



Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00178

Indirizzo: Via Appia Nuova 1411

Codice Amministrazione: izsrl_

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Istituti Zooprofilattici Sperimentali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2023

2022 2024 2023 2025

[\(piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)
(62.67 KB) (388.18 KB)

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 |
| Organo di vertice | direttore generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | Direttore Amministrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | PRESIDENTE CDA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | componente cda | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | componente cda | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | PRESIDENTE CDR | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | COMPONENTE CDR | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Organo di vertice | COMPONENTE CDR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Area Sanità - Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa | 0 | 1 | 15 | 20 | 10 | 1 | 3 | 13 | 25 | 14 |
| Personale non dirigente | COMPARTO | 1 | 19 | 49 | 40 | 11 | 0 | 36 | 105 | 81 | 9 |
| Totale personale | | 1 | 20 | 65 | 61 | 26 | 1 | 39 | 118 | 107 | 23 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,22 | 4,34 | 14,10 | 13,23 | 5,64 | 0,22 | 8,46 | 25,60 | 23,21 | 4,99 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | 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⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 6 | 7 | 5 | 0 | 19 | 41,30 | 16,52 | 0 | 11 | 10 | 6 | 0 | 27 | 58,70 | 11,79 |

| Permanenza nel profilo e livello | 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⁾ |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 7 | 4 | 5 | 1 | 17 | 33,33 | 14,78 | 0 | 10 | 18 | 5 | 1 | 34 | 66,67 | 14,85 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 21,43 | 2,61 | 0 | 0 | 9 | 2 | 0 | 11 | 78,57 | 4,80 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 5 | 29 | 31 | 11 | 76 | 32,62 | 66,09 | 0 | 3 | 70 | 76 | 8 | 157 | 67,38 | 68,56 |
| Totale | 1 | 19 | 42 | 41 | 12 | 115 | | | 0 | 24 | 107 | 89 | 9 | 229 | | |
| Totale % | 0,29 | 5,52 | 12,21 | 11,92 | 3,49 | 33,43 | | | 0,00 | 6,98 | 31,10 | 25,87 | 2,62 | 66,57 | | |

⁽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⁾ |
| COMPARTO | Inferiore al Diploma superiore | 20 | 62,50 | 12 | 37,50 | 32 | 9,20 |
| COMPARTO | Diploma di scuola superiore | 36 | 48,65 | 38 | 51,35 | 74 | 21,26 |
| COMPARTO | Laurea | 62 | 25,62 | 180 | 74,38 | 242 | 69,54 |
| Totale personale | | 118 | | 230 | | 348 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 26,40 | | 51,45 | | 77,85 | |

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

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

Il personale dell'Istituto è composto da 460 unità, di cui 351 unità di personale non dirigente, 102 unità di personale dirigente e da 7 unità appartenenti agli organi di vertice.

Si tratta di una composizione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 62,60 % del totale e nello specifico il 65,71 % del personale non dirigente, il 54,90 % del personale dirigente ed il 14,28 % degli organi di vertice.

La componente maschile rappresenta il 37,40 % del totale e nello specifico il 34,19 % del personale non dirigente, il 45,10 % del personale dirigente ed l'85,72 % degli organi di vertice.

Altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di un'età media piuttosto elevata di 49 anni, si riscontra che solo 61 persone, ovvero il 13,26 % del totale, hanno meno di 40 anni, mentre la maggioranza del personale ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari al 76,30 %. Il personale con un'età maggiore di 60 anni rappresenta il 10,65 %.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | 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⁾ |
| Tempo Pieno | 0 | 22 | 55 | 60 | 23 | 160 | 37,12 | 99,38 | 1 | 27 | 109 | 111 | 23 | 271 | 62,88 | 95,42 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,35 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7,69 | 0,62 | 0 | 0 | 10 | 2 | 0 | 12 | 92,31 | 4,23 |
| Totale | 0 | 22 | 55 | 60 | 24 | 161 | | | 1 | 27 | 120 | 113 | 23 | 284 | | |
| Totale % | 0,00 | 4,94 | 12,36 | 13,48 | 5,39 | 36,18 | | | 0,22 | 6,07 | 26,97 | 25,39 | 5,17 | 63,82 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | 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⁾ |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7,14 | 1,11 | 0 | 0 | 11 | 2 | 0 | 13 | 92,86 | 6,02 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 4 | 10 | 4 | 0 | 18 | 36,00 | 20,00 | 0 | 6 | 20 | 6 | 0 | 32 | 64,00 | 14,81 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 21 | 39 | 11 | 0 | 71 | 29,34 | 78,89 | 0 | 24 | 78 | 65 | 4 | 171 | 70,66 | 79,17 |
| Totale | 0 | 25 | 49 | 15 | 1 | 90 | | | 0 | 30 | 109 | 73 | 4 | 216 | | |
| Totale % | 0,00 | 8,17 | 16,01 | 4,90 | 0,33 | 29,41 | | | 0,00 | 9,80 | 35,62 | 23,86 | 1,31 | 70,59 | | |

⁽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

La percentuale di personale che usufruisce delle misure di conciliazione indipendentemente dal genere e dall'età è il 66,5% (306/460).

Dall'analisi della tipologia di presenza per genere si evince che, sia per gli uomini che per le donne, la formula preferita tra quelle disponibili è quella degli "orari flessibili", seguita dal "lavoro agile" ed infine dal "part time a richiesta", ma se si

osserva la percentuale per genere, gli uomini scelgono il “lavoro agile” più delle donne (20% contro il 14,81%) e meno il part time (1,1% contro il 6%); non si osservano differenze rilevanti per quanto riguarda la fruizione degli orari flessibili.

Se si estende l’analisi dei dati contenuti in tabella 1.9 al totale dei dipendenti (tab. 1.1) è altresì interessante notare che tra le donne la percentuale che si avvale di misure di conciliazione è maggiore rispetto agli uomini, rispettivamente il 75% contro il 52,3%. La formula di lavoro agile non vede differenza significativa tra i due sessi mentre il part time a richiesta si riconferma una scelta più frequente tra le donne (4,5% contro lo 0,6%). Lo stesso dicasi per l’utilizzo di orari flessibili (59,4% contro il 41,3%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 325 | 16,62 | 1630 | 83,38 | 1955 | 53,05 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 160 | 9,25 | 1570 | 90,75 | 1730 | 46,95 |
| Totale permessi | 485 | 13,16 | 3200 | 86,84 | 3685 | |

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

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

Si riportano le rilevazioni del numero di permessi giornalieri fruiti dal personale dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri nell’anno 2022, relative ai due principali istituti a tutela dell’astensione facoltativa dal lavoro.

1) Astensione (permessi giornalieri) per motivi legati alla genitorialità, nei primi anni di vita del bambino (Dlgs. 151/2001 e successive modificazioni);

2) Astensione (permessi giornalieri) per motivi generalmente assistenziali nei confronti di parenti entro il terzo grado di parentela (L.104/1992).

A fronte di un numero complessivo di 3685 permessi giornalieri fruiti dal personale, si è avuta una % pressoché equivalente fra le due tipologie di permesso erogate (53,05% per L 104/92 e 46.95% per congedo parentale).

La distribuzione dei permessi fruiti, tra personale di genere diverso, si differenzia sostanzialmente con valori % notevolmente superiori per le lavoratrici, sia per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedo parentale (Totali permessi per congedo parentale - anno 2022: 1730 gg - Fruizione: 90,75% donne e 9.25% uomini) che per quanto riguarda i permessi giornalieri per L.104/1992 (Totali permessi L.104/1992 - 2022: 1955 gg - Fruizione: 83,38% donne e 16,62% uomini).

In particolare, i dati rilevati internamente all’Ente, sulla distribuzione per genere dei permessi fruiti nel 2022, sembrerebbero confermare la realtà di una situazione, storicamente predicibile, che vede ancora fortemente impegnata la donna in quelle attività di supporto alla famiglia, sia in termini di ruolo genitoriale che di assistenza ai congiunti bisognosi.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Congedi parentali

- Flessibilità oraria

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025 IZSLT

Gli obiettivi scelti per del Piano Azioni Positive 2025-2025 si sviluppano nei seguenti ambiti:

- ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE
- BENESSERE ORGANIZZATIVO- FORMAZIONE
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Gli obiettivi del presente Piano, approvati dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana, sono stati formulati ispirandosi alle indicazioni della Direttiva PCM n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

OBIETTIVI

ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE

Obiettivo

Rilevazione statistica del personale in ottica di genere, secondo quanto previsto da All. 1 alla Direttiva PCM n. 2/2019

Azioni

Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, classi di età inquadramento nelle categorie professionali, sviluppo professionale, tipologie contrattuali secondo quanto previsto dalla Direttiva PCM n.2/19.

Tempi di realizzazione ed esecutori

L'amministrazione (Ufficio del Personale) inserisce il report annuale sulla piattaforma XXX entro il 1° marzo.

Entro il 31 marzo il CUG fa la relativa relazione ed entro il 30 maggio aggiorna il piano triennale delle azioni positive

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Adozione questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico): somministrazione questionario online a tutto il personale, con report dei risultati.

Azioni

CUG e Consulente (Dott.ssa Botticella) si incontrano per programmare l'attività

Tempi di realizzazione: Periodo Febbraio-Maggio 2023

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Implementazione delle postazioni informatiche per consentire a tutti i dipendenti l'accesso alla piattaforma web aziendale per la fruizione dei vari servizi, formazione FAD, video conferenze ecc.

Azioni

Verifica e adeguamento delle risorse informatiche aziendali per i dipendenti

In corso la fornitura di nuovi desktop 2023 per allestire nuove postazioni

FORMAZIONE

Obiettivo

Organizzare un evento per pubblicizzare le attività del CUG tra i dipendenti, con l'aiuto di membri della rete Nazionale CUG.

Azioni

Progettare l'evento, che sia fruibile sia direttamente in sede centrale che in collegamento e la cui registrazione sia successivamente disponibile sulla pagina CUG

Tempi di realizzazione: Periodo Febbraio-Luglio 2023

FORMAZIONE

Obiettivo Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra-aziendali per i componenti del CUG nelle tematiche di competenza

Azioni

- Individuazione di eventi formativi utili su argomenti di interesse per il CUG
- Partecipazione ad eventi intra ed extra - aziendali su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG

In corso di partecipazione ad eventi organizzati

Tempo di completamento fine 2023

FORMAZIONE

Obiettivo

Organizzazione di almeno un corso per anno di formazione su normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e di contrasto violenza di genere con l'inserimento di moduli formativi obbligatori nei corsi per gestione del personale organizzati, ai sensi 3.5 Direttiva PCM n.2/19

Azioni

Svolgimento di almeno un corso di formazione per anno su pari opportunità, antidiscriminazione e violenza di genere da inserire nel PAF annuale

Tempi di realizzazione: Periodo 2023-2024

FORMAZIONE

Obiettivo

Aggiornamento del regolamento del Piano Aziendale della Formazione per garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in una ottica di pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione vita-lavoro, ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A.

Azioni

Aggiornamento delle procedure per la progettazione di eventi formativi aziendali e per il reclutamento dei partecipanti in un'ottica di pari opportunità ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A

Tempi di realizzazione Entro 2023-25

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Somministrazione del questionario conciliazione vita lavoro con report dei risultati

Azioni

Individuazione di una metodologia efficace per la somministrazione del questionario conciliazione vita-lavoro a tutto il personale, con report dei risultati.

Ufficio del personale

Tempi di realizzazione Periodo 2023

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Smart Working: attuazione disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva n.3/17 del Presidente del Consiglio dei ministri; adozione linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, vedasi DM 09.12.20 del Dipartimento della Funzione Pubblica e aggiornamenti (POLA)

Azioni

Attivazione Tavoli tecnici per lo studio per la fattibilità e individuazione delle eventuali modalità di somministrazione

Tempi di realizzazione Anno 2023-25

Il "Monitoraggio del Piano Azioni Positive 2023-2025" viene configurato come iniziativa, anche se al di fuori degli ambiti individuati, in quanto attività indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi proposti e per l'aggiornamento annuale del piano stesso, come previsto dalla Direttiva 2/2019.

ATTUAZIONE E DURATA: Il presente Piano ha validità per il triennio 2023 - 2025 e la delibera di adozione verrà pubblicata sul sito web dell'IZSLT, sezione CUG, e resa disponibile per il personale.

Nel periodo di validità saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere ad eventuali adeguati aggiornamenti intercorrenti annuali e alla scadenza

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 | 16 | 56 | 44 | 60 | 16 | 192 | 22,12 | 17,65 | 32 | 92 | 244 | 268 | 40 | 676 | 77,88 | 22,56 | | |
| Aggiornamento professionale | 13 | 54 | 144 | 316 | 27 | 554 | 25,30 | 50,92 | 21 | 164 | 615 | 679 | 157 | 1636 | 74,70 | 54,59 | | |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 0 | 53 | 212 | 53 | 318 | 33,33 | 29,23 | 0 | 0 | 53 | 371 | 212 | 636 | 66,67 | 21,22 | | |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 | 50,00 | 0,37 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 50,00 | 0,13 | | |
| Altro (anticorruzione-digitalizzazione-dematerializzazione) | 0 | 10 | 5 | 5 | 0 | 20 | 30,77 | 1,84 | 10 | 5 | 15 | 15 | 0 | 45 | 69,23 | 1,50 | | |
| Totale ore | 29 | 120 | 250 | 593 | 96 | 1088 | | | 63 | 261 | 927 | 1337 | 409 | 2997 | | | | |
| Totale ore % | 0,71 | 2,94 | 6,12 | 14,52 | 2,35 | 26,63 | | | 1,54 | 6,39 | 22,69 | 32,73 | 10,01 | 73,37 | | | | |

⁽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

Nella distribuzione delle ore di formazione vi è un notevole sbilanciamento a favore degli uomini per quanto riguarda i corsi per Competenze manageriali/Relazionali: 33,33 uomini, 21,22 donne; ancora più accentuato per quanto riguarda la formazione anticorruzionee sulla digitalizzazione. In parte questo divario è dovuto alla distribuzione su diversi anni di questi corsi e quindi la sola fotografia della situazione 2022 è un po' fuorviante.

Resta comunque il fatto che sembra ancora prevalente la cultura che per il genere maschile le competenze manageriali siano più appropriate.

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⁾ | |
| Avviso interno per UOC Tecnico Patrimoniale | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 25,00 | Uomo |
| Concorso Ricercatore Sanitario Cat. DS con il profilo professionale di Biologo di laboratorio | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 25,00 | Donna |
| Ricercatore Sanitario Cat. DS con il profilo professionale di Biologo in possesso di comprovata esperienza nel campo della Parassitologia/Entomologia | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 25,00 | Donna |
| Ricercatore Sanitario Cat. DS con il profilo professionale di Biologo - Bioinformatico | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 25,00 | Donna |
| Totale personale | 6 | | 10 | | 16 | | |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Totale % sul personale complessivo | 1,34 | | 2,24 | | 3,58 | | |

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

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

I numeri considerati sono troppo piccoli per delineare uno sbilanciamento significativo fra i sessi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

Tabella non compilata.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Negli anni precedenti al 2022 sono state fatte indagini a proposito, riteniamo però che vada meglio approfondita la valutazione dei rischi in ottica di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Sì



Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sportelli di counselling: è presente in Istituto una consulente esterna psicologa che si occupa dello sportello.

Codici etici/Codici di condotta/Codici di comportamento:

CODICE DI COMPORTAMENTO - Allegato C - Delibera n°40 del 31/01/2014

Nuovo Regolamento disciplinare per il personale della dirigenza - Delibera 383/21 del 04/11/2021

Regolamento disciplinare per il personale del comparto - Delibera 55/14 del 11/02/2014

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

Non abbiamo avuto segnalazioni di discriminazioni/mobbing. Faremo opera di sensibilizzazione su questi temi, al fine di verificare che non vi siano fenomeni che non emergono per sfiducia nelle organizzazioni preposte ad affrontarli.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Delibera del Direttore Generale n. 155/21 del 20/04/2021

Tipologia di atto: Delibera del Direttore Generale

Data: 20/04/2021

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto Sono stati proposti al personale dei corsi FAD gratuiti che erano stati pubblicizzati

| | |
|--|--------------------------------------|
| di formazione: | attraverso la rete Nazionale dei CUG |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No |
| Esiste una sede virtuale?: | No |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | No |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: 8 | |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: | Sì |
| Tipologia personale consulenziale esterno: Figure professionali esperte | |

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG ha iniziato le sue attività a metà del 2021 e, dopo essersi dato un regolamento ed una organizzazione ha proceduto in una campagna di conoscenza della realtà aziendale mediante l'incontro con i responsabili delle unità operative e con

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-del-lazio-e-della-toscana-m-aleandri>

consulenti esterni coinvolti nelle tematiche del benessere lavorativo e delle pari opportunità. Ha istituito una pagine sul web aziendale per pubblicizzare iniziative e documenti sui temi citati e sulla violenza di genere. Ha promosso e sta progettando eventi formativi in proposito. Sta inoltre sollecitando la somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo. Intende promuovere lo scambio di esperienze con analoghe realtà aziendali, sia nell'ambito regionale che della rete nazionale degli Istituti Zooprofilattici.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-del-lazio-e-della-toscana-m-aleandri>