



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie - 2025

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-2025>

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Acronimo: IZSVE

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Legnaro

CAP: 35020

Indirizzo: Viale Dell' Universita 10

Codice Amministrazione: izs_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-2025>



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

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 | QUADRI CP | 2 | 10 | 16 | 12 | 5 | 8 | 30 | 73 | 48 | 6 |
| Personale non dirigente | IMPIEGATI CA | 1 | 9 | 11 | 5 | 2 | 0 | 5 | 27 | 29 | 10 |
| Personale non dirigente | IMPIEGATI CO | 2 | 1 | 4 | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 |
| Personale non dirigente | IMPIEGATI CS | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 7 | 1 |
| Personale non dirigente | OPERAII CO | 0 | 1 | 7 | 9 | 4 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Personale non dirigente | OPERAII CS | 0 | 1 | 2 | 7 | 8 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| Organo di vertice | DIRETTORI | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti SPTA a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti SPTA di struttura complessa | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti SPTA di struttura semplice | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti medici a tempo determinato | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti medici a tempo indeterminato | 0 | 4 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 9 | 2 | 1 |
| Dirigente di livello generale | dirigenti medici di struttura complessa | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

| 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 | dirigenti medici di struttura semplice | 0 | 1 | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 6 | 4 | 1 |
| Totale personale | | 6 | 29 | 47 | 55 | 28 | 10 | 43 | 139 | 112 | 26 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,21 | 5,86 | 9,49 | 11,11 | 5,66 | 2,02 | 8,69 | 28,08 | 22,63 | 5,25 |

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 | 14 | 11 | 3 | 2 | 35 | 41,18 | 28,69 | 9 | 25 | 10 | 4 | 2 | 50 | 58,82 | 17,99 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 5 | 6 | 1 | 1 | 13 | 39,39 | 10,66 | 1 | 5 | 13 | 1 | 0 | 20 | 60,61 | 7,19 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 9 | 4 | 1 | 15 | 31,91 | 12,30 | 0 | 9 | 16 | 5 | 2 | 32 | 68,09 | 11,51 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 14 | 27 | 16 | 59 | 25,11 | 48,36 | 0 | 1 | 71 | 84 | 20 | 176 | 74,89 | 63,31 |
| Totale | 5 | 22 | 40 | 35 | 20 | 122 | | | 10 | 40 | 110 | 94 | 24 | 278 | | |
| Totale % | 1,25 | 5,50 | 10,00 | 8,75 | 5,00 | 30,50 | | | 2,50 | 10,00 | 27,50 | 23,50 | 6,00 | 69,50 | | |

⁽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 | | 31 | 67,39 | | 15 | 32,61 | | 46 | 11,50 | |
| personale non dirigente | | Diploma di scuola superiore | | 45 | 26,95 | | 122 | 73,05 | | 167 | 41,75 | |
| personale non dirigente | | Laurea | | 12 | 16,00 | | 63 | 84,00 | | 75 | 18,75 | |
| personale non dirigente | | Laurea magistrale | | 34 | 30,36 | | 78 | 69,64 | | 112 | 28,00 | |
| Totale personale | | | | 122 | | | 278 | | | 400 | | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 24,65 | | | 56,16 | | | 80,81 | | |

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

⁽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

| 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 | 6 | 29 | 45 | 54 | 26 | 160 | 38,19 | 96,97 | 10 | 40 | 110 | 82 | 17 | 259 | 61,81 | 78,48 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5,88 | 2,42 | 0 | 3 | 27 | 27 | 7 | 64 | 94,12 | 19,39 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 12,50 | 0,61 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 7 | 87,50 | 2,12 |
| Totale | 6 | 29 | 47 | 55 | 28 | 165 | | | 10 | 43 | 139 | 112 | 26 | 330 | | |
| Totale % | 1,21 | 5,86 | 9,49 | 11,11 | 5,66 | 33,33 | | | 2,02 | 8,69 | 28,08 | 22,63 | 5,25 | 66,67 | | |

⁽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

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⁾ |
| PT Verticale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 10,00 | 0,47 | 0 | 0 | 3 | 4 | 2 | 9 | 90,00 | 1,73 |
| PT Orizzontale | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 6,15 | 1,86 | 0 | 3 | 26 | 25 | 7 | 61 | 93,85 | 11,75 |
| Orario Flessibile | 8 | 28 | 45 | 52 | 27 | 160 | 33,33 | 74,42 | 10 | 43 | 133 | 108 | 26 | 320 | 66,67 | 61,66 |
| LAVORO AGILE | 4 | 17 | 14 | 13 | 2 | 50 | 27,93 | 23,26 | 2 | 28 | 59 | 31 | 9 | 129 | 72,07 | 24,86 |
| Totale | 12 | 45 | 61 | 66 | 31 | 215 | | | 12 | 74 | 221 | 168 | 44 | 519 | | |
| Totale % | 1,63 | 6,13 | 8,31 | 8,99 | 4,22 | 29,29 | | | 1,63 | 10,08 | 30,11 | 22,89 | 5,99 | 70,71 | | |

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

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 | | 263 | 32,88 | 537 | 67,13 | 800 | 34,17 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | 13 | 1,93 | 661 | 98,07 | 674 | 28,79 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | 25 | 3,99 | 601 | 96,01 | 626 | 26,74 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | 0 | 0,00 | 241 | 100,00 | 241 | 10,29 |
| Totale permessi | | 301 | 12,86 | 2040 | 87,14 | 2341 | |

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

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

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

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?:

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) | 31 | 101 | 211 | 88 | 36 | 467 | 32,70 | 20,32 | 36 | 132 | 392 | 287 | 114 | 961 | 67,30 | 20,27 |
| Aggiornamento professionale | 42 | 180 | 170 | 459 | 155 | 1006 | 24,15 | 43,78 | 78 | 423 | 1046 | 1271 | 342 | 3160 | 75,85 | 66,67 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 0 | 53 | 416 | 267 | 736 | 67,65 | 32,03 | 0 | 4 | 99 | 185 | 64 | 352 | 32,35 | 7,43 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

| 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⁾ |
| Violenza di genere | 0 | 12 | 16 | 16 | 2 | 46 | 26,44 | 2,00 | 0 | 14 | 50 | 46 | 18 | 128 | 73,56 | 2,70 |
| Anticorruzione | 0 | 0 | 14 | 21 | 0 | 35 | 27,78 | 1,52 | 0 | 0 | 28 | 56 | 7 | 91 | 72,22 | 1,92 |
| Qualità | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 8 | 14,29 | 0,35 | 12 | 20 | 8 | 8 | 0 | 48 | 85,71 | 1,01 |
| Totale ore | 73 | 297 | 468 | 1000 | 460 | 2298 | | | 126 | 593 | 1623 | 1853 | 545 | 4740 | | |
| Totale ore % | 1,04 | 4,22 | 6,65 | 14,21 | 6,54 | 32,65 | | | 1,79 | 8,43 | 23,06 | 26,33 | 7,74 | 67,35 | | |

⁽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?:

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⁾ | |
| Concorso t.ind. Assistente informatico c/o SCS4 - DDG 383/2023 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,53 | Donna |
| Concorso t.ind. Assistente tecnico sala necroscopica SCT5 - DDG 25/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Concorso t.ind. Collab.Tecnico Prof.le Addetto Sistemi Agroalimentari c/o SCS2 - DDG 229/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Concorso t.ind. Collab.Tecnico Prof.le Biotecnologo c/o SCS1 - DDG 114/2024 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione t.det 15 octies Collab.Tecnico prof.le informatico (2) c/o CREV - DDG 202/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Selezione t.det. 15 octies Collab.Tecnico Prof.le Agroalimentare c/o SCS6 - DDG 63/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Selezione t.det. 15 octies Assistente Tecnico geometra c/o SCS4 - DDG 64/2024 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione t.det 15 octies Dirigente Veterinario c/o SCS4 - DDG 396/2023 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione t.det 15 octies Dirigente Addetto alla Ricerca Veterinario c/o SCT1 - DDG 423/2023 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 3,53 | Uomo |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Selezione t.det. Collab.Prof.le Ricerca Sanitaria Addetto alla gestione amministrativa progetti di ricerca - DDG 192/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Selezione t.det. 15 octies Collab.Tecnici Prof.li Biotecnologo (2) - DDG 28/2024 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione t.det. 15 octies Collab.Tecnico prof.le bioinformatico (4) - DDG 30/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Donna |
| Borsa di studio biotecnologo c/o SCT2 - DDG 27/2024 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione t.det. 15 octies Dirigente Veterinario c/o SCT3 - DDG 253/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Donna |
| Incarico Direzione Struttura Complessa c/o SCS8 - DDG 247/2024 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 4,71 | Donna |
| Borsa di studio biologia | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Borsa di studio biologia | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Donna |
| Borsa di studio chimica | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Borsa di studio medicina veterinaria | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Borsa di studio medicina veterinaria | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione CPI Operatore Tecnico c/o SCT1 - DDG 293/2024 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 3,53 | Donna |
| Selezione CPI Operatore Tecnico c/o SCT1 - DDG 13/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Concorso t.ind. cat. protette Coadiutore amministrativo senior c/o SCT4 - DDG 248/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Avviamento selezione Veneto Lavoro Operatore Tecnico (2) cat. protette - prot. 668/2024 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Concorso t.ind. cat. prot. coadiutore amministrativo senior c/o SCA2 - DDG 193/2024 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Avviamento selezione Veneto Lavoro Operatore Tecnico cat. prot (3) - pec. 5/03/2024 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Avviamento selezione Veneto Lavoro Operatore Tecnico cat. protette - pec 16/09/2024 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 3,53 | Uomo |
| Avviamento selezione Veneto Lavoro Operatore Tecnico (1) e Coadiutore Amministrativo (1) cat. protette - pec 05/12/2024 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 3,53 | Uomo |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Totale personale | 39 | | 46 | | 85 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 7,88 | | 9,29 | | 17,17 | | |

⁽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 omnicomprensive 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 % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| QUADRI CP | €29216,60 | €29363,90 | € 147,30 | 0,50 |
| Impiegati CA | €25321,80 | €25431,30 | € 109,50 | 0,43 |
| Impiegati CO | €22130,30 | €23243,50 | € 1113,20 | 4,79 |
| Impiegati CS | €23418,00 | €24306,80 | € 888,80 | 3,66 |
| Operai CO | €23694,70 | €22406,10 | € -1288,60 | -5,75 |
| Operai CS | €22208,90 | €22374,20 | € 165,30 | 0,74 |
| Direttori | €110870,00 | €137894,00 | € 27024,00 | 19,60 |
| Dirigenti SPTA a tempo indeterminato | €51657,80 | €55585,10 | € 3927,30 | 7,07 |
| Dirigenti SPTA struttura complessa | €106377,00 | €74823,80 | € -31553,20 | -42,17 |
| Dirigenti SPTA struttura semplice | €67832,80 | €71770,90 | € 3938,10 | 5,49 |
| dirigenti medici a tempo determinato | €56287,60 | €56055,30 | € -232,30 | -0,41 |
| Dirigenti medici a tempo indeterminato | €72944,10 | €73630,20 | € 686,10 | 0,93 |
| DIRIGENTI MEDICI STRUTTURA COMPLESSA | €117743,00 | €106562,00 | € -11181,00 | -10,49 |
| Dirigenti medici struttura semplice | €84637,40 | €84167,60 | € -469,80 | -0,56 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

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?:

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, ha previsto 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. Nel corso del 2024 il cronoprogramma è stato il seguente:

- aprile - maggio 2024 raccolta dei dati sentinella
- maggio 2024 sorteggio delle persone componenti di ciascun gruppo omogeneo a cui somministrare la lista di controllo
- maggio - settembre 2024 focus group per la somministrazione delle liste di controllo
- ottobre - novembre 2024 elaborazione dei dati

Le osservazioni raccolte per l'ambiente di lavoro riguardano il rumore quotidiano prodotto dalle macchine del laboratorio, il telefono e gli ambienti affollati rendono il lavoro disagevole, condivisione degli spazi e attrezzature che creano disagio, microclima e sbalzi di temperatura, illuminamento (laboratori senza finestre, tapparelle bloccate, finestre con assenza di tapparelle, illuminazione non sempre adeguato), MMC (mancanza di paranco in alcune sezioni, movimentazione di carichi pesanti e carcasse, spesso movimentazione di carichi pesanti), alcune segnalazioni di lavoro solitario e l'esposizione rischio biologico.

Le osservazioni raccolte per la pianificazione dei compiti riguardano la mancanza di materiale per lavorare in maniera adeguata, troppi software per la gestione dati/informazioni che non comunicano tra loro, non esiste un documento scritto che delinea i compiti delle persone, personale non sostituito in caso di fuoriuscita, alta presenza di lavoratori precari.

Si osserva un diverso carico di lavoro tra sede centrale e sezione.

Per quanto riguarda l'evoluzione di carriera i criteri sono poco conosciuti, non c'è conoscenza del sistema di valutazione dei dirigenti.

Con riferimento ai rapporti interpersonali non è scontato che le situazioni più difficili vengano gestite in maniera risolutiva. Esistono delle situazioni di conflitto e talvolta non sono gestite o gestite tramite spostamenti di personale che però a livello dirigenziale sono più difficili da fare data l'alta specializzazione.

Se si considera l'interfaccia casa lavoro si segnalano assenza di punti di ristoro nelle vicinanze o esercizi che non accettano i buoni pasto e valore dei buoni inadeguato per coprire il costo del pranzo. Part time: scarsa conoscenza in alcune strutture.

Proposte di miglioramento da parte del Gruppo di Lavoro

- Ambiente di lavoro Affollamento negli uffici/laboratori: diffondere un brevissimo "codice di comportamento" ponendo l'attenzione su alcuni semplici regole MMC necroscopie: valutazione dell'acquisto di ausili meccanici (sezione TV);
- Comunicazione interna stimolare/aumentare il numero di webinar su tematiche di interesse collettivo, aumentare il numero di post intranet sulla vita istituzionale da parte delle varie strutture, sensibilizzare i Dirigenti sull'importanza e le strategie da adottare per un impegno proattivo di tutti i lavoratori, per potere garantire la possibilità di consultazione della

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

Intranet soprattutto nei laboratori valutare la possibilità di allestimento di una postazione PC con accesso alla Intranet comune, Rischio SLC programmazione di un webinar;

- Consigliera di Fiducia: programmare un webinar con la Consigliera di Fiducia;
- Piano formativo aziendale, strumenti di valutazione: incrementare la diffusione delle informazioni tramite webinar organizzazione di riunioni di struttura da parte dei DSC (es. con il referente della formazione);
- Evoluzione di carriera: strumenti di valutazione del personale: programmare webinar informativo;
- Gestione dei conflitti: si rimanda al percorso di formazione manageriale dei DSC attualmente in corso.

Il prosegue della valutazione

In caso di rischio medio o alto per 1 o più gruppi omogenei, il gruppo di valutazione deve progettare degli interventi con lo scopo di identificare le priorità, identificare gli interventi di miglioramento, definire risorse, persone responsabili e ruoli, pianificare temporalmente interventi, modalità e valutazione efficacia, informare i lavoratori.

Dopo 1 anno si procederà alla verifica dell'efficacia degli interventi (possibilità di applicare nuovamente la check list INAIL). In caso positivo si annoterà sul DVR e si ripeterà la valutazione dopo 2/3 anni.

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

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

Non pervenute.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

| | |
|--|---------------------------------|
| Modalità di nomina del CUG: | Delibera del Direttore Generale |
| Tipologia di atto: | Delibera del Direttore Generale |
| Data: | 14/04/2023 |
| 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: | No |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | cug@izsvenezie.it |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: 3 | |
| 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

- 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

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

:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

In data 11/12/2024 il CUG in attuazione del *Gender Equality Plan* (Area 1 - Misure contro violenza e discriminazione di genere) e del Piano triennale Azioni Positive (Azione 2 - Formazione e sviluppo professionale sulle tematiche di competenza del CUG) ha organizzato il corso "Parità di genere - percorsi verso l'uguaglianza" che si inserisce anche nell'ambito delle azioni di Cultura aziendale / *Diversity Equality & Inclusion Management* previste dal Piano aziendale Family Audit dell'IZSVE.

Considerazioni conclusive

AZIONI DA REALIZZARE NEL CORSO DEL 2025

Azione 1: COMUNICAZIONE/INFORMAZIONE INTERNA E PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLA PARITÀ, ALL'INCLUSIONE E AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE:

- Programmare un incontro tra la nuova Consigliera di Fiducia, Dott.ssa Pidone e il CUG per poi promuovere il servizio con i colleghi attraverso i consueti canali di comunicazione interna (Intranet, Newsletter IZSVE). Questa attività rientra anche nelle azioni legate all'indagine Stress Lavoro-Correlato e alla certificazione del Family audit.
- Verrà organizzato un altro corso sulla parità di genere, in proposito si concorda sul fatto che la formazione debba avere un taglio più orientato alle tematiche del mobbing, della molestia, della violenza di genere, e sia meno legato alla tematica del linguaggio di genere

Azione 2: FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE SULLE TEMATICHE DI COMPETENZA DEL CUG:

- Per predisporre un Vademecum contenente un quadro generale dell'organizzazione dell'Istituto e le informazioni basilari.

Azione 3: IZI-GREEN PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, IL RISPARMIO ENERGETICO E IL BENESSERE DEI DIPENDENTI:

- Comunicare ai colleghi lo stato delle iniziative già attuate come il "Risveglio del frutteto" e il "Bee-Hotel";
- Relativamente all'attuazione delle politiche istituzionali di recupero è necessario pertanto rivedere la DDG n. 185/2010 individuando uno specifico processo che fissi la sequenza delle attività e le

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>

responsabilità di ogni passaggio, si prevede di coinvolgere nel 2025 la Direttrice Generale, affinché l'iniziativa venga inserita tra gli obiettivi di Istituto.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-delle-venezie-2025>