



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie - 2024

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

		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	piramide	2	12	4	2	1	6	24	10	4	1
Dirigente di livello non generale	Dir. T.ind	0	0	1	2	0	0	0	7	4	1
Dirigente di livello non generale	Dir. SC T.ind	0	0	0	1	2	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dir. SS. T.ind	0	0	1	6	0	0	0	3	4	0
Personale non dirigente	QUADRI CP	1	8	21	10	5	5	35	76	53	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI CA	1	10	7	7	1	1	8	29	28	9
Personale non dirigente	IMPIEGATI CO	1	1	5	2	0	0	2	3	4	2
Personale non dirigente	IMPIEGATI CS	0	0	0	0	1	0	0	4	7	2
Personale non dirigente	Operai CO	0	2	6	10	2	0	1	1	2	0
Personale non dirigente	OPERAI CS	0	0	2	8	7	0	0	2	4	4
Organo di vertice	DIRETTORI	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	SSN Med.	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0
Dirigente di livello non generale	SSN Med. T.ind	0	5	1	4	1	0	2	9	3	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

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 non generale	SSN Med. SC T.ind	0	0	3	1	3	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	SSN Med. SS T.ind	0	1	2	5	1	0	0	6	3	1
Totale personale		5	40	53	60	24	12	74	152	121	21
Totale % sul personale complessivo		0,89	7,12	9,43	10,68	4,27	2,14	13,17	27,05	21,53	3,74

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	5	22	12	4	2	45	35,43	32,37	12	47	20	2	1	82	64,57	25,00
Tra 3 e 5 anni	0	7	11	3	2	23	38,33	16,55	0	13	17	7	0	37	61,67	11,28
Tra 5 e 10 anni	0	2	4	3	1	10	32,26	7,19	0	9	8	3	1	21	67,74	6,40
Superiore a 10 anni	0	2	18	29	12	61	24,50	43,88	0	1	80	90	17	188	75,50	57,32
Totale	5	33	45	39	17	139			12	70	125	102	19	328		
Totale %	1,07	7,07	9,64	8,35	3,64	29,76			2,57	14,99	26,77	21,84	4,07	70,24		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	30	66,67	15	33,33	45	9,57
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	45	26,63	124	73,37	169	35,96
personale non dirigente	Laurea	15	16,85	74	83,15	89	18,94
personale non dirigente	Laurea magistrale	51	30,54	116	69,46	167	35,53
Totale personale		141		329		470	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		25,09		58,54		83,63	

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

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

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	5	40	49	59	22	175	36,84	96,15	12	69	120	85	14	300	63,16	78,95
Part Time >50%	0	0	2	0	2	4	5,19	2,20	0	4	31	31	7	73	94,81	19,21
Part Time ≤50%	0	0	2	1	0	3	30,00	1,65	0	1	1	5	0	7	70,00	1,84
Totale	5	40	53	60	24	182			12	74	152	121	21	380		
Totale %	0,89	7,12	9,43	10,68	4,27	32,38			2,14	13,17	27,05	21,53	3,74	67,62		

⁽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⁾
PT Orizzontale	0	0	2	0	2	4	5,63	8,16	0	3	30	29	5	67	94,37	33,17
PT Verticale	0	0	2	1	0	3	20,00	6,12	0	2	2	6	2	12	80,00	5,94
LAVORO AGILE	0	11	20	9	2	42	25,45	85,71	4	29	56	28	6	123	74,55	60,89
Totale	0	11	24	10	4	49			4	34	88	63	13	202		
Totale %	0,00	4,38	9,56	3,98	1,59	19,52			1,59	13,55	35,06	25,10	5,18	80,48		

⁽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

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	304	33,97	591	66,03	895	29,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	29	4,80	575	95,20	604	19,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	41	3,11	1276	96,89	1317	43,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	246	100,00	246	8,03
Totale permessi	374	12,21	2688	87,79	3062	

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

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

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

Con la Delibera del Direttore Generale n. 136 del 14 aprile 2023 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie (IZSVE).

Nel corso del primo anno del suo insediamento il nuovo CUG si è dedicato alla predisposizione del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 1 del 31 gennaio 2024, recepito successivamente con nota protocollata num. 1765 del 23/02/2024.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive precedente è quello relativo al periodo 2019-2021, approvato con Delibera n. 134 del 19/03/2019, poi non ne sono stati presentati altri.

In ossequio alle disposizioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*, l'IZSve ha da tempo avviato iniziative tese ad accrescere il benessere dei propri dipendenti mettendo a disposizione strumenti innovativi finalizzati ad ottimizzare l'equilibrio tra la vita privata e quella professionale migliorando, nel contempo, il clima organizzativo con ricadute benefiche sulla produttività.

L'Istituto è attivo nelle politiche di conciliazione vita lavoro sin dal 2015, anno in cui ha preso avvio il progetto *"Aziende Family Friendly & Audit Famiglia Lavoro"* e il percorso di certificazione *"Audit FamigliaeLavoro"*.

Nell'anno 2018 vi è stato il passaggio delle aziende certificate *"Audit FamigliaeLavoro"* allo standard *"Family Audit"* della Provincia Autonoma di Trento - Standard pubblico di riferimento nazionale. La Provincia Autonoma di Trento, infatti, con legge provinciale n. 1/2011, art. 11 comma 1, *"promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare..."*.

A tale scopo la Giunta provinciale ha introdotto lo standard *Family Audit*, attraverso il quale l'organizzazione certifica il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare, nell'ottica del benessere lavorativo e della valorizzazione delle competenze femminili.

L'Istituto ha concluso nel 2022 il primo triennio di certificazione ottenendo il certificato *"Family Audit Executive"* (determina dirigenziale della Provincia Autonoma di Trento n. 13021/2022), ad attestazione che l'Istituto ha realizzato le misure previste nel Piano. Nell'intento di proseguire con l'iter di certificazione, l'Istituto ha scelto di aderire al *"Processo di Mantenimento"* (prot. IZSve 2256/2023 nota di conferma di attivazione da Provincia Autonoma di Trento) impegnandosi a garantire per ulteriori tre anni il livello di conciliazione vita lavoro raggiunto con la certificazione *"Family Audit"*.

Tra le azioni del Piano Family Audit, legate nello specifico alle misure di conciliazione, rientrano: la flessibilità degli orari di ingresso dipendenti dell'organizzazione hanno la possibilità di scegliere tra 4 orari di ingresso in relazione alle proprie necessità, oltre ad ottenere un ulteriore permesso qualora sia necessario anticipare l'ingresso di 15 minuti rispetto all'inizio della prima fascia, che parte alle 7.30, 8.00, 8.30 e 9.00. Inoltre lo schema orario scelto può variare nell'anno (ad esempio nel periodo estivo per i genitori).

L'Istituto, inoltre, già da qualche anno ha concesso la possibilità di fruizione di una pausa pranzo a 10 minuti - anziché di minimo 30 minuti - anche ai genitori che hanno figli di età inferiore ai 12 anni.

Tra le misure di conciliazione rientra sicuramente il *"Lavoro Agile"*; questo strumento, previsto dalla normativa e confermato dai recenti contratti collettivi nazionali, rappresenta una forma di svolgimento della prestazione lavorativa che viene incontro alle esigenze personali del lavoratore. In Istituto questa forma di lavoro, nata in epoca emergenziale, si è consolidata negli anni; al 31/12/2023 risultano circa 165 contratti di lavoro agile attivi.

Altra misura di conciliazione che il personale IZSve può utilizzare è il part time, nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei dipendenti, la procedura di concessione e formalizzazione del part time è stata semplificata.

Attraverso la intranet aziendale l'Istituto promuove le iniziative dirette alle famiglie promosse da INPS (es. Bonus Asili nido, attivazione del Portale Famiglie) o da altri enti quali, per esempio, la Regione del Veneto (es. erogazione di contributi dalla per l'acquisto di auto a basso impatto ambientale) o la Provincia di Trento (es. skypass agevolati destinati ai residenti della Provincia).

Per quanto concerne, invece, le pari opportunità, con l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) (adottato dall'Istituto nel con delibera del Direttore Generale nr. 492/2021) sono previste una serie di misure finalizzate anche alla formazione del personale sulla tematica della cultura dell'uguaglianza di genere, con la stesura di un *vademecum* sulla parità di genere, che dovranno essere attuate secondo le tempistiche previste nel GEP nell'arco temporale 2022-2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

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)	391	232	183	206	69	1081	33,82	70,01	642	506	594	354	19	2115	66,18	56,85
Aggiornamento professionale	127	65	36	67	10	305	19,40	19,75	281	247	383	330	26	1267	80,60	34,06
Competenze manageriali/Relazionali	0	6	6	0	0	12	25,00	0,78	12	12	12	0	0	36	75,00	0,97
Anticorruzione e Trasparenza 2023	98	17	14	11	6	146	32,59	9,46	178	47	38	33	6	302	67,41	8,12
Totale ore	616	320	239	284	85	1544			1113	812	1027	717	51	3720		
Totale ore %	11,70	6,08	4,54	5,40	1,61	29,33			21,14	15,43	19,51	13,62	0,97	70,67		

⁽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⁾	
selezione t.d 15octies collab.tec.prof. biotecnologo	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
selezione t.d. 15octies colla.tec.prof. informatico	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
concorso t.ind. assistenti tecnici	3	100,00	0	0,00	3	5,45	Uomo
concorso t.ind operatore tecnico autista	3	100,00	0	0,00	3	5,45	Uomo
selezione t.det. 15octies dirigente statistico	3	100,00	0	0,00	3	5,45	Uomo
selezione t.det. 15octies 2 dirigenti veterinari	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
selezione t.det dirigente avvocato	3	100,00	0	0,00	3	5,45	Uomo
selezione centro impiego operatore tecnico	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
immissione in ruolo dirigente veterinario	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
mobilita' volontaria dirigente veterinario	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
mobilita' volontaria t.ind. assistenti tecnici	3	100,00	0	0,00	3	5,45	Uomo
selezione t.det. collab.ricerca Animal Care	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Donna
selezione t.det collab.ricerca gestione progetti	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
selezione t.det. ricercatore sanitario biologo	0	0,00	3	100,00	3	5,45	Donna
selezione DSC	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
selezione borse studio veterinari	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
selezione centro impiego operatore tecnico	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
selezione centro impiego operatore tecnico	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
Totale personale	36		19		55		
Totale % sul personale complessivo	6,41		3,38		9,79		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
Dir. T.ind.	€51074,70	€51785,80	€ 711,10	1,37
Dir. SC T.ind	€97555,00	€71317,90	€ -26237,10	-36,79
Dir. SS T.ind	€64628,30	€70423,20	€ 5794,90	8,23
QUADRI CP	€28565,80	€28696,80	€ 131,00	0,46
IMPIEGATI CA	€24665,80	€24873,10	€ 207,30	0,83
Impiegati CO	€21990,40	€24282,70	€ 2292,30	9,44
IMPIEGATI CS	€21963,20	€22553,40	€ 590,20	2,62
OPERAIO CO	€22672,00	€22552,70	€ -119,30	-0,53
OPERAIO CS	€21776,00	€23321,20	€ 1545,20	6,63
DIRETTORI	€110592,00	€128003,00	€ 17411,00	13,60



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SSN Med. T.det	€56518,80	€55977,50	€ -541,30	-0,97
SSN Med. T.ind	€71066,80	€71319,80	€ 253,00	0,35
SSN Med. SC T.ind	€115140,00	€105856,00	€ -9284,00	-8,77
SSN Med. SS T.ind	€83242,60	€83363,10	€ 120,50	0,14

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?:

In accordo con la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004, nell'ambito del progetto obiettivo OBO 4.2.2.2 "Realizzare il Piano di rilevazione del clima aziendale (integrato con la dimensione etica, valoriale e della legalità)" è stata pianificata e realizzata la rilevazione del clima aziendale in IZSVE nel corso dell'anno 2022. E' stato somministrato a tutto il personale in modalità on-line un questionario semi-strutturato: costruito a partire da una ricognizione delle indagini sul clima aziendale realizzate sia in enti privati che pubblici, con particolare attenzione a quelli afferenti al settore sanitario. La raccolta dei dati si è svolta dal 6 giugno al 13 luglio 2022, il tasso di risposta è stato pari al 71.9%. I punti di forza che hanno ottenuto una valutazione maggiormente positiva sono stati: il senso di appartenenza e la dimensione di legalità. Per quanto riguarda le criticità suddivise per categoria contrattuale sono stati rilevati i seguenti punti:

- per le borse di studio/contratti di collaborazione la posizione contrattuale, la retribuzione e le prospettive di carriera;
- per il comparto sono stati segnalati lo sviluppo professionale e possibilità di carriera, i riscontri positivi per competenza e impegno, la remunerazione, l' equità, la meritocrazia e la posizione contrattuale;
- per la dirigenza sono emerse criticità nel funzionamento del sistema di valutazione e gli incentivi economici percepibili rispetto alla valutazione del lavoro.

Nel 2023 per tre strutture sono stati effettuati degli approfondimenti con consulente esterno. E' prevista l'effettuazione di una nuova rilevazione nel corso dell'anno 2024 (presumibilmente ottobre).

Il testo Unico per la Sicurezza, Dlgs. 81/2008, classifica lo stress lavoro correlato come uno dei rischi soggetti a valutazione e gestione. Presso l'IZSVE la valutazione viene eseguita seguendo la metodologia suggerita dall'INAIL (linee guida 2017) . L'aggiornamento, programmato per il 2024/2025, prevede la costituzione di un gruppo di valutazione nominato con nota del Datore di lavoro (rif. Prot. 2733/2024) che coinvolge tra i vari attori sia il CUG sia la Consiglieria di Fiducia.

Per quanto riguarda la differenze di genere, l'attenzione è stata rivolta alle lavoratrici madri per la valutazione dei rischi (si rimanda alla PGS 108 Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento).

Per quanto i Rischi legati al genere e all'età, le attività dell'IZSVE non creano rischi specifici legati al genere, ad eccezione di

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

quanto sopra esposto per le lavoratrici madri e per la diversa esposizione al rischio da movimentazione carichi, che è stato specificamente valutato per le singole attività.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Delibera del Direttore Generale

Tipologia di atto: DDG 136/2023

Data: 14/04/2023

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?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@izsvenezie.it

Esiste Normativa/circolari che Sì



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nel corso del primo anno del suo insediamento il nuovo CUG si è riunito 4 volte e si è dedicato alla predisposizione del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 1 del 31 gennaio 2024, recepito successivamente con nota protocollata num. 1765 del 23/02/2024.

Nel mese di settembre 2023 è stato prorogato l'incarico della Consigliera di Fiducia a tutto il mese di dicembre 2023.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2024>

4

