



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Acronimo: IZSVE

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Legnaro

CAP: 35020

Indirizzo: Viale Dell' Università 10

Codice Amministrazione: izz_vene

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Istituti Zooprofilattici Sperimentali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
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	OPERAI CO	0	1	7	9	4	0	2	1	3	2
Personale non dirigente	OPERAI 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>

		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
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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	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)


⁽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	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

	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 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

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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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?: 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⁾	
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>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Selezione t.det. Collab.Prof.le Ricerca Sanitaria Addetto alla gestione e amministrazione 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 amm.vo 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 amm.vo 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 Amm.vo (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 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 %
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

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 disagiata, 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 adeguata), 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 necropsie: 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

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 proseguo 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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



- 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

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>