



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Acronimo: IZSVE

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Legnaro

CAP: 35020

Indirizzo: Viale Dell' Università 10

Codice Amministrazione: izz_vene

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Istituti Zooprofilattici Sperimentali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	0	1	3	1	0	2	3	4	1
Dirigente di livello generale	struttura complessa	0	0	0	1	3	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	struttura semplice	0	0	3	5	0	0	0	4	3	0
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	2	1	7	0	0	0	6	3	2
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	0	0	3	2	3	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	0	4	1	3	1	0	3	9	2	0
Dirigente di livello generale	dirigenti medici a tempo determinato	1	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	QUADRI	0	6	0	4	1	2	7	7	9	0
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. B	0	0	1	1	0	0	1	4	8	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. BS	0	3	3	2	0	0	2	4	5	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. C	2	7	7	7	1	2	11	27	30	4

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. D	3	13	24	10	2	16	45	82	41	1
Personale non dirigente	OPERAI CAT. B	1	0	3	10	5	0	0	2	4	4
Personale non dirigente	OPERAI CAT. BS	0	2	8	12	2	0	0	0	2	0
Organo di vertice	DIRETTORI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale		7	38	55	68	19	20	74	150	116	15
Totale % sul personale complessivo		1,25	6,76	9,79	12,10	3,38	3,56	13,17	26,69	20,64	2,67

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	25	15	7	1	54	37,24	38,57	19	44	21	7	0	91	62,76	28,26
Tra 3 e 5 anni		1	7	1	0	9	31,03	6,43	0	8	11	1	0	20	68,97	6,21
Tra 5 e 10 anni		3	4	5	1	13	41,94	9,29	1	8	4	5	0	18	58,06	5,59
Superiore a 10 anni	0	2	20	33	9	64	24,90	45,71	0	6	90	86	11	193	75,10	59,94
Totale	6	31	46	46	11	140			20	66	126	99	11	322		
Totale %	1,30	6,71	9,96	9,96	2,38	30,30			4,33	14,29	27,27	21,43	2,38	69,70		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	32	68,09	15	31,91	47	10,11
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	45	26,47	125	73,53	170	36,56

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Laurea	14	16,28	72	83,72	86	18,49
personale non dirigente	Laurea magistrale	50	30,86	112	69,14	162	34,84
Totale personale		141		324		465	
Totale % sul personale complessivo		25,09		57,65		82,74	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella distribuzione per genere del personale dell'Istituto prevale la componente femminile (n. 375 donne, pari al 66,73%, e nr. 187 uomini, pari al 33,27%), di queste la maggior parte di colloca nella fascia d'età tra i 41 e 50 anni (40%), mentre per gli uomini la maggiore densità si ha nella fascia tra 51 e 60 anni (36,36%).

Analizzando, in particolare, l'area della dirigenza si rileva che la componente femminile è prevalente (nr.51 dirigenti donne vs. 46 dirigenti uomini). Per il personale del comparto la densità maggiore si ha, sia per donne sia per uomini, nel livello "impiegato cat. D" (n. 185 donne e n. 52 uomini)

Per quanto attiene all'anzianità di servizio, per le donne si rileva una tendenza verso l'alto e prevale una maggiore anzianità di servizio (il 59,94% delle dipendenti ha anzianità di servizio superiore a > 10 anni, mentre il 28,26% ha anzianità di servizio inferiore a 3 anni). Il personale di sesso maschile, invece, è più equamente distribuito tra le fasce di anzianità (il 45,71% dei dipendenti maschi ha anzianità di servizio superiore a > 10 anni, mentre il 38,57% ha anzianità di servizio inferiore a 3 anni).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	36	52	66	18	179	37,53	95,72	20	65	119	83	11	298	62,47	79,47
Part Time >50%	0	1	1	1	1	4	5,33	2,14	0	9	30	28	4	71	94,67	18,93
Part Time ≤50%	0	1	2	1	0	4	40,00	2,14	0	0	1	5	0	6	60,00	1,60
Totale	7	38	55	68	19	187			20	74	150	116	15	375		
Totale %	1,25	6,76	9,79	12,10	3,38	33,27			3,56	13,17	26,69	20,64	2,67	66,73		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
part-time orizzontale	0	2	1	1	1	5	6,85	62,50	0	8	30	27	3	68	93,15	89,47
part-time verticale	0	0	1	1	0	2	20,00	25,00	0	1	1	5	1	8	80,00	10,53
Part time misto	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	3	2	1	8			0	9	31	32	4	76		
Totale %	0,00	2,38	3,57	2,38	1,19	9,52			0,00	10,71	36,90	38,10	4,76	90,48		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riferimento al rapporto di lavoro, il tempo pieno prevale sul part time per entrambi i generi (79,47% per le donne e 95,75% per gli uomini).

Per quanto riguarda la tipologia di part time, per le donne il part time > 50% è prevalente rispetto a quello < 50%, per gli uomini entrambe le tipologie sono poco significative rispetto al tempo pieno.

E' privilegiato comunque il part time di tipo orizzontale (89,47% tra le donne e 62,5% tra gli uomini) rispetto a quello di tipo verticale.

L'Istituto si è da tempo attivato per l'adozione di misure atte a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attraverso la piena attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile: estensione della flessibilità della pausa pranzo di 10 minuti anche a chi ha esigenze familiari debitamente documentate, oltre a coloro che hanno figli in età inferiore ai 12 anni; regolamentazione della flessibilità in entrata pari a 10 minuti rispetto all'orario di servizio per tutti i dipendenti.

A marzo 2022 è stato adottato il *Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile*, che disciplina una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa finalizzata, tra l'altro, al conseguimento di maggiore soddisfazione professionale e benessere lavorativo, anche attraverso la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale del personale dipendente.

Ai fini della valutazione nell'accesso al lavoro agile, il predetto Regolamento prevede elementi di priorità collegati alla condizione personale e/o familiare dei dipendenti (es. sussistenza di patologie o disabilità psico-fisiche del dipendente, esigenze di gestione di figli minori, esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi). In Istituto nell'anno 2022 sono stati sottoscritti circa 150 contratti di lavoro agile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	309	39,77	468	60,23	777	33,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	471	100,00	471	20,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	35	3,69	913	96,31	948	40,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	136	100,00	136	5,83
Totale permessi	344	14,75	1988	85,25	2332	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In periodo di emergenza COVID, l'Istituto ha dato attuazione alla previsione normativa (dl. 221/2022) che ha prorogato fino al 31/03/2022 il termine per la fruizione dei congedi parentali straordinari Covid-19, previsti dall'art. 9 del dl. 146/2021.

In attuazione delle modifiche alla disciplina dei congedi parentali (d.lgs 105/2022 di attuazione della direttiva europea relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza), inoltre, è stata predisposta apposita modulistica per permettere la richiesta del congedo di paternità "obbligatorio" e, tramite news nella intranet aziendale, sono stati forniti i chiarimenti connessi alla sua fruizione.

In merito alla fruizione dei congedi parentali nell'anno 2022, tra le donne prevale l'utilizzo a giornate (87,04%) rispetto a quella oraria (12,96%); tra gli uomini si rileva solo la fruizione giornaliera (100%).

Sempre con news intranet, sono state comunicate al personale dipendente le novità introdotte dal suddetto d.lgs 105/2022 in materia di permessi Legge 104/1992.

In merito alla fruizione nell'anno 2022 dei permessi di cui alla Legge 104/1992, tra le donne si rileva un'equa distribuzione tra fruizione oraria (50,16%) e fruizione giornaliera (49,84%), mentre tra gli uomini prevale la fruizione oraria (100%).

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

L'Istituto ha predisposto ed elaborato, di concerto con il CUG, il Piano Triennale delle Azioni Positive, adottato con DDG 139/2019, nel quale sono previste le seguenti Azioni.

Azione n. 1 “Comunicazione/informazione interna e promozione di una cultura orientata alla parità, all'inclusione e al benessere organizzativo e individuale” L'obiettivo è promuovere la diffusione di una cultura orientata alla parità, all'inclusione, al benessere organizzativo e individuale nell'ambito lavorativo. In tale azione si collocano le seguenti iniziative:

1. **Consigliera di Fiducia:** istituita per fornire consulenza e assistenza a favore di coloro che lamentano comportamenti discriminatori o vessatori che possono configurare molestia o mobbing, e per l'attività di prevenzione nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio e proponendo idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative; presente dal 2015 e rinnovata ogni triennio, l'ultimo conferimento di incarico risale al 2021 (DDG 150/2021) fino al 2023.
2. **Gender Equality Plan:** l'IZSve con DDG 492/2021 ha adottato il GEP per l'anno 2022, di durata quadriennale e soggetto ad aggiornamento in base allo stato di avanzamento degli indicatori ivi previsti. Il GEP uno strumento strategico-operativo con lo scopo di favorire le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e promuovere l'integrazione di genere nella ricerca scientifica, individuare eventuali divari tra donne e uomini, identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità attraverso azioni correttive di miglioramento.

Azione n. 2 “Formazione e sviluppo professionale. Formazione e aggiornamento dei componenti del CUG”

L'obiettivo è la promozione della collaborazione tra CUG, Direzione strategica e Strutture interne che operano nelle materie di competenza del Comitato. Obiettivo è, altresì, la promozione dello sviluppo di conoscenze e l'aggiornamento professionale del personale sul tema della conciliazione vita-lavoro, nonché la formazione e l'aggiornamento dei componenti del CUG.

Azione n. 3 “Sostegno al personale che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza”

L'obiettivo è l'adozione di misure di accompagnamento per favorire il reinserimento della lavoratrice/del lavoratore assente dal lavoro per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali, aspettativa) che ha la necessità di informazione e/o aggiornamento per acquisire notizie e assimilare nozioni concernenti innovazioni legislative, cambiamenti organizzativi o procedurali verificatisi nel periodo di assenza.

Azione n. 4 “Sostegno alla conciliazione vita-lavoro.”

L'obiettivo è l'adozione di misure atte a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attraverso la piena attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, part-time, congedi parentali e l'adozione di misure di supporto alla conciliazione dei tempi. In tale Azione, rientrano alcune delle attività previste nell'ambito del Piano Aziendale di Family Audit dell'Istituto (estensione della flessibilità della pausa pranzo a 10 minuti, anche a chi ha esigenze familiari debitamente documentate, oltre a coloro che hanno figli in età inferiore ai 12 anni; regolamentazione della flessibilità in entrata precedente l'inizio dell'orario di lavoro).

Azione n. 5 “IZI-GREEN per la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico.”

L'obiettivo è la promozione della cultura della sostenibilità ambientale e del risparmio energetico. L'Istituto ha realizzato degli eventi formativi indirizzati al personale finalizzati alla sensibilizzazione e promozione della sostenibilità ambientale e del risparmio energetico all'interno dell'Ente.

Azione n. 6 “Progetti trasversali con altri soggetti dell'Amministrazione”

L'Azione ha l'obiettivo di partecipare e contribuire allo sviluppo di politiche e iniziative finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori. In tale azione rientrano:

1. **Certificazione Family Audit** : la certificazione offre alle amministrazioni l'opportunità di entrare a far parte di un network di organizzazioni orientate a qualificarsi sempre più come ambienti di lavoro sensibili ai temi della conciliazione vita-lavoro, della valorizzazione delle competenze di genere, dell'age management e dell'occupazione giovanile, della sostenibilità, della promozione del benessere degli occupati e delle loro famiglie anche a livello territoriale. L'Istituto ha da tempo avviato iniziative nelle misure di conciliazione, dal 2018 ha aderito al progetto "Audit FamigliaeLavoro" della Regione del Veneto, poi transitato allo standard "Family Audit" della Provincia Autonoma di Trento - Standard pubblico di riferimento nazionale. Con la *Certificazione Family Audit* l'IZSve si è impegnato a predisporre ed attuare nel tempo un Piano Aziendale di attività in ambiti quali l'organizzazione del lavoro, la cultura aziendale la comunicazione e le misure di welfare aziendale e territoriale. Il primo triennio di certificazione si è concluso nel 2022, e l'IZSve ha acquisito la *Certificazione Family Audit Executive*.
2. **Rilevazione del clima aziendale**: questionario semi-strutturato per la rilevazione del clima aziendale all'interno dell'IZSve finalizzato ad esplorare le diverse dimensioni che influenzano il clima all'interno dell'IZSve (valoriale ed etica, carriera e sviluppo professionale, ambiente e contesto di lavoro, senso di appartenenza, ecc.) Il questionario è stato sottoposto al personale nell'estate del 2022 ed i risultati sono stati presentati alla fine del medesimo anno.

Azione n. 1 "Comunicazione/informazione interna e promozione di una cultura orientata alla parità, all'inclusione e al benessere organizzativo e individuale" L'obiettivo è promuovere la diffusione di una cultura orientata alla parità, all'inclusione, al benessere organizzativo e individuale nell'ambito lavorativo. In tale azione si collocano le seguenti iniziative:

1. **Consigliera di Fiducia**: istituita per fornire consulenza e assistenza a favore di coloro che lamentano comportamenti discriminatori o vessatori che possono configurare molestia o mobbing, e per l'attività di prevenzione nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio e proponendo idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative; presente dal 2015 e rinnovata ogni triennio, l'ultimo conferimento di incarico risale al 2021 (DDG 150/2021) fino al 2023.
2. **Gender Equality Plan**: l'IZSve con DDG 492/2021 ha adottato il GEP per l'anno 2022, di durata quadriennale e soggetto ad aggiornamento in base allo stato di avanzamento degli indicatori ivi previsti. Il GEP uno strumento strategico-operativo con lo scopo di favorire le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e promuovere l'integrazione di genere nella ricerca scientifica, individuare eventuali divari tra donne e uomini, identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità attraverso azioni correttive di miglioramento.

Azione n. 2 "Formazione e sviluppo professionale. Formazione e aggiornamento dei componenti del CUG"

L'obiettivo è la promozione della collaborazione tra CUG, Direzione strategica e Strutture interne che operano nelle materie di competenza del Comitato. Obiettivo è, altresì, la promozione dello sviluppo di conoscenze e l'aggiornamento professionale del personale sul tema della conciliazione vita-lavoro, nonché la formazione e l'aggiornamento dei componenti del CUG.

Azione n. 3 "Sostegno al personale che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza"

L'obiettivo è l'adozione di misure di accompagnamento per favorire il reinserimento della lavoratrice/del lavoratore assente dal lavoro per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali, aspettativa) che ha la necessità di informazione e/o aggiornamento per acquisire notizie e assimilare nozioni concernenti innovazioni legislative, cambiamenti organizzativi o procedurali verificatisi nel periodo di assenza.

Azione n. 4 “Sostegno alla conciliazione vita-lavoro.”

L'obiettivo è l'adozione di misure atte a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attraverso la piena attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, part-time, congedi parentali e l'adozione di misure di supporto alla conciliazione dei tempi. In tale Azione, rientrano alcune delle attività previste nell'ambito del Piano Aziendale di Family Audit dell'Istituto (estensione della flessibilità della pausa pranzo a 10 minuti, anche a chi ha esigenze familiari debitamente documentate, oltre a coloro che hanno figli in età inferiore ai 12 anni; regolamentazione della flessibilità in entrata precedente l'inizio dell'orario di lavoro).

Azione n. 5 “IZI-GREEN per la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico.”

L'obiettivo è la promozione della cultura della sostenibilità ambientale e del risparmio energetico. L'Istituto ha realizzato degli eventi formativi indirizzati al personale finalizzati alla sensibilizzazione e promozione della sostenibilità ambientale e del risparmio energetico all'interno dell'Ente.

Azione n. 6 “Progetti trasversali con altri soggetti dell'Amministrazione”

L'Azione ha l'obiettivo di partecipare e contribuire allo sviluppo di politiche e iniziative finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori. In tale azione rientrano:

- 1. Certificazione Family Audit** : la certificazione offre alle amministrazioni l'opportunità di entrare a far parte di un network di organizzazioni orientate a qualificarsi sempre più come ambienti di lavoro sensibili ai temi della conciliazione vita-lavoro, della valorizzazione delle competenze di genere, dell'age management e dell'occupazione giovanile, della sostenibilità, della promozione del benessere degli occupati e delle loro famiglie anche a livello territoriale. L'Istituto ha da tempo avviato iniziative nelle misure di conciliazione, dal 2018 ha aderito al progetto “*Audit FamigliaeLavoro*” della Regione del Veneto, poi transitato allo standard “*Family Audit*” della Provincia Autonoma di Trento – Standard pubblico di riferimento nazionale. Con la *Certificazione Family Audit* l'IZSve si è impegnato a predisporre ed attuare nel tempo un Piano Aziendale di attività in ambiti quali l'organizzazione del lavoro, la cultura aziendale la comunicazione e le misure di welfare aziendale e territoriale. Il primo triennio di certificazione si è concluso nel 2022, e l'IZSve ha acquisito la *Certificazione Family Audit Executive*.
- 2. Rilevazione del clima aziendale:** questionario semi-strutturato per la rilevazione del clima aziendale all'interno dell'IZSve finalizzato ad esplorare le diverse dimensioni che influenzano il clima all'interno dell'IZSve (valoriale ed etica, carriera e sviluppo professionale, ambiente e contesto di lavoro, senso di appartenenza, ecc.) Il questionario è stato sottoposto al personale nell'estate del 2022 ed i risultati sono stati presentati alla fine del medesimo anno.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	7	22	7	7	6	49	34,03	53,26	28	25	28	12	2	95	65,97	48,72
Il responsabile del procedimento	0	0	0	1	0	1	100,00	1,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	1	0	0	0	1	25,00	1,09	0	1	1	0	1	3	75,00	1,54

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	4	14	13	8	2	41	29,71	44,57	20	36	26	15	0	97	70,29	49,74
Totale ore	11	37	20	16	8	92			48	62	55	27	3	195		
Totale ore %	3,83	12,89	6,97	5,57	2,79	32,06			16,72	21,60	19,16	9,41	1,05	67,94		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Operatore Tecnico Cat. B Categorie Protette	1	100,00	0	0,00	1	1,03	Donna
TD octies Assistente tecnico Addetto ai Laboratori cat. C	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
TD octier dirg. Veterinario	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
TD Collaboratore prof.le di ricerca Addetto alle attività tecniche e di laboratorio cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Donna
TD Collaboratore Prof.le di Ricerca Sanitaria Adetto allla gestione amm.va progetti di ricerca cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
Operatore Tecnico cat. B disabile	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
Elenco idonei Borse di Studio Laureati in Medicina Veterinaria	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
TD Ricercatore Sanitario cat. D livello super	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Donna
TD Ricercatore Sanitario Chimico cat. Ds	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Donna
TD Operatore Tecnico cat. B	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Donna
TI Collaboratore Tecnico Prof.le informatico cat. D (mobilità)	4	100,00	0	0,00	4	4,12	Uomo
TD Collaboratore Prof.le di Ricerca Sanitaria Bologo Junior cat. D	0	0,00	4	100,00	4	4,12	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
TD Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria Addetto alle Tecnologie dell'Informazione Statistico cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Donna
TD Collaboratore Prof.le di Ricerca Sanitaria Addetto alla documentazione e comunicazione e divulgazione scientifica cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
TD 15 octies Collaboratore Tecnico Prof.le Esperto in sistemi e processi biotecnologici	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Donna
TD 15 octies Dirigente Veterinario Addetto alla Ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,12	Uomo
TI Collaboratore Prof.le Sanitario Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
TI Collaboratore Amministrativo Professionale cat. D	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
TD Coadiutore Amm.vo cat. B (quota dell'obbligo)	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
TD 15 octies Collaboratore Tecnico Prof.le Esperto in sistemi e processi biotecnologici cat. D	0	0,00	4	100,00	4	4,12	Donna
TI Coadiutore Amm.vo Senior cat. Bs	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
TI Operatore Tecnico Specializzato Addetto ai laboratori cat. Bs	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
Elenco idonei Borse di studio Laureati in Chimica	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
Elenco idonei Borse di Studio Laureati in Medicina Veterinaria	1	25,00	3	75,00	4	4,12	Uomo
Elenco idonei Borse di Studio Laureati in Medicina Veterinaria	2	50,00	2	50,00	4	4,12	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	36		61		97		
Totale % sul personale complessivo	6,41		10,85		17,26		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Come si rileva dalla tabella sulla composizione delle commissioni di concorso, predisposta dall'Amministrazione, l'Istituto, ove possibile e comunque nella maggioranza dei casi, ha rispettato la regola della presenza di almeno una componente di

sesto femminile; molteplici sono, inoltre, le commissioni di concorso composte esclusivamente di componenti donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTE DI LIVELLO GENERALE A TEMPO INDETERMINATO	€49838,60	€57475,60	€ 7637,00	13,29
DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE DI STRUTT.COMPLESSA	€85459,50	€76438,60	€ -9020,90	-11,80
DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE DI STRUTT.SEMPLICE	€63235,00	€65606,70	€ 2371,70	3,62
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€116437,00	€103071,00	€ -13366,00	-12,97
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€81675,00	€81317,70	€ -357,30	-0,44
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€70932,40	€68492,50	€ -2439,90	-3,56
DIRIGENTI MEDICI A TEMPO DET	€52817,70	€53289,10	€ 471,40	0,88
QUADRI	€31569,30	€31349,50	€ -219,80	-0,70
IMPIEGATI CAT.B	€21823,90	€21385,90	€ -438,00	-2,05
IMPIEGATI CAT.BS	€22076,80	€22604,70	€ 527,90	2,34
IMPIEGATI CAT.C	€24402,40	€24524,90	€ 122,50	0,50
IMPIEGATI CAT.D	€27056,80	€27405,70	€ 348,90	1,27
OPERAI CAT.B	€21506,80	€22450,30	€ 943,50	4,20
OPERAI CAT.BS	€22366,70	€23070,20	€ 703,50	3,05
Direttori	€110315,00	€124105,00	€ 13790,00	11,11

Le differenze retributive sono maggiori nei livelli apicali della dirigenza, dove la presenza femminile è minore; tale situazione si pone in contrasto con quella che è la composizione della Direzione dell'Istituto: nr. 2 donne e nr. 1 uomo.

Tra il personale del comparto il divario è a favore della componente femminile, la cui presenza è maggiore rispetto a quella maschile a tutti i livelli.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>

benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

/

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

/

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi
in campo per la loro rimozione

/

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Deliberazione Direttore Generale



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>

Tipologia di atto: Deliberazione Direttore Generale

Data: 22/01/2018

Organo sottoscrittore: Direzione generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : riunioni da remoto

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- no

Considerazioni conclusive

/

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2023>