



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Amministrazione

## Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Acronimo: IZSVE

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Legnaro

CAP: 35020

Indirizzo: Viale Dell' Universita 10

Codice Amministrazione: iza\_vene

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Istituti Zooprofilattici Sperimentali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

---



## 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 |
| 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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>

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

<sup>(3)</sup> 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

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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>

| Commissione                                      | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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                |
| OPERAI CO     | €22672,00                       | €22552,70                      | € -119,30         | -0,53               |
| OPERAI 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 state effettuate indagini riguardo a: **Sì**  
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 Consigliera 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