



Istituto Zooprofilattico  
Sperimentale del Mezzogiorno  
Campania | Calabria

**PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2023-2025**  
**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

Approvato con determinazione del Direttore Generale n. 2224 del 29/12/2023

## **Sommario**

1. Premessa .....	3
2. Normativa di riferimento .....	4
3. L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno.....	6
4. Mission, ambiti di competenza e funzioni istituzionali.....	7
5. Struttura organizzativa.....	9
6. Analisi e valutazione .....	12
7. Contesto interno.....	12
8. Dati del personale su base triennale (2020-2022) .....	15
9. Ricerca .....	19
10. Progressioni di carriera.....	20
11. Conclusioni.....	21
12. Settori di intervento e priorità.....	23

## 1. Premessa

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Il Piano di Uguaglianza di Genere / Gender Equality Plan 2023 - 2025 (in seguito "GEP") dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno (in seguito "Istituto" oppure "IZSM") è il primo documento che definisce la strategia di questo ente per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno.

Ha un orizzonte triennale e si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Con riferimento alla realtà degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (I.I.Z.S.), si chiarisce che il GEP è un documento che definisce la strategia dell'Istituto per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel piano strategico aziendale.

Il GEP si integra con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Istituto, e in particolare con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in seguito denominato anche PIAO), redatto in attuazione di quanto disposto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Il PIAO ai sensi dell'articolo 1 del DPR 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. n. 151/2022) ha lo scopo di assorbire molti degli atti di pianificazione, cui sono tenute le Pubbliche Amministrazioni in un'ottica di massima semplificazione e razionalizzazione, ed in particolare il PAP (Piano delle Azioni Positive) sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini, al fine di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione (adempimento di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

L'Istituto ha avviato, nel 2023, il procedimento di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ex art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, nei primi mesi del 2024, procederà, all'effettiva costituzione.

## 2. Normativa di riferimento

Nel diritto comunitario europeo è sancito il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione e sebbene il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, abbia riconosciuto una embrionale forma di eguaglianza è solo con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, che la parità tra le donne e gli uomini è stata fortemente individuata tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea):

- *Articolo 2. L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. (Trattato sull'Unione europea Versione consolidata come modificata dall'articolo 1 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificata dalla legge 2 agosto 2008, n. 130, su G.U. N. 185 del 8-8-2008 - Suppl. ordinario N. 188).*

Applicazione concreta di tale principio, per quanto riguarda la programmazione e l'attuazione dei fondi Strutturali e di Investimento Europei, è rappresentata dalla prescrizione di cui all'articolo 7 del Regolamento Unione Europea 2013/1303 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione":

- *Articolo 7 - Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione. Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi. (REGOLAMENTO UE- N. 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 17 dicembre 2013.*

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Le applicazioni specifiche del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117) La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. lgs 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti:

- *Art. 1. Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività; 1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo; 2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione; 3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. 4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).*

Detta normativa è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la legge 5 novembre 2021, n. 162 che apporta significative modifiche al menzionato D. Lgs. n. 198/2006 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo:

- *Art. 4. Certificazione della parità di genere 1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente: «Art. 46 bis (Certificazione della parità di genere). – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. 2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti: a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1 bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza; b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a); d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere. (legge 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo).*

### **3. L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno**

#### ***Contesto europeo ed internazionale***

Gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (I.I.ZZ.SS.) costituiscono una struttura sanitaria integrata, unica in Europa, in grado di assicurare una rete di servizi per verificare la salubrità degli alimenti e dell'ambiente, per la salvaguardia della salute degli animali e dell'uomo.

La funzione di raccordo e coordinamento delle attività degli I.I.ZZ.SS. è svolta dal Ministero della Salute attraverso la Direzione Generale della sanità Animale e dei Farmaci Veterinari, la Direzione Generale per l'Igiene e la Sicurezza degli Alimenti e la Nutrizione, la Direzione Generale degli Organi Collegiali della Tutela della Salute, che ne definiscono, mediante il lavoro della Commissione Scientifica Nazionale, le Linee guida e le tematiche principali.

La rete degli I.I.ZZ.SS. ben si integra e si riconosce con il valore internazionale "ONE HEALTH" basato su collaborazioni intersettoriali e formalmente riconosciuto dalla Commissione Europea, Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), World Organization for Animal Health (WOAH), Istituti di ricerca, Organizzazioni non governative (ONG) e molti altri. Questo approccio riconosce che la salute delle persone, degli animali e degli ecosistemi sono interconnesse, promuovendo una metodologia intersettoriale e multidisciplinare in grado di affrontare i rischi potenziali o già esistenti che hanno origine dall'interfaccia tra ambiente, animali e uomo.

#### ***Contesto nazionale***

Nel vigente ordinamento giuridico, gli I.I.ZZ.SS. sono enti sanitari di diritto pubblico dotati di autonomia gestionale ed amministrativa, appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale e sottoposti alla vigilanza del Ministero della Salute, quali organi tecnici ed operativi per il controllo e la tutela della sanità animale, e per il controllo della salute e qualità degli alimenti di origine animale, e per la diffusione dell'igiene degli allevamenti ed attività correlate.

Con le loro 10 sedi centrali e le 90 sezioni diagnostiche periferiche, rappresentano un importante strumento operativo di cui dispone il Servizio sanitario nazionale per assicurare la sorveglianza epidemiologica, la ricerca sperimentale, la formazione del personale, il supporto di laboratorio e la diagnostica nell'ambito del controllo ufficiale degli alimenti. Essi rivestono un ruolo fondamentale nella politica della tutela della salute dei cittadini, verificando pertanto la salubrità degli alimenti e dell'ambiente.

#### ***Contesto regionale***

L'IZSM ha sede legale e centrale a Portici (NA) e una sede distaccata presso l'ex presidio ospedaliero "Frullone" sito in Napoli, riservata agli Uffici degli Osservatori epidemiologici dedicati al SSR della Campania.

L'IZSM è articolato in sezioni periferiche territoriali operanti in Campania e Calabria.

In Regione Campania, sono attive le seguenti diagnostiche sezioni territoriali:

- Sezione di Caserta; Sezione di Benevento; Sezione di Avellino; Sezione di Salerno.

In Regione Calabria, sono attive le seguenti sezioni diagnostiche territoriali:

- Sezione di Catanzaro; Sezione di Cosenza; Sezione di Reggio Calabria; Sezione di Vibo Valentia.

#### 4. Mission, ambiti di competenza e funzioni istituzionali

La *Mission* dell'IZSM è: *“La tutela e la promozione della salute e del benessere della popolazione attraverso lo sviluppo di conoscenze, strumenti e strategie mirati alla sicurezza e qualità delle produzioni agroalimentari, alla prevenzione delle patologie associate all'alimentazione e alla promozione della salute e del benessere animale, per ciò che attiene a tutte le problematiche che riguardano la sanità pubblica veterinaria, ai fini dell'equilibrio fra uomo, animale e ambiente”*.

La capacità dell'organizzazione di utilizzare al meglio le proprie risorse per il raggiungimento dei propri fini istituzionali (*Mission*) passa attraverso la conoscenza puntuale dei contesti di riferimento.

L'IZSM opera nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, quale strumento tecnico-scientifico delle Regioni Campania e Calabria; assicura agli enti cogeneranti e ai servizi veterinari delle rispettive aziende sanitarie locali le prestazioni e la collaborazione tecnico-scientifica necessarie in materia di igiene, sanità pubblica veterinaria, sicurezza alimentare e nutrizione.

L'IZSM è tenuto, in via ordinaria, ad assicurare:

- a) la ricerca sperimentale sulla eziologia, patogenesi e profilassi delle malattie infettive e diffuse degli animali;
- b) il servizio diagnostico delle malattie degli animali e delle zoonosi;
- c) gli accertamenti analitici ed il supporto tecnico-scientifico ed operativo necessari alle azioni di polizia veterinaria ed all'attuazione dei piani di profilassi, risanamento ed eradicazione;
- d) la ricerca in materia di igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche ed il supporto tecnico scientifico ed operativo per le azioni di difesa sanitaria e di miglioramento delle produzioni animali;
- e) il supporto tecnico, scientifico ed operativo all'azione di farmaco-vigilanza veterinaria;
- f) la sorveglianza epidemiologica nell'ambito della sanità animale, igiene delle produzioni zootecniche, igiene degli alimenti di origine animale, anche mediante un centro epidemiologico regionale;
- g) l'esecuzione degli esami per il controllo degli alimenti di origine animale e dei mangimi;
- h) la messa a punto di nuove metodiche diagnostiche;
- i) la formazione di personale specializzato nel campo della zooprofilassi anche presso istituti e laboratori dei paesi esteri;
- j) la formazione e l'aggiornamento di veterinari e di altri operatori del settore della sicurezza alimentare;
- k) l'effettuazione di ricerche ministeriali correnti e finalizzate, anche mediante convenzioni con università ed istituti di ricerca italiani e stranieri;
- l) la cooperazione tecnico-scientifica con istituti del settore veterinario e della sicurezza alimentare anche esteri, previa opportune intese con il Ministero della Salute;
- m) la elaborazione e applicazione di metodi alternativi all'impiego di modelli animali nella sperimentazione scientifica;
- n) la formazione, la consulenza e l'assistenza agli allevatori per la bonifica zoonosanitaria e per lo sviluppo ed il miglioramento igienico delle produzioni animali;

o) l'attività di controllo ufficiale in materia di analisi chimiche, microbiologiche e radioattive sugli alimenti di origine vegetale non trasformati.

L'IZSM garantisce i Livelli essenziali di assistenza (LEA) di settore, ossia per la macroarea *Prevenzione collettiva e sanità pubblica*, definiti a livello nazionale con il DPCM del 29 novembre 2001, entrato in vigore nel 2002, in seguito modificato dal DPCM del 12 gennaio 2017.

Il livello della "Prevenzione collettiva e sanità pubblica" include le attività e le prestazioni volte a tutelare la salute e la sicurezza della comunità da rischi infettivi, ambientali, legati alle condizioni di lavoro, correlati agli stili di vita. Il citato livello si articola in sette aree di intervento che includono programmi/attività volti a perseguire specifici obiettivi di salute, garantiti dal Servizio sanitario nazionale attraverso i propri servizi o avvalendosi dei medici ed i pediatri convenzionati:

- a) sorveglianza, prevenzione e controllo delle malattie infettive e parassitarie, inclusi i programmi vaccinali;
- b) tutela della salute e della sicurezza degli ambienti aperti e confinati;
- c) sorveglianza, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) salute animale e igiene urbana veterinaria;
- e) sicurezza alimentare – tutela della salute dei consumatori;
- f) sorveglianza e prevenzione delle malattie croniche, inclusi la promozione di stili di vita sani ed i programmi organizzati di screening; sorveglianza e prevenzione nutrizionale;
- g) attività medico legali per finalità pubbliche.

Nell'ambito di queste aree di attività, le prestazioni garantite dal SSN vengono indicate nell'allegato 1 al DPCM 12 gennaio 2017 di definizione dei nuovi LEA consultabile al seguente link:

<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/renderPdf.spring?seriegu=SG&datagu=18/03/2017&redaz=17A02015&artp=1&art=1&subart=1&subart1=10&vers=1&prog=001>

L'IZSM provvede, inoltre, ad ogni altro compito, servizio o prestazione ad esso demandati dalle Regioni, singolarmente o congiuntamente, compatibilmente con le risorse disponibili, fermo restando l'espletamento dei suddetti compiti (art. 3, comma 2, legge regionale Campania n. 8 del 13/02/2014 e legge regionale Calabria n. 7 del 17/02/2014).

Le Regioni Campania e Calabria definiscono, nei rispettivi piani sanitari regionali, gli obiettivi e le linee d'indirizzo per l'attività dell'IZSM, nell'ambito delle politiche sanitarie, agro-zootecniche, alimentari, ambientali.



## 5. Struttura organizzativa

L'IZSM è organizzato in Dipartimenti dotati di autonomia operativa e di un proprio bilancio annuale assegnato dal Direttore Generale dopo l'approvazione del bilancio preventivo economico annuale di cui all'articolo 25 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e s.m.i.

L'organizzazione interna e il funzionamento dell'IZSM sono stabiliti dal regolamento per l'ordinamento interno dei servizi di cui all'articolo 17, comma 3, dell'Accordo tra la Regione Calabria e la Regione Campania per la disciplina delle modalità di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno (legge regionale Campania n. 8/2014 e legge regionale Calabria n. 7/2014), secondo le indicazioni del Piano Sanitario Regionale e nel rispetto dei seguenti principi:

- a) erogazione delle prestazioni e dei servizi individuati dalla programmazione regionale della Campania e della Calabria secondo criteri di economicità di gestione, previa razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese e dei costi e in stretto collegamento con le rispettive aziende unità sanitarie locali;
- b) riorganizzazione degli uffici dirigenziali con la riduzione in misura non inferiore al 15 per cento rispetto alla dotazione organica in vigore al 31 dicembre 2012;
- c) rideterminazione delle dotazioni organiche anche del personale non dirigenziale prevedendo:
  - gestione unitaria e servizi comuni con strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica;
  - istituzione di uffici con funzioni ispettive di controllo;
  - destinazione di non più del 15 per cento delle risorse umane complessive alle strutture preposte alle funzioni relative alla gestione delle risorse umane, ai sistemi informativi, ai servizi manutentivi e logistici, agli affari generali, provveditorati e contabilità.

L'attuale organizzazione dell'IZSM trova il suo fondamento normativo nell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 106/2012 che modifica in parte l'assetto organizzativo e la *governance* degli Istituti Zooprofilattici. Nel citato decreto è stato previsto che le amministrazioni Regionali adeguassero la propria normativa, cosa che è avvenuta con l'emanazione delle seguenti leggi regionali:

- legge regionale Campania n. 8 del 13/02/2014 - (BURC n. 11 del 14 febbraio 2014):

Ratifica dell'accordo tra la Regione Calabria e la Regione Campania per la disciplina delle modalità di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno.

- legge regionale Calabria n. 7 del 17/02/2014 - (BURC n. 7 del 17 febbraio 2014):

Ratifica dell'accordo tra la Regione Calabria e la Regione Campania per la disciplina delle modalità di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Mezzogiorno.

Lo Statuto dell'IZSM è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA) n. 10 del 10/07/2017.

Per la consultazione dello Statuto, di seguito si riporta il *link* del sito web Amministrazione Trasparente:

➤ [https://www.entis33.it/\(S\(btzlu5nyb5dgrgio4r2xay2e\)\)/IZSMPORTICI/DocDownload/DocDownloadPartial/1526354?NomeCampo=IDDOCUMENTO](https://www.entis33.it/(S(btzlu5nyb5dgrgio4r2xay2e))/IZSMPORTICI/DocDownload/DocDownloadPartial/1526354?NomeCampo=IDDOCUMENTO)

Con deliberazione del CdA n. 10/2021 è stato adottato il “*Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche*”. Con tale provvedimento

è stata approvata la nuova organizzazione dell'IZSM con conseguente adozione della nuova struttura aziendale e riorganizzazione degli uffici e dei servizi in funzione sia dell'innalzamento della qualità dei servizi erogati e sia del conseguimento di livelli di maggiore qualificazione, economicità, tempestività e semplificazione dei processi organizzativi.

Con deliberazione del CdA n. 12/2022 il *Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche* è stato modificato. La modifica ha comportato una redistribuzione delle competenze tra due unità operative semplici incardinate nell'U.O.C. Sezione di Cosenza, ma non ha comportato alcuna modifica sostanziale alla nuova struttura aziendale.

Con deliberazione del CdA n. 18/2022 il suddetto *Regolamento* è stato nuovamente modificato. La modifica ha comportato una redistribuzione delle competenze tra due unità operative semplici incardinate nell'articolazione aziendale U.O.C. Tutela dai Rischi non Infettivi, ma non ha comportato alcuna modifica sostanziale alla nuova struttura aziendale.

Con deliberazione del CdA n. 6/2023 il suddetto *Regolamento* è stato nuovamente modificato. La modifica ha comportato l'adeguamento della dotazione organica al nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL 2019-2021 comparto sanità del 2 novembre 2022.

Con deliberazione del CdA n. 11/2023 il suddetto *Regolamento* è stato nuovamente modificato. La modifica ha riguardato l'esercizio delle funzioni omogenee e unificazione delle strutture organizzative che svolgono attività tecniche, logistiche e strumentali;

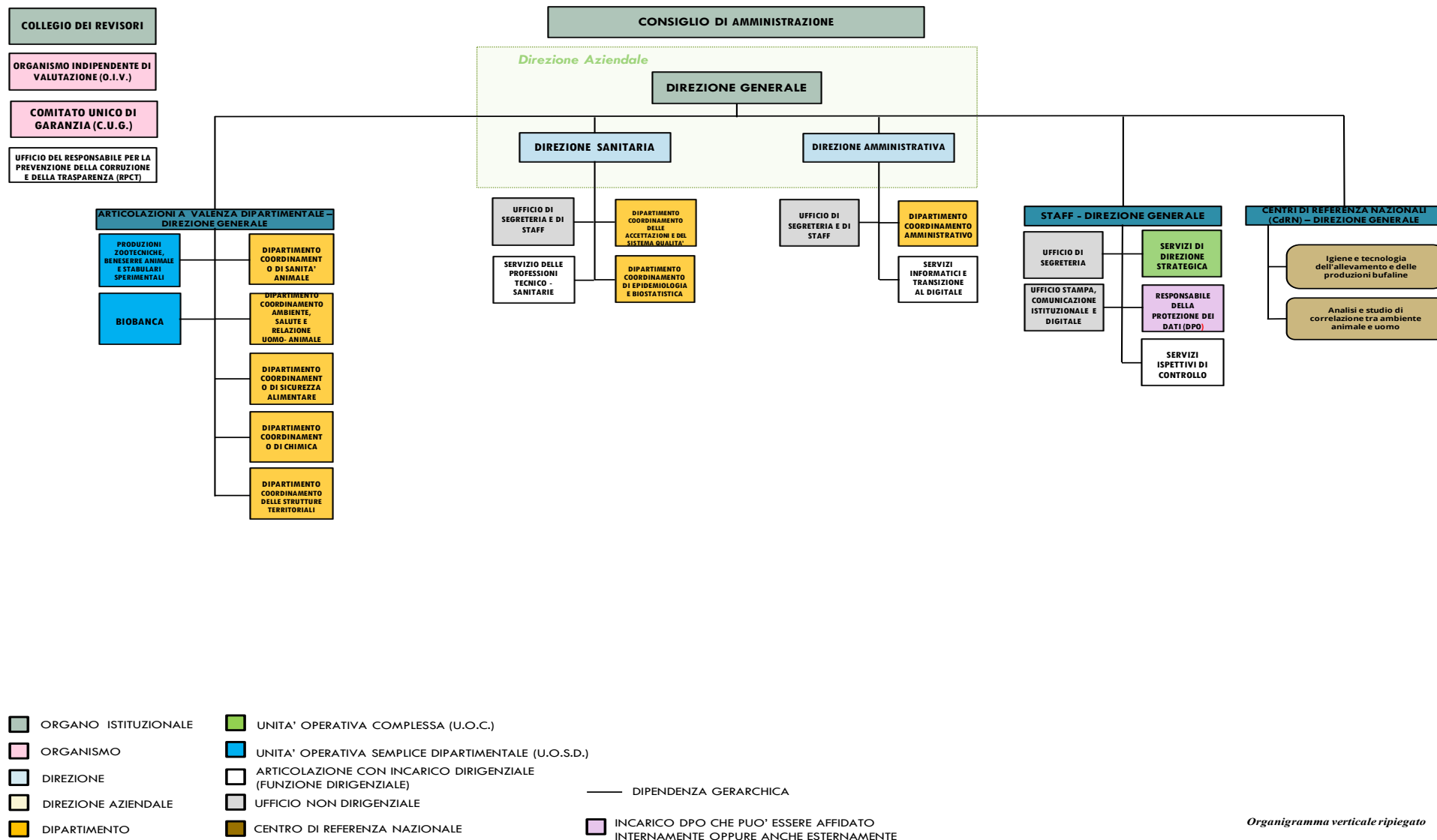
L'organizzazione dell'IZSM è dipartimentale. Ai dipartimenti (DIP) che svolgono attività di coordinamento per le macroaree d'interesse, afferiscono Unità Operative Complesse (UOC), Unità Operative Semplici Dipartimentali (UOSD), Unità Operative Semplici (UOS), Articolazioni con incarichi dirigenziali (INC) e Uffici non dirigenziali (UFF).

Per la consultazione integrale della nuova struttura aziendale, ivi compreso l'intero organigramma, si rimanda al testo del "*Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche*" disponibile al seguente *link* del sito web Amministrazione Trasparente:

- <https://www.enti33.it/IZSMPORTICI/SchedeGeneriche/Detail/30800/202/5/SchedeGeneriche>

Nella successiva *Pagina 11*, è riportata la parte generale dell'organigramma aziendale.

# ORGANIGRAMMA AZIENDALE – PARTE GENERALE



Organigramma verticale ripiegato

## 6. Analisi e valutazione

Punto di partenza per lo sviluppo di azioni efficaci in materia di parità di genere è l'analisi del contesto interno dell'Istituto in termini di distribuzione delle risorse umane, dei responsabili dell'attività di ricerca scientifica, nonché l'identificazione delle misure esistenti per la promozione dell'uguaglianza di genere, intendendosi sia la legislazione applicabile e i regolamenti vigenti, sia le misure già in atto di conciliazione vita-lavoro.

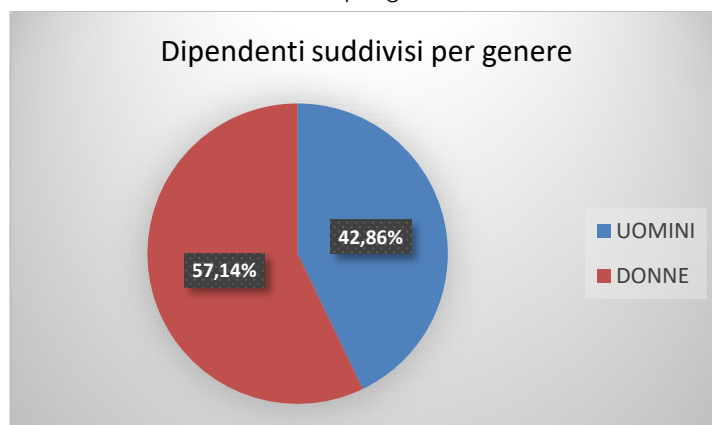
I dati di genere contenuti in questa sezione saranno oggetto di aggiornamento annuale.

Le rappresentazioni che seguono sono state eseguite mediante l'elaborazione dei dati trasmessi al Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche SICO (sistema informativo dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.lgs. n. 165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche).

## 7. Contesto interno

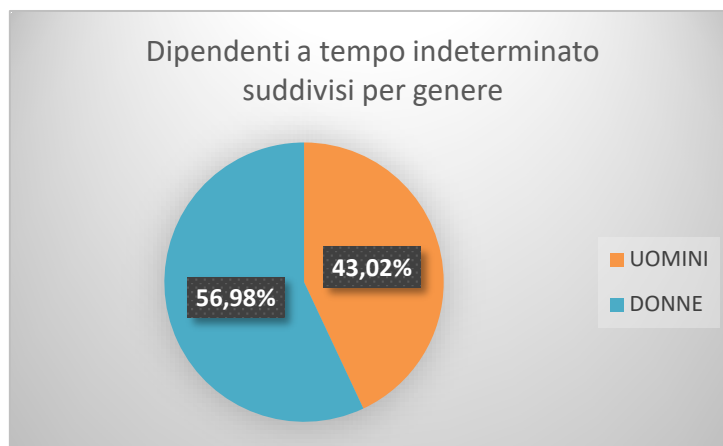
Al momento della rilevazione, avvenuta nel dicembre 2022, l'organico dell'Istituto è composto da n. 420 dipendenti, n. 322 a tempo indeterminato e n. 98 a tempo determinato. Rispetto al totale dei dipendenti la presenza femminile è pari al 57,14%, successiva *Figura 1*.

**Figura 1.** Dipendenti dell'IZSM nell'annualità 2022 suddivisi per genere



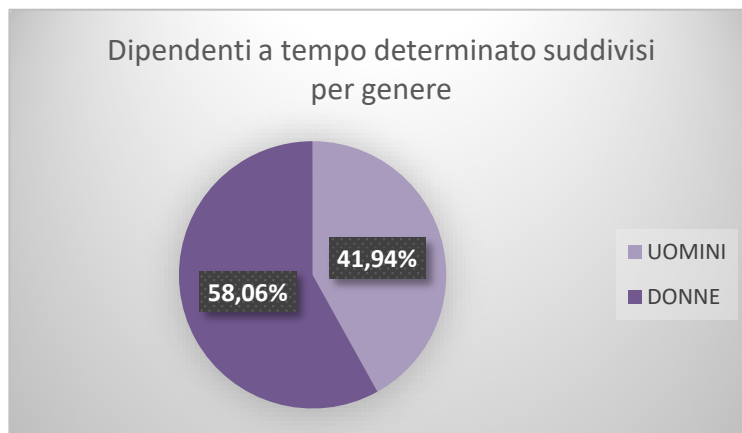
Percentuale che cala lievemente prendendo a riferimento il solo personale a tempo indeterminato (n. 322), successiva *Figura 2*.

**Figura 2.** Dipendenti a tempo indeterminato dell'IZSM nell'annualità 2022 suddivisi per genere



Per quanto riguarda, invece, il personale con contratto a tempo determinato (n. 98) la percentuale della presenza femminile è maggioritaria, attestandosi poco sopra il 58%, successiva *Figura 3*.

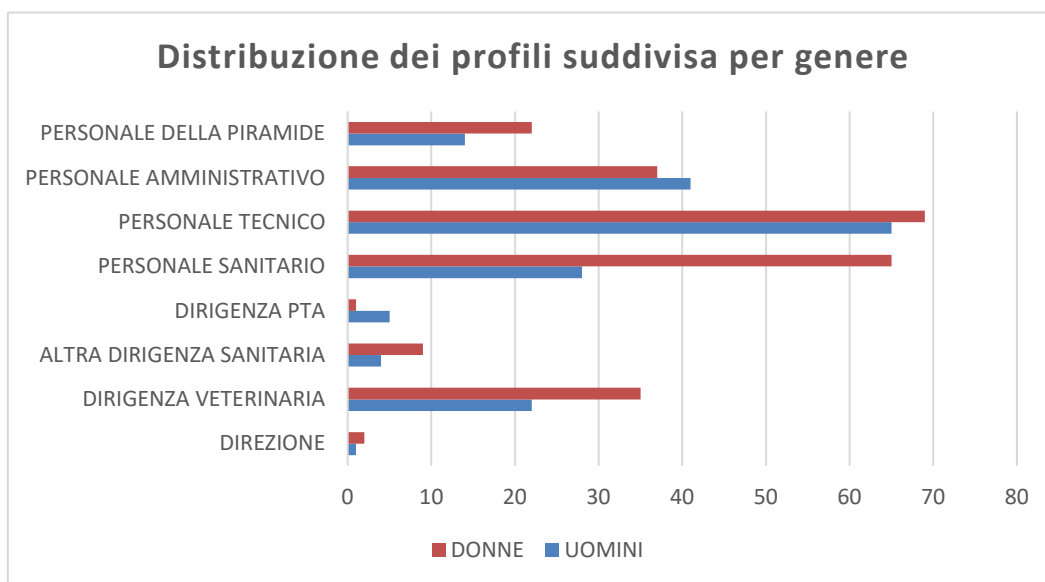
**Figura 3.** Dipendenti a tempo determinato dell'IZSM nell'annualità 2022 suddivisi per genere



Nel successivo grafico, il personale dell'Istituto viene rappresentato, operando sempre la distinzione per genere, in riferimento al profilo professionale.

Nello specifico: la Dirigenza (Dirigenza veterinaria, Altra Dirigenza Sanitaria, Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa - PTA), il personale sanitario e tecnico ed il personale amministrativo e il personale della piramide della ricerca, successiva *Figura 4*.

**Figura 4.** Distribuzione dei profili professionali dell'IZSM nell'annualità 2022 suddivisi per genere.



**Profili:**

- *PERSONALE DELLA PIRAMIDE*: il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del comparto, istituito ai sensi dell'articolo 1, commi 422 – 434 della legge 27 dicembre

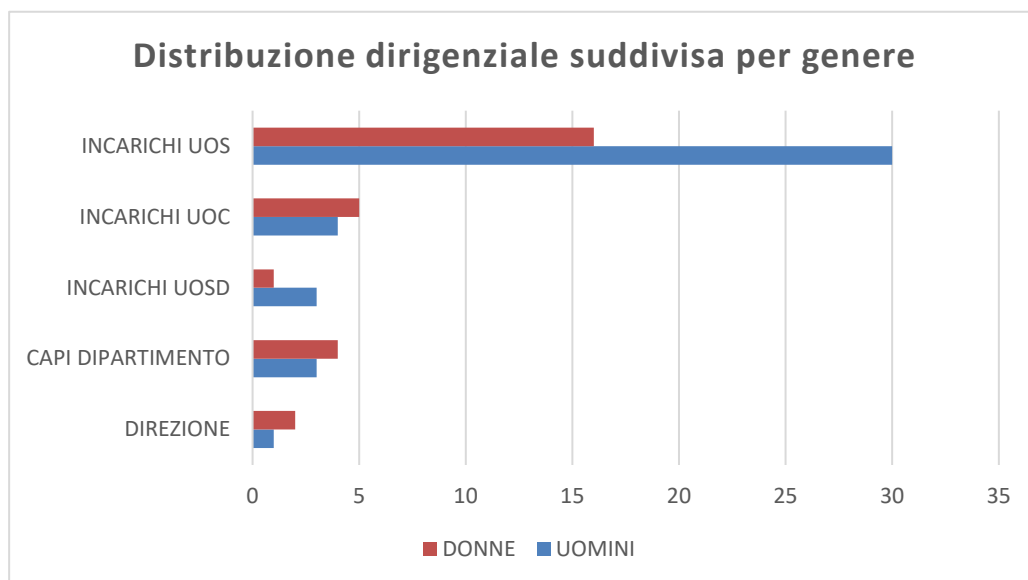
2017, n. 205 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020 (G.U. n. 302 del 29-12-2017 - Suppl. Ordinario n. 62).

- *PERSONALE AMMINISTRATIVO*: il personale del ruolo amministrativo del comparto.
- *PERSONALE TECNICO*: il personale del ruolo tecnico del comparto.
- *PERSONALE SANITARIO*: il personale del ruolo sanitario del comparto.
- *DIRIGENZA PTA*: il personale del ruolo professionale, tecnico e amministrativo della dirigenza.
- *ALTRA DIRIGENZA SANITARIA*: il personale del ruolo sanitario della dirigenza (non veterinaria).
- *DIRIGENZA VETERINARIA*: il personale del ruolo sanitario della dirigenza veterinaria.
- *DIREZIONE*: direttori generale, sanitario e amministrativo.

Questa distribuzione resta costante anche considerando le cariche apicali, che sono ricoperte da donne:

- per il 60,6%, nella dirigenza apicale;
- per il 66% ai vertici istituzionali (Direzione aziendale).

**Figura 5.** Distribuzione della dirigenza dell'IZSM nell'annualità 2022 suddivisi per genere.



### **Incarichi:**

- *INCARICHI UOS*: Incarichi di direzione di Unità Operative Semplici;
- *INCARICHI UOC*: Incarichi di direzione di Unità Operative Complesse;
- *INCARICHI UOSD*: Incarichi di direzione di Unità operative Semplici Dipartimentali;
- *CAPI DIPARTIMENTO*: Incarico di direzione del Dipartimento;
- *DIREZIONE*: Incarichi di Direttore Generale, Sanitario e Amministrativo.

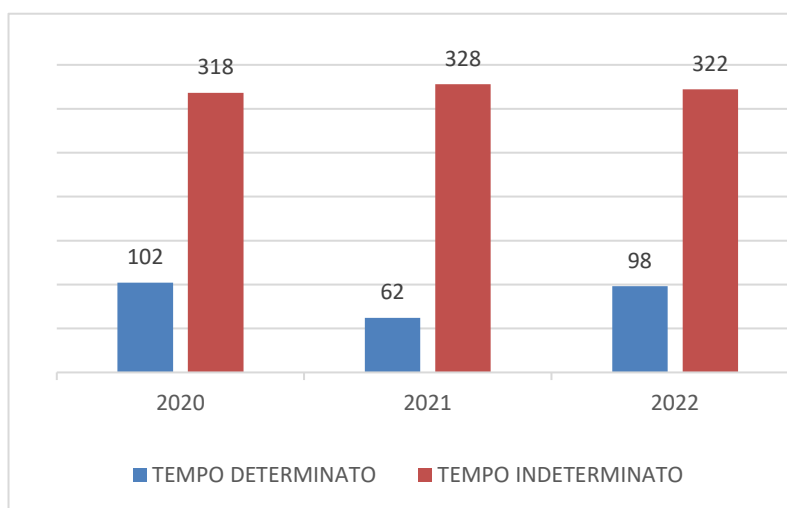
## 8. Dati del personale su base triennale (2020-2022)

La rilevazione del personale tiene conto dell'andamento del triennio 2020-2022.

Nel periodo di rilevazione si è avuto una flessione nel 2021 nella popolazione del personale assunto a tempo determinato, passando da n. 102 risorse nel 2020 a n. 62 nel 2021.

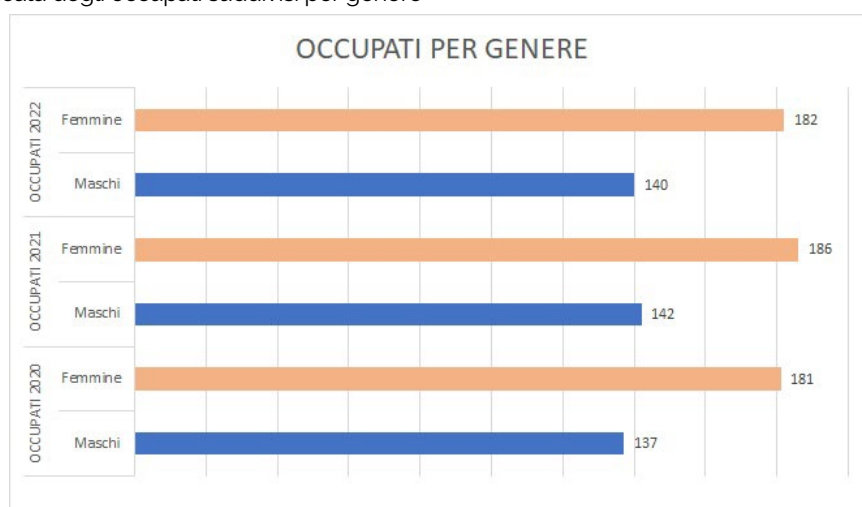
Flessione che è stata subito riassorbita nel 2022, anno in cui erano assunti n. 98 risorse a tempo determinato, successiva *Figura 6*.

**Figura 6.** Personale dipendente dell'IZSM nel triennio 2020-2022.



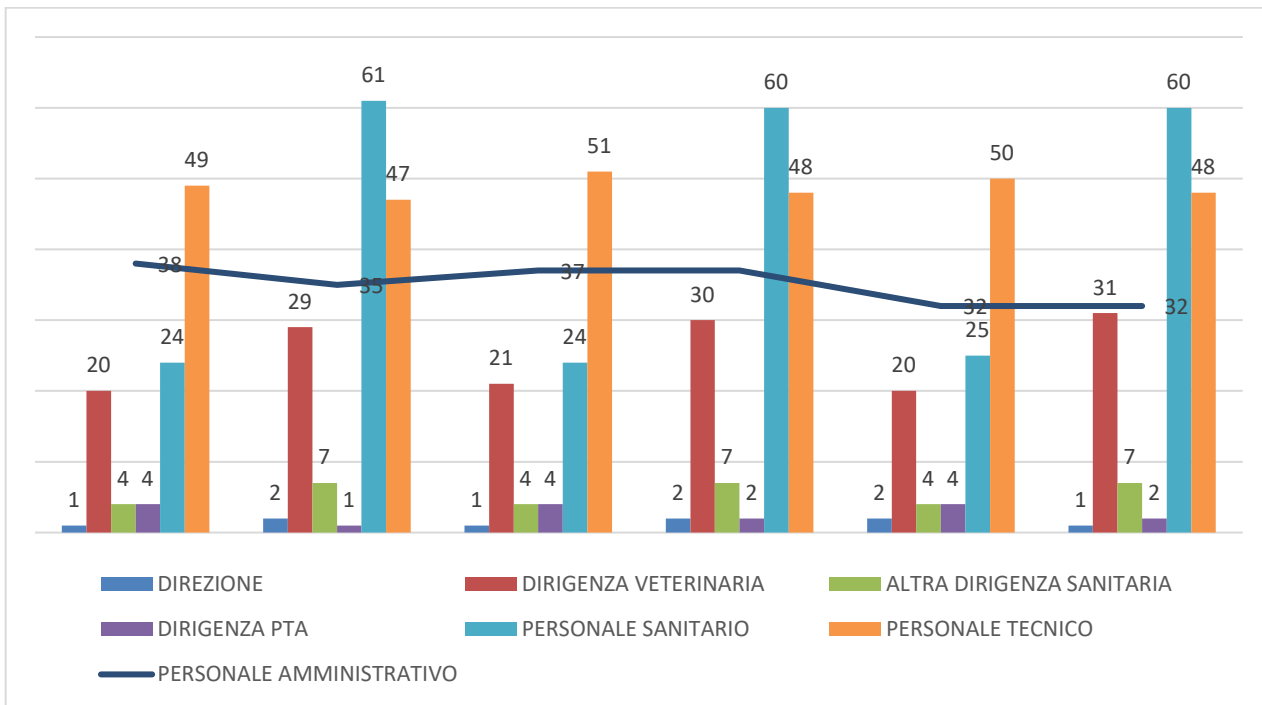
Dall'analisi stratificata del solo personale assunto a tempo indeterminato per genere, successiva *Figura 7* e profilo professionale, successiva *Figura 8*, si rileva che nell'anno 2022, su un totale di n. 322 dipendenti, il 57% (n. 182) del personale è femminile; dato che mostra un *trend* costante rispetto alla media del 57% su base triennale.

**Figura 7.** Analisi stratificata degli occupati suddivisi per genere



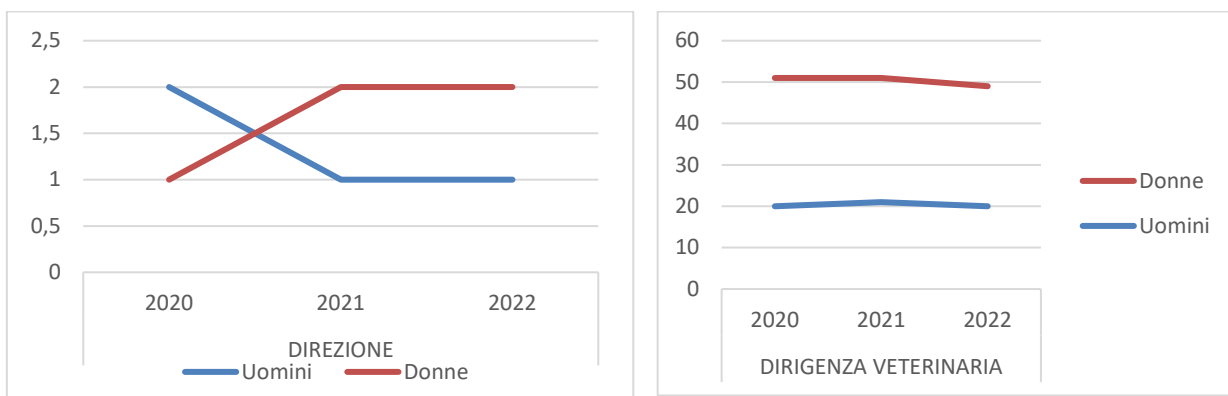
Dalla *Figura 8*, relativo all'andamento triennale dei profili professionali, si può notare un aumento della componente femminile all'interno della categoria professionale "dirigenza veterinaria" (+45%) e nel profilo amministrativo (+9,38%).

**Figura 8.** Analisi stratificata degli occupati suddivisi per genere

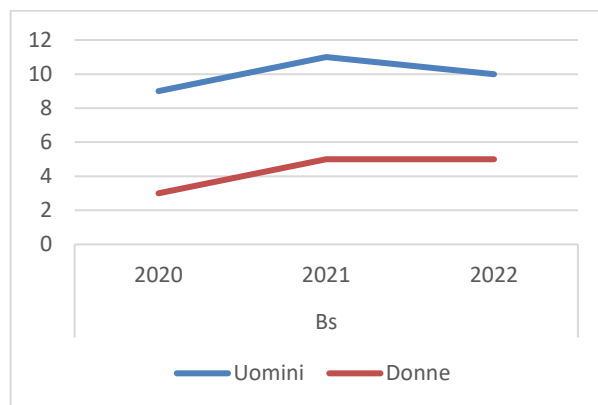
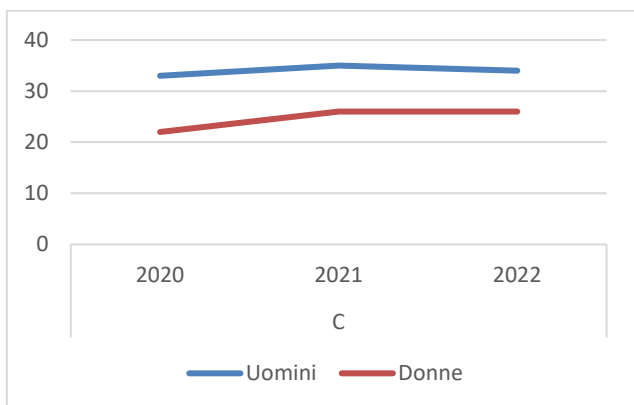
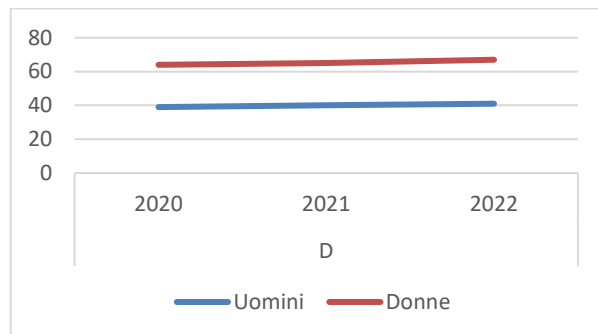
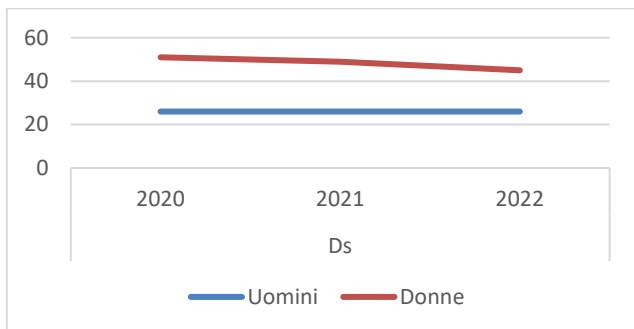
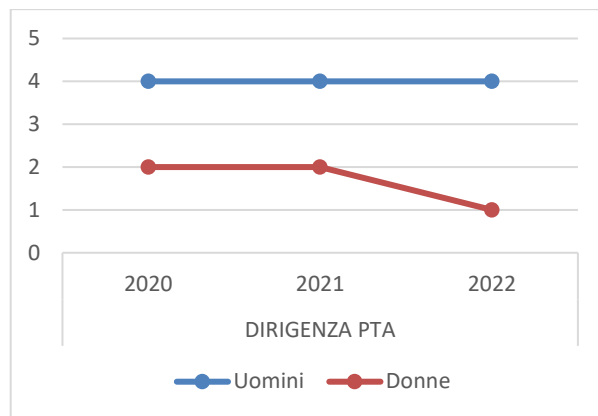
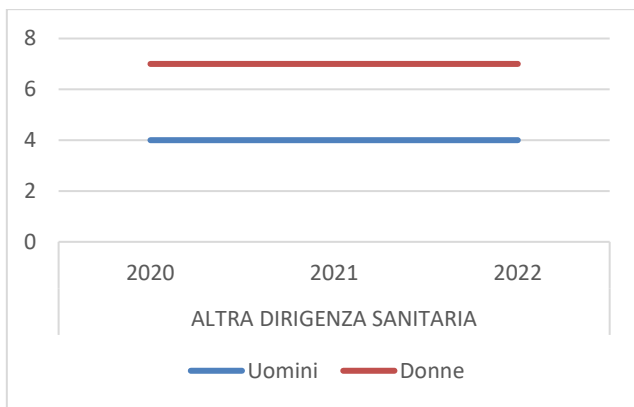


Nei grafici successivi (*Figura 9*) si riportano più in dettaglio i rapporti tra personale maschile e femminile rispetto al profilo professionale nel triennio considerato.

**Figura 9.** Rapporti fra personale maschile e femminile suddivisi per categoria personale







### **Categorie professionali:**

**Ex categoria BS (ora Area degli operatori CCNL Comparto Sanità 2019/2021)** Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

**Ex Categoria C (ora Area degli assistenti CCNL Comparto Sanità 2019/2021)** Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, buona conoscenza informatica, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

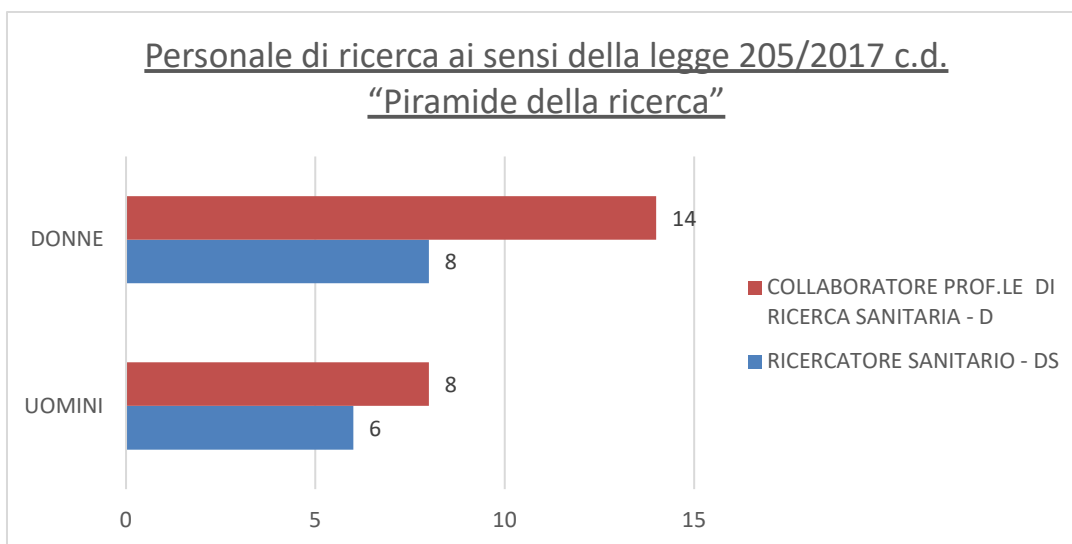
**Ex Categoria D e DS (ora Area dei professionisti della salute e dei funzionari)** Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e delle attività dirette al controllo e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione, all'esposizione, all'analisi dei fattori di rischio potenzialmente nocivi e pericolosi per la salute e la sicurezza degli ambienti di

lavoro e per l'uomo e di tutti gli esseri viventi, quali quelli garantiti dai Dipartimenti di Prevenzione e dalle ARPA che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, svolgono attività di vigilanza, controllo, ispezione, analisi e valutazione, monitoraggio e prevenzione concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

## 9. Ricerca

La legge n. 205/2017, c.d. “Piramide della Ricerca”, ha previsto la possibilità per gli II.ZZ.SS. di assumere diverse figure professionali che concorrono alla realizzazione dei programmi di ricerca introducendo i profili professionali del “Ricercatore Sanitario” e del “Collaboratore professionale di ricerca sanitaria”. Nei profili dedicati alla ricerca (ricercatori e personale di supporto) si riscontra una prevalenza della presenza femminile, successiva *Figura 10*.

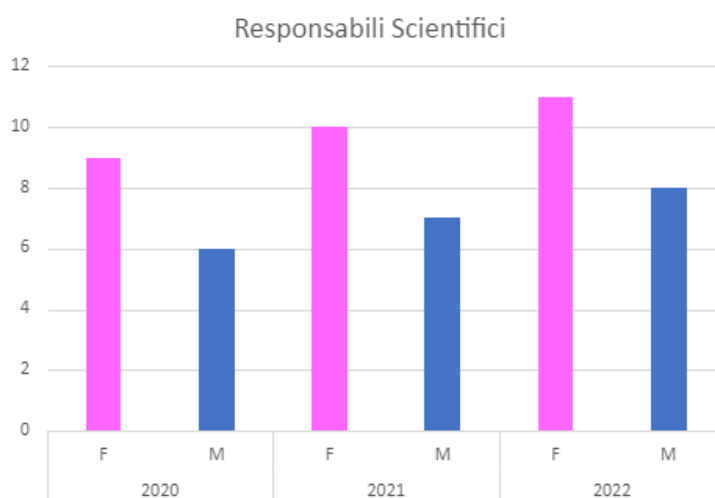
**Figura 10.** Distribuzione dei profili professionali assunti nella Piramide della Ricerca nell'annualità 2020 suddivisi per genere



Tali professionalità concorrono alla presentazione di progetti di ricerca da candidare annualmente ai bandi della ricerca sanitaria ex D.lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

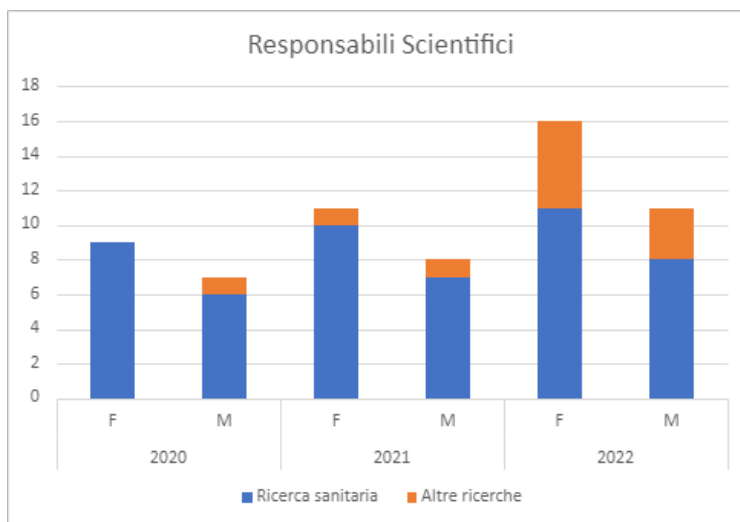
Focalizzando l'attenzione sui responsabili scientifici di tali progettualità, nel triennio di rilevazione, si evince innanzitutto un *trend* positivo di progetti di ricerca approvati dal Ministero della Salute (+26,6%), con prevalenza di responsabili scientifici donne rispetto ai colleghi uomini (57,9%), successiva *Figura 11*.

**Figura 11.** Distribuzione dei responsabili scientifici suddivisi per genere dei progetti di ricerca corrente



Allargando anche ad altre tipologie di ricerche svolte dal personale dell'IZSM, si rafforza la componente femminile investita a *Principal investigator* raggiungendo il 59,26%, successiva *Figura 12*.

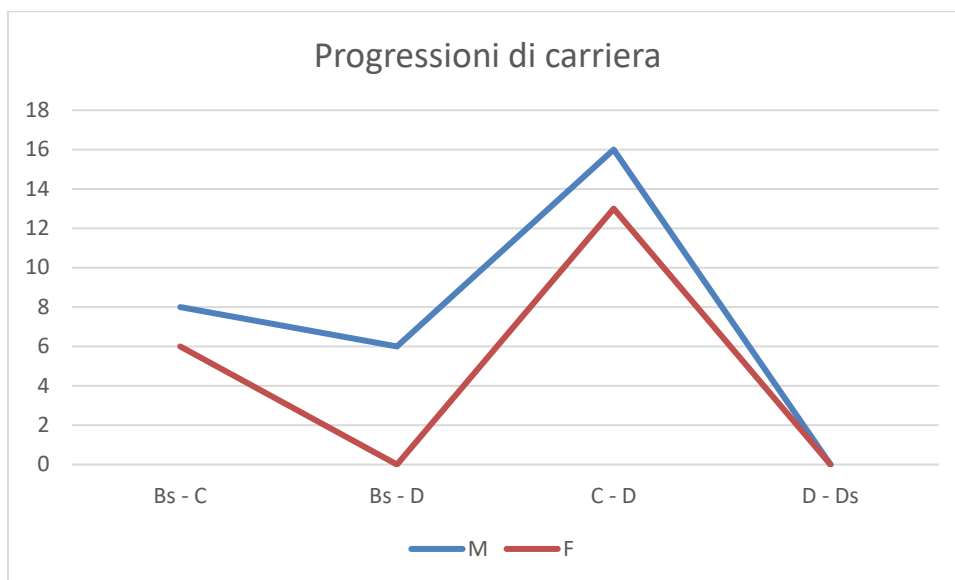
**Figura 12.** Distribuzione dei responsabili scientifici suddivisi per genere dei progetti di ricerca dell'IZSM



## 10. Progressioni di carriera

Dall'analisi delle progressioni di carriera effettuate nel periodo di rilevazione emerge una chiara prevalenza di passaggi di fascia a carico di uomini rispetto alle colleghe donne (61,2%).

**Figura 13.** Progressioni di carriera del personale del comparto suddiviso per genere



## 11. Conclusioni

Dall'analisi dei dati emerge un equilibrio di genere tra il personale dell'IZSM, equilibrio espresso in tutti i profili professionali incluse le alte cariche dirigenziali.

Tale dato è la risultante di una serie di azioni introdotte su più fronti dall'IZSM al fine di contribuire a raggiungere e, quindi, a mantenere un equilibrio di genere.

Analizzando i dati nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Si ha:

- **(AREA 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (forme di conciliazione vita/lavoro):**

il personale dell'IZSM, infatti, ha la possibilità di fruire delle seguenti forme di conciliazione vita/lavoro:

- flessibilità in ingresso;
- permessi orari legge n. 104/1992;
- permessi giornalieri legge n. 104/1992;
- congedi parentali orari;
- congedi parentali giornalieri.

- **(AREA 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali:**

l'IZSM ha investito sulle misure di “*equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*”. Ad oggi, infatti, due delle tre alte cariche dirigenziali presenti in Istituto sono rivestite da donne.

- **(AREA 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera:**

i dati ci mostrano una perfetta uguaglianza di genere nel reclutamento effettuato dall'IZSM nell'ultimo triennio anche stratificando il dato per tipologia contrattuale (Tempo indeterminato o Tempo Determinato) o per profilo professionale. Molto c'è da fare, invece, in termini di progressioni di carriera ove oltre il 61,2% delle quali è a beneficio di lavoratori di sesso maschile.

- **(AREA 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti:**

dall'analisi dei dati relativi al settore della ricerca, emerge una leggera prevalenza a vantaggio del genere femminile, ove oltre il 59% dei progetti di ricerca dell'Ente sono “gestiti” da donne.

- **(AREA 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali:**

l'IZSM ha avviato, nel 2023, il procedimento di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ex art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, nei primi mesi del 2024, procederà, all'effettiva costituzione.

Il Piano di uguaglianza di genere / Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025 dell'Istituto, parte dall'analisi effettuata in questo documento focalizzando l'attenzione sulle criticità emerse con un approccio su più livelli: con azioni strutturali volte a correggere i meccanismi all'origine delle disuguaglianze, e interventi di

sensibilizzazione, formazione e informazione finalizzati a coltivare una cultura della parità e a combattere la persistenza degli stereotipi, anche inconsapevoli, alla base delle discriminazioni.

## 12. Settori di intervento e priorità

AREA	Obiettivi	Azioni	Unità organizzativa responsabile	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
<b>AREA 1</b> Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione	1) Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	a) Stipulare convenzioni per agevolare l'accesso delle famiglie del personale dell'IZSM agli asili nido;	URP	Tutto il personale a tempo determinato e indeterminato	convenzioni	n. 2 di convenzioni attive	2025
		b) organizzare, anche in collaborazione con altri enti, attività ricreative per i periodi invernale ed estivo a prezzi agevolati per la comunità IZSM	URP	Tutto il personale a tempo determinato e indeterminato	attività ricreative nell'anno solare;	n. 1 di attività ricreative nell'anno solare;	2024
	2) Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere	a) Pubblicare e diffondere un'edizione del Bilancio di Genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione dell'IZSM all'interno del Rapporto di sostenibilità	URP / C.U.G.	Comunità IZSM; cittadinanza	Bilancio di Genere	Pubblicazione del Bilancio di Genere	2024, 2025

<p><b>AREA 2</b></p> <p>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</p>	<p>1) Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze</p>	<p>a) Identificare strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle minoranze alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste</p>	<p>C.U.G.</p>	<p>Tutto il personale a tempo determinato e indeterminato</p>	<p>Elaborazione di una proposta volta a migliorare l'empowerment di genere e a favorire un meccanismo di premialità, nel rispetto della normativa generale;</p>	<p>n. 1 di proposte volte a migliorare l'empowerment di genere e a favorire un meccanismo di premialità, nel rispetto della normativa generale;</p>	<p>2025</p>
<p><b>AREA 3</b></p> <p>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p>	<p>1) Monitorare l'equilibrio di genere nelle nuove assunzioni, nel personale e nelle progressioni di carriera</p>	<p>a) Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale, anche con specifica indicazione dei dipendenti neoassunti e delle progressioni di carriera</p>	<p>C.U.G. con il supporto dell' U.O.S. Gestione Risorse Umane</p>	<p>Tutto il personale a tempo determinato e indeterminato</p>	<p>a.1) database aggiornato su base annuale anche mediante dati SICO MEF  b.1) redazione della relazione e diffusione all'interno dell'IZSM</p>	<p>n. 1 di database aggiornato su base annuale  b.1) redazione della relazione e diffusione all'interno dell'IZSM</p>	<p>2024, 2025</p>
<p><b>AREA 4</b></p> <p>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</p>	<p>1) Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di uomini nei progetti di ricerca</p>	<p>a) Realizzare azioni di formazione per ricercatori su tematiche legate alle aree di afferenza delle ricerche sanitarie</p>	<p>U.O.S. Ricerca e Sviluppo</p>	<p>Ricercatori</p>	<p>a) numero di attività realizzate  b) rilevazione numero di persone coinvolte  c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti</p>	<p>a) <math>\geq 2</math>  b) <math>\geq 150</math>  c) <math>\geq 60\%</math></p>	<p>2024, 2025</p>
<p><b>AREA 5</b></p> <p>Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</p>	<p>1) Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Istituto e sul territorio per chi le subisce</p>	<p>a) Organizzare un corso di formazione sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere</p>	<p>URP/ C.U.G.</p>	<p>Tutto il personale a tempo determinato e indeterminato</p>	<p>a) realizzazione corso di formazione (on/off)  b) % partecipanti al corso di formazione  c) numero di nuovi assunti che fruiscono il corso</p>	<p>a) 31/12/2024  b) almeno l'80% dei nuovi assunti entro l'anno solare di assunzione, a partire dal 2023  c) monitoraggio fruitrici e fruitori primo anno</p>	<p>2024, 2025</p>