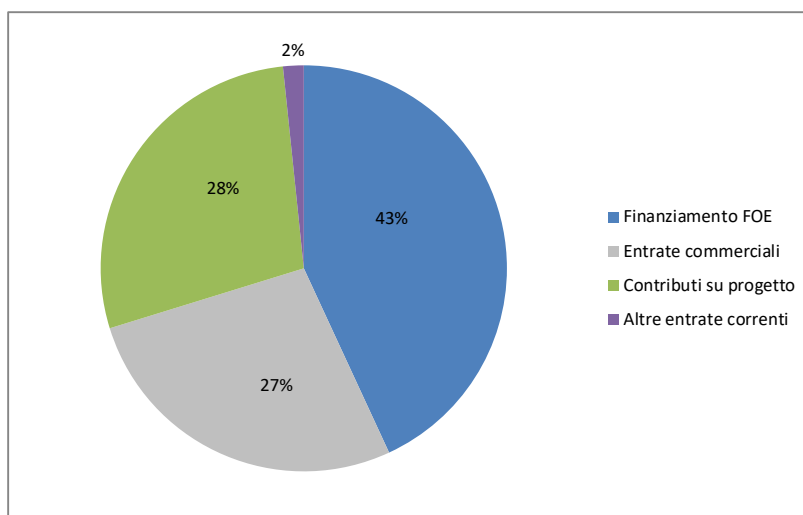


Fig. 8 – Entrate correnti 2019

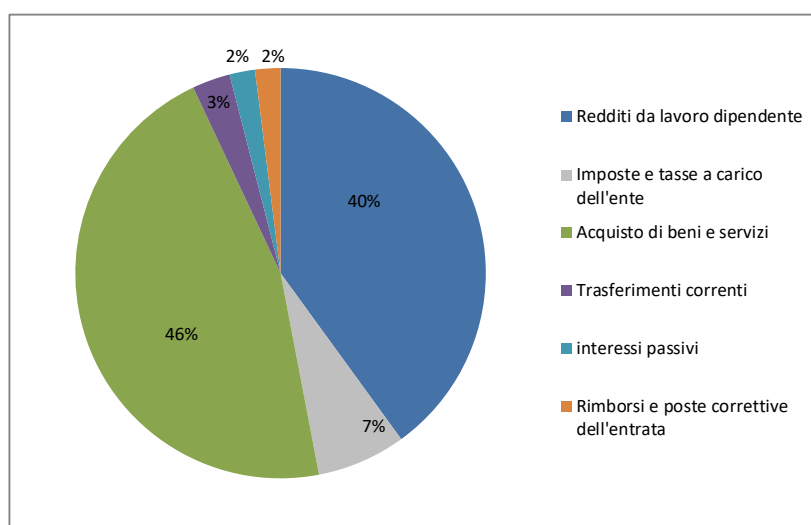


Fig. 9 – Spese correnti 2019

Si rappresentano di seguito alcune riduzioni di spesa che l'Ente ha conseguito, evidenziando che, in alcuni casi previsti dalla legge, il risparmio ottenuto viene versato al bilancio dello Stato e non comporta economie per il bilancio dell'Ente (**Tabelle 2 - 5**).

| TABELLA 2 - Disposizioni di contenimento (DL 78/2010 convertito con L. 122/2010) | 2009 (a) | Limite di spesa (b) | Spesa prevista (c) | Riduzione (d = a-c) | Versamento (e = a-b) |
|--|-----------|---------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| Spese per pubblicità – limiti 20% del 2009 (art.6 c.8) | € 7.465 | € 1.493 | - | € 7.465 | € 5.972 |
| Spese per relazioni pubbliche – limite 20% del 2009 (art. 6 c.8) | € 18.207 | € 3.641 | - | € 18.207 | € 14.566 |
| Spese di rappresentanza: limiti 20% del 2009 (art. 6 c.8) | € 6.000 | € 1.200 | € 6.000 | - | € 4.800 |
| Sponsorizzazioni (art.6 c 9) – dal 2011 sono vietate | € 2.500 | - | - | € 2.500 | € 2.500 |
| Spese per missioni: limite 50% del 2009 (art. 6 c.12) | € 263.267 | € 131.634 | € 61.109 | € 202.158 | € 131.634 |
| Spese per la formazione limite: 50% del 2009 (art.6 c.13) | € 87.428 | € 43.714 | € 30.429 | € 56.999 | € 43.714 |

| TABELLA 3 - Disposizioni di contenimento | Valore immobili (a) | Limite di spesa (b) | Spesa 2007 (c) | Spesa prevista (d) | Versamento (e = c-b) |
|--|---------------------|---------------------|----------------|--------------------|----------------------|
| Spese di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili utilizzati – limite: 2% | € 7.266.238 | € 145.325 | € 43.363 | € 143.741 | - |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| del valore immobile utilizzato (art. 2 commi 618 – 623 L.244/2007) al netto delle manutenzioni previste dal dlgs 81/2008 | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| TABELLA 4 - Disposizioni di contenimento | 2011 (a) | Limite di spesa (b) | Spesa prevista (c) | Riduzione (d = a-c) | 2009 (e) | Versamento (20% e) |
|---|----------|---------------------|--------------------|---------------------|----------|--------------------|
| Spese per acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture e acquisto di buoni taxi limite: 30% del 2011 (art.5 c.2 DL 135/2012) | € 27.368 | € 8.210 | € 7.383 | € 19.985 | € 38.000 | € 7.600 |

NOTE:

Le spese per relazioni pubbliche vengono evidenziate solo per evidenziare l'ammontare dovuto allo Stato

I noleggi e le manutenzioni autovetture escludono quelle relative agli autocarri

Le missioni al personale dipendente sono espresse al netto di quelle effettuate su progetti finanziati

Le spese per la manutenzione ordinaria e straordinaria sono relative ai soli edifici adibiti ad uso istituzionale

Ai fini della determinazione dei limiti consentiti, le spese per relazioni pubbliche, rappresentanza e sponsorizzazioni si compensano tra loro.

| TABELLA 5 – Somme provenienti dalla riduzione di spesa contrattazione integrativa (art. 67 c. 5 e c.6) | Fondo 2004 | Riduzione 10% | Oneri accessori 2004 | Versamento |
|--|---------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Personale Livelli IV – IX | € 304.659,00 | € 23.551,40 | € 5.447,44 | € 28.998,84 |
| Tecnologi I – III | € 53.052,00 | € 5.305,20 | € 1.227,09 | € 6.532,29 |
| Dirigenti amministrativi | € 117.397,00 | € 4.722,65 | € 1.092,35 | € 5.815,00 |
| TOTALE | € 475.108,00 | € 33.579,25 | € 7.766,88 | € 41.346,13 |

4. Pari opportunità

Nei successivi paragrafi vengono riportati alcune informazioni e dati statistici riferiti al personale dell'Ente, allo scopo di analizzare la situazione complessiva sotto il profilo della parità di genere.

4.1 Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere

Al 31 dicembre 2019, il personale (dipendenti a tempo determinato e indeterminato) che prestava la propria attività presso l'Ente risultava pari a n. 140 unità. Di seguito si riporta la rappresentazione della suddivisione rispetto al genere e alla tipologia contrattuale, con la precisazione dei contratti di lavoro in regime di tempo parziale (per un approfondimento si rimanda al Piano Triennale di Attività 2020 – 2022 §9):

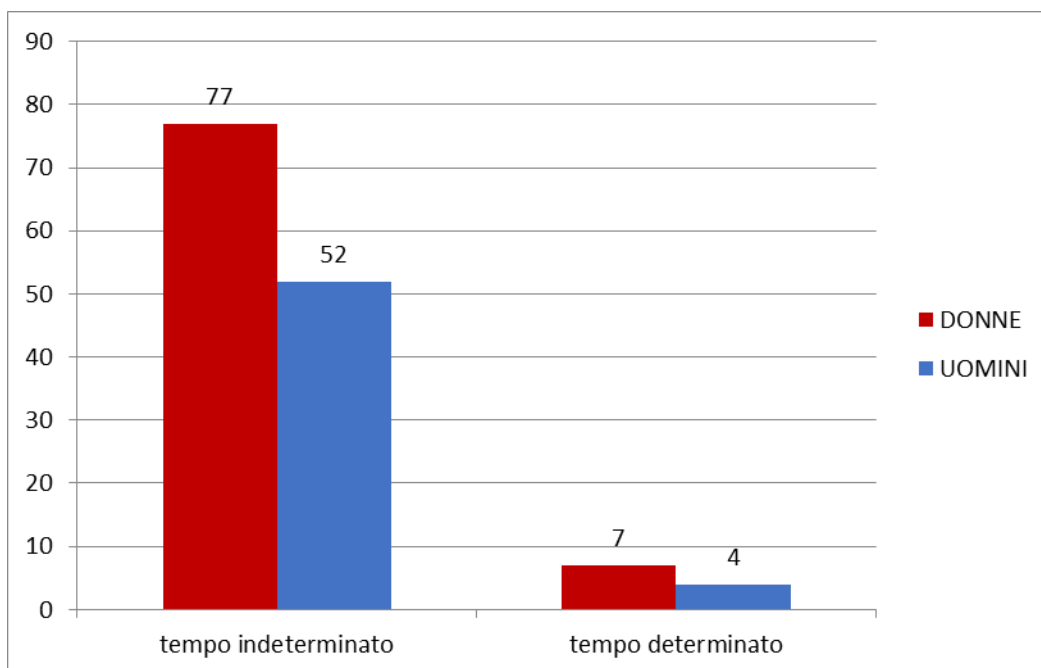


Fig. 10: Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere

Di seguito i dati, per il personale dipendente, riferiti al ricorso ai contratti di lavoro in regime di tempo parziale:

| DIPENDENTI IN PART TIME | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-------------------------|-----------|----------|-----------|
| part-time <50% | 0 | 0 | 0 |
| part-time 50% | 1 | 0 | 6 |
| part-time >50% | 9 | 0 | 9 |
| totale | 10 | 0 | 10 |

Tab. 6 Dipendenti con contratti di lavoro in regime di tempo parziale

6.2 Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere

Di seguito si riporta un grafico con la suddivisione del personale dipendente per qualifica, età e genere, la cui lettura permette di analizzare la ripartizione dei ruoli di maggiore responsabilità all'interno dell'Ente.

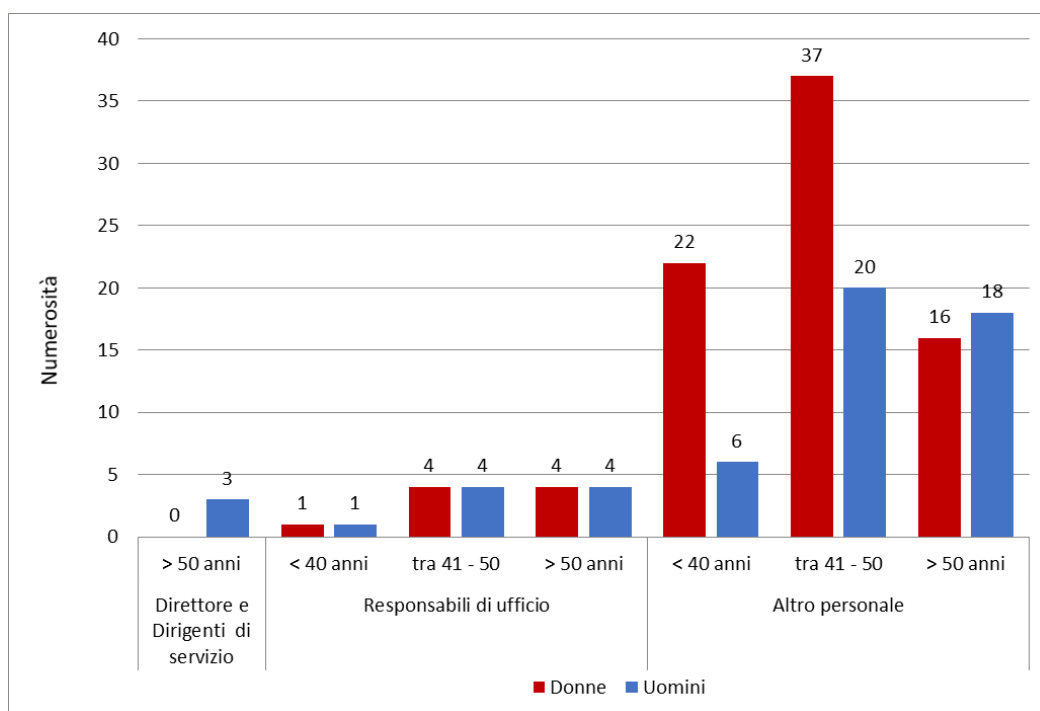


Fig. 11. Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere

Risalta anche per questa annualità la netta prevalenza del personale femminile rispetto a quello maschile all'interno dell'amministrazione nel suo complesso.

6.3 Congedi di maternità/paternità e parentali

I dati in possesso dell'Amministrazione in merito alla fruizione dei congedi parentali (congedo obbligatorio per maternità e congedi parentali) e i permessi per malattia dei figli (sia per figli minori di tre anni che per i figli maggiori di tre anni), con riferimento all'anno 2019, sono rappresentati nei passaggi successivi.

In particolare, sono stati presi in considerazione i seguenti istituti:

1. il congedo per maternità, che viene obbligatoriamente usufruito dalla madre e che, in casi del tutto eccezionali, può essere utilizzato anche dal padre;
2. il congedo parentale, utilizzabile in modo facoltativo da entrambi i genitori;
3. il permesso per malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni (permesso utilizzabile da entrambi i genitori);
4. il permesso per malattia del bambino di età compresa tra i 3 e gli 8 anni (permesso utilizzabile da entrambi i genitori).
- 5.

Si riportano di seguito i dati relativi all'utilizzo del congedo obbligatorio per maternità nel corso del 2019:

| TABELLA 7 – CONGEDO OBBLIGATORIO PER MATERNITÀ | DONNE | UOMINI |
|--|-------|--------|
| Numero di persone | 6 | 0 |
| Durata in media in giorni per persona | 78,5 | 0 |

| | | |
|-------------------------|-----|---|
| Totale giorni richiesti | 471 | 0 |
|-------------------------|-----|---|

Di seguito i dati relativi all'utilizzo di congedi parentali nel corso del 2019:

| TABELLA 8 – CONGEDI PARENTALI | DONNE | UOMINI |
|---------------------------------------|-------|--------|
| Numero di persone | 26 | 6 |
| Durata in media in giorni per persona | 23,92 | 9,42 |
| Totale giorni richiesti | 622 | 56,5 |

Il numero di uomini che hanno usufruito di congedi parentali nel 2019 è rimasto costante. Il numero di donne che ha richiesto il congedo parentale è aumentato di 4 unità rispetto il 2018, ma è diminuita la durata media dei giorni di congedo per persona.

Di seguito i dati relativi all'utilizzo del permesso per malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni:

| TABELLA 9 – MALATTIA DEL BAMBINO < 3 ANNI | DONNE | UOMINI |
|---|-------|--------|
| Numero di persone | 7 | 2 |
| Durata in media in giorni per persona | 11,71 | 6,5 |
| Totale giorni richiesti | 82 | 13 |

Si riportano, infine, i dati sull'utilizzo del permesso per malattia del bambino di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, segnalando che permane l'uso quasi esclusivo delle donne nell'utilizzo di questo istituto:

| TABELLA 10 – MALATTIA BAMBINO (TRA 3 – 8 ANNI) | DONNE | UOMINI |
|--|-------|--------|
| Numero di persone | 5 | 1 |
| Durata in media in giorni per persona | 3 | 2 |
| Totale giorni richiesti | 15 | 2 |

È evidente che anche nell'anno in esame i congedi sono stati richiesti e fruiti quasi esclusivamente dalle donne, pur in un contesto organizzativo e normativo favorevole alla scelta paritaria in merito alla fruizione dei congedi parentali.