



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00178
Indirizzo:	Via Appia Nuova 1411
Codice Amministrazione:	izsrl_
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Istituti Zooprofilattici Sperimentali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022	2023
2022 2024	2023 2025
piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (62.67 KB)	piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (388.18 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Componenti del Consiglio d'Amministrazione	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Componenti del Consiglio d'Amministrazione	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	COMPONENTE CDR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente		7	19	36	34	13	3	20	74	93	22
Organo di vertice	COMPONENTE CDR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale		0	3	11	19	12	0	2	9	24	18
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		7	22	48	55	30	3	22	83	117	41
Totale % sul personale complessivo		1,64	5,14	11,21	12,85	7,01	0,70	5,14	19,39	27,34	9,58

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	6	11	3	6	1	27	39,13	21,43	7	19	9	7	0	42	60,87	16,54
Tra 3 e 5 anni	1	7	5	1	1	15	36,59	11,90	3	13	8	2	0	26	63,41	10,24
Tra 5 e 10 anni		7	10	6	2	25	36,76	19,84	0	3	27	10	3	43	63,24	16,93
Superiore a 10 anni	0	2	23	24	10	59	29,21	46,83	0	0	44	79	20	143	70,79	56,30
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	7	27	41	37	14	126			10	35	88	98	23	254		
Totale %	1,84	7,11	10,79	9,74	3,68	33,16			2,63	9,21	23,16	25,79	6,05	66,84		

⁽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⁾
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	19	67,86	9	32,14	28	8,72
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	65	36,72	112	63,28	177	55,14
COMPARTO	Laurea	25	21,55	91	78,45	116	36,14
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		109		212		321	
Totale % sul personale complessivo		25,47		49,53		75,00	

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

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

Relazione tabella 1.1

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

Si riportano le rilevazioni alla ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri nell'anno 2025.

Gli uomini sono il 37,85 % e le donne il 62,15% del totale. In entrambi i generi la classe di età più rappresentata è quella tra 51 e 60 anni.

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

Nei profili non dirigenziali gli uomini sono il 33,16% e le donne il 66,84%.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio.

Nel comparto si nota che ben il 78,45 % delle donne sono laureate, mentre degli uomini sono laureati il 21,55.

La tabella 1.1 evidenzia il permanere di una grande disparità a sfavore delle donne tra il livello di studio e il ruolo ricoperto. Negli organi di vertice vi sono 9 componenti di cui solo 1 è donna.

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	7	30	52	54	25	168	35,82	99,41	10	39	92	119	41	301	64,18	97,10
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	10,00	0,59	0	1	6	2	0	9	90,00	2,90
Totale	7	30	52	54	26	169			10	40	98	121	41	310		
Totale %	1,46	6,26	10,86	11,27	5,43	35,28			2,09	8,35	20,46	25,26	8,56	64,72		

⁽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⁾
Smart working	2	6	15	17	4	44	38,94	63,77	5	8	22	26	8	69	61,06	53,91
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	2	3	10	6	4	25	29,76	36,23	0	2	16	31	10	59	70,24	46,09
Congedo L. n. 53/2000 s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	9	25	23	8	69			5	10	38	57	18	128		
Totale %	2,03	4,57	12,69	11,68	4,06	35,03			2,54	5,08	19,29	28,93	9,14	64,97		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

La quasi totalità degli uomini, il 99,41%, lavora a tempo pieno, mentre per le donne vi è un 2,90 % che fa il part time, probabilmente perchè le esigenze di famiglia e di cura sono quasi tutte ancora a carico del genere femminile.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

La tabella è significativa perché consente di leggere in modo integrato tre dimensioni centrali per l'analisi CUG: genere, fascia di età e tipologia di misura di conciliazione. Le misure considerate sono lo smart working, i permessi ex legge 104/1992 e il congedo L. n. 53/2000 s.m.i.. Complessivamente risultano 69 uomini e 128 donne. La misura più utilizzata risulta lo smart working, con 44 uomini e 69 donne. Le donne rappresentano il 61,06% dei fruitori di questa misura, gli uomini il 38,94%. Il dato, però, va rapportato alla composizione di genere dell'ente: le donne sono più numerose nel personale complessivo, e pertanto una prevalenza femminile nello smart working non costituisce di per sé un indicatore di squilibrio. Piuttosto, ciò che emerge è che lo smart working è ormai una misura strutturalmente impiegata da entrambi i generi, con una distribuzione relativamente coerente rispetto alla presenza del personale. In termini CUG, ciò suggerisce che questa misura abbia assunto un carattere trasversale e non esclusivamente "compensativo" per le donne.

Diverso è il caso del personale che fruisce di permessi legge 104/1992, dove risultano 25 uomini e 59 donne. Qui la differenza diventa più marcata: le donne costituiscono il 70,24% dei fruitori, contro il 29,76% degli uomini. Questo dato suggerisce che il carico dell'assistenza familiare continui a gravare soprattutto sulla componente femminile dell'amministrazione. Non si tratta solo di una differenza numerica, ma di un indicatore della persistente asimmetria nella distribuzione dei compiti di cura, fenomeno che il CUG è chiamato a monitorare in quanto strettamente collegato alle pari opportunità sostanziali. Una maggiore incidenza femminile nei permessi 104 può tradursi, nel medio-lungo periodo, in una maggiore discontinuità nei percorsi lavorativi e in una maggiore esposizione a difficoltà di conciliazione.

Ancora più interessante è la distribuzione anagrafica dei fruitori. Sia per lo smart working sia per i permessi 104, la concentrazione maggiore si riscontra nelle classi 51-60 anni. Per gli uomini, lo smart working si concentra nella fascia 51-60 anni con 17 fruitori, seguita dalla fascia 41-50 anni con 15; per le donne, i valori maggiori si registrano ancora nelle fasce 51-60 anni con 26 fruitrici e 41-50 anni con 22. Per i permessi 104, il dato femminile raggiunge il suo massimo proprio nella fascia 51-60 anni, con 31 fruitrici, mentre per gli uomini il picco è nella fascia 41-50 anni, con 10 fruitori. Questo andamento evidenzia che il bisogno di conciliazione aumenta nelle età centrali e mature della vita lavorativa, quando si sommano responsabilità professionali, assistenza ai figli e cura di familiari anziani o fragili.

Nel complesso, la tabella mostra dunque un quadro nel quale le misure di conciliazione sono presenti e utilizzate, ma con una diversa valenza a seconda dello strumento considerato. Lo smart working appare come una leva organizzativa relativamente trasversale, mentre i permessi connessi alla cura continuano a essere fruiti soprattutto da donne, confermando che la conciliazione vita-lavoro non è ancora un terreno neutro rispetto al genere.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	63	27,27	168	72,73	231	10,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	62	17,13	300	82,87	362	16,81
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	96	6,15	1464	93,85	1560	72,46
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	221	10,26	1932	89,74	2153	

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

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

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

La tabella consente di approfondire in modo più preciso la distribuzione di alcune misure direttamente connesse alla cura, distinguendo fra permessi giornalieri L.104/1992, permessi orari L.104/1992 e permessi orari per congedi parentali. A differenza della tabella precedente, qui non si rilevano i fruitori per età, ma le unità di fruizione, ossia giornate o ore di permesso. Questo punto è essenziale per una corretta lettura: la tabella non indica quanti dipendenti abbiano fruito della misura, ma quanto intensamente tali permessi siano stati utilizzati.

Per i permessi giornalieri L.104/1992 risultano 63 fruizioni maschili e 168 femminili, per un totale di 231. Le donne rappresentano il 72,73% delle fruizioni, mentre gli uomini il 27,27%. Il dato mostra con chiarezza che il ricorso ai permessi giornalieri connessi all'assistenza grava soprattutto sul personale femminile. In chiave CUG, ciò conferma che il lavoro di cura continua a essere distribuito in modo diseguale, con un impatto molto più elevato sulle lavoratrici.

Il divario si accentua nei permessi orari L.104/1992, dove le fruizioni risultano 62 per gli uomini e 300 per le donne, per un totale di 362. In questo caso la componente femminile raggiunge l'82,87% del totale, mentre quella maschile si ferma al 17,13%. La maggiore concentrazione femminile nei permessi orari è particolarmente significativa, perché questa tipologia di istituto viene spesso utilizzata per esigenze di assistenza frequenti, distribuite nel tempo e difficilmente gestibili con assenze giornaliere intere. Il dato suggerisce quindi che siano soprattutto le donne a farsi carico della gestione minuta, continua e quotidiana delle necessità assistenziali familiari.

Il dato più rilevante dell'intera tabella riguarda tuttavia i permessi orari per congedi parentali, pari a 96 fruizioni maschili e 1.464 femminili, per un totale di 1.560. Le donne assorbono il 93,85% del totale, mentre gli uomini si fermano al 6,15%. Si tratta di una sproporzione estremamente marcata, che rappresenta uno degli indicatori più evidenti di persistente squilibrio nella ripartizione delle responsabilità genitoriali. Sotto il profilo organizzativo e culturale, questo dato segnala che la cura dei figli continua a gravare quasi esclusivamente sulle lavoratrici, con effetti che possono incidere in modo significativo sulla continuità professionale, sulla disponibilità di tempo, sulle opportunità di crescita e, più in generale, sulla piena partecipazione femminile ai percorsi di carriera.

Considerando il totale complessivo della tabella, si registrano 221 fruizioni maschili e 1.932 femminili, per un totale di 2.153. Le donne rappresentano quindi l'89,74% delle fruizioni complessive, gli uomini il 10,26%. Questo valore finale restituisce con grande chiarezza la misura dello squilibrio: quasi nove fruizioni su dieci delle misure considerate ricadono sul personale femminile. Per il CUG, tale evidenza è particolarmente importante, perché mostra che il tema della conciliazione non può essere affrontato solo in termini di esistenza formale degli strumenti, ma deve essere letto nella prospettiva del loro impatto differenziato sui due generi.

La lettura congiunta delle tabelle rafforza questa conclusione. Se la prima mostra una distribuzione relativamente equilibrata nello smart working, la seconda evidenzia invece che tutti i permessi strettamente collegati alla cura familiare e genitoriale sono fruiti in misura largamente prevalente dalle donne. Ne deriva che la parità organizzativa non può dirsi pienamente realizzata: permane una chiara asimmetria nella distribuzione dei carichi extra-lavorativi, che si riflette sull'esperienza lavorativa femminile e può produrre effetti indiretti in termini di presenza, disponibilità temporale, accesso a incarichi e progressione professionale.

Nel complesso, l'analisi delle tabelle evidenzia che l'amministrazione presenta alcuni segnali positivi sul piano della presenza femminile, ma anche elementi di persistente squilibrio di genere. In particolare, la composizione delle commissioni di concorso appare nel complesso vicina alla parità numerica, ma le presidenze risultano ancora nettamente a prevalenza maschile. Sul versante della conciliazione vita-lavoro, lo smart working mostra una fruizione relativamente diffusa e più equilibrata, mentre i permessi ex legge 104/1992 e soprattutto i congedi parentali risultano utilizzati in misura fortemente prevalente dalle donne, confermando che i carichi di cura familiare e genitoriale continuano a gravare soprattutto sul personale femminile. Tale quadro suggerisce l'opportunità di proseguire nel rafforzamento delle politiche di pari opportunità, non solo sotto il profilo dell'accesso formale agli strumenti, ma anche in relazione alla loro effettiva distribuzione e al loro impatto organizzativo differenziato tra uomini e donne.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Congedi parentali

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

Ambiti e Obiettivi Principali del Piano:

1. Analisi dell'Organizzazione in Ottica di Genere:

- **Verificare e rimuovere eventuali ostacoli e discriminazioni (dirette o indirette) di genere, età, orientamento sessuale, ecc., nell'accesso al lavoro, progressione di carriera e formazione.**
- **Promuovere la trasparenza nei processi decisionali e la condivisione delle informazioni.**

2. Benessere Organizzativo:

- **Adottare provvedimenti organizzativi per migliorare l'ambiente di lavoro.**
- **Favorire una migliore organizzazione del lavoro che concili tempi di vita e di lavoro.**
- **Garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di molestie e violenza.**

3. Formazione:

- **Promuovere percorsi di crescita personale e professionale.**
- **Garantire pari opportunità nella partecipazione a corsi di aggiornamento.**

4. Conciliazione Vita-Lavoro:

Sostenere il rientro al lavoro dopo lunghe assenze (congedi parentali, ecc.).

Favorire la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Strumenti e Funzioni:

Monitoraggio affidato al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Divulgazione delle azioni e dei risultati sul sito istituzionale.

Raccolta di suggerimenti e feedback dal personale per aggiornare il piano

OBIETTIVI

ANALISI DELL'ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE

Obiettivo

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

Azioni

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

Tempi di realizzazione ed esecutori

L'Amministrazione (Ufficio del Personale) compila e trasmette on line il format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, entro il 1° marzo di ogni anno.

Entro il 31 marzo il CUG, sulla base di ciò che è stato inserito sulla piattaforma on line, compila la relazione annuale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

1.Obiettivo

Migliorare la conoscenza e la fruibilità degli strumenti aziendali funzionali ad affrontare le difficoltà all'interno del contesto organizzativo. Miglioramento della capacità dei dipendenti di affrontare le difficoltà all'interno del proprio luogo di lavoro attraverso l'aumento dell'utilizzo degli strumenti aziendali

Azione

Favorire la conoscenza e la fruibilità degli organismi, delle figure, degli strumenti e dei servizi presenti in Azienda attivi sui temi del benessere organizzativo e sulla prevenzione e tutela di situazioni di violenza, mobbing, disagio.

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2026-28.

FORMAZIONE

Obiettivo

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

Azioni

Individuazione di eventi formativi utili su argomenti di interesse e delle risorse necessarie all'attuazione dell'obiettivo. Partecipazione ad eventi intra ed extra - aziendali su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2026-28

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

1.Obiettivo

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

Azioni

Modificare il regolamento per lo Smart Working in modo da minimizzare le criticità emerse durante la sua applicazione in questi anni. Somministrare un questionario al personale sul grado di soddisfazione e sulle criticità riscontrate.

Tempi di realizzazione: triennio 2026-28

BILANCIO DI GENERE

Obiettivo

Predisporre il bilancio di genere

Azioni

Individuare un percorso formativo attraverso cui si ottengano le competenze per redarre il bilancio di genere

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2026-28

LINGUAGGIO DI GENERE

Obiettivo

Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti, PDTA, delibere e determinazioni) nelle comunicazioni informali di tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc.

Azioni

Seminari di formazione specifica.

Elaborazione di linee guida aziendali attraverso l'approccio bottom up.

Predisposizione di un Regolamento interno aziendale sul Linguaggio di Genere.

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2026-28

La valutazione del Piano di Azioni Positive 2026 - 2028 sarà pertanto effettuata su diverse direttrici:

- Monitoraggio, verifica e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello generale.
- Valutazione dell'impatto delle azioni positive realizzate sul contesto organizzativo e sul personale a livello aziendale.

Relativamente agli strumenti si evidenzia che, oltre ai metodi di carattere quantitativo, come l'analisi di dati o di questionari, si potranno aggiungere i metodi qualitativi, quali interviste in profondità o focus-group, che possono aiutare a comprendere il senso delle evidenze empiriche o mettere a fuoco elementi che i dati, da soli, non farebbero emergere.

Le dimensioni su cui potranno focalizzarsi i percorsi valutativi sono: le risorse impiegate (economiche, umane, immateriali), i processi attivati (come vengono gestite le risorse), i prodotti realizzati (che cosa viene prodotto in termini di azioni e interventi), l'impatto sui destinatari diretti ed indiretti delle azioni.

Nella relazione annuale a cura del Comitato Unico di Garanzia sarà data evidenza degli esiti della valutazione del Piano di

Azioni Positive e saranno formulate le conseguenti proposte di aggiornamento.

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 luoghi di lavoro	5	24	67	80	29	205	35,53	37,55	18	50	105	167	32	372	64,47	36,69
Aggiornamento professionale	10	80	126	77	43	336	34,64	61,54	24	140	182	240	48	634	65,36	62,52
Competenze relazionali /manageriali	0	2	0	0	0	2	33,33	0,37	0	4	0	0	0	4	66,67	0,39
Tematiche CUG	0	0	2	0	1	3	42,86	0,55	0	0	2	1	1	4	57,14	0,39
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	15	106	195	157	73	546			42	194	289	408	81	1014		
Totale ore %	0,96	6,79	12,50	10,06	4,68	35,00			2,69	12,44	18,53	26,15	5,19	65,00		

⁽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

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

Vi è una sostanziale parità di fruizione della formazione tra i generi

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 PUBBLICO PER INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA SICUREZZA ALIMENTARE	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA CHIMICA	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PUBBLICO PER INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA SICUREZZA ALIMENTARE	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA ATTIVITÀ PRODUTTIVE E TERRITORIO	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA PATOLOGIA ANIMALE E SANITÀ PUBBLICA	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DELLE UNITÀ OPERATIVE COMPLESSE TERRITORIALI DELL'ISTITUTO ZOOFILATTICO SPERIMENTALE DEL LAZIO E DELLA TOSCANA M. ALEANDRI	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	13		11		24		
Totale % sul personale complessivo	3,04		2,57		5,61		

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

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

La tabella fornisce un elemento molto importante ai fini della relazione del CUG, perché consente di valutare non solo la presenza numerica di uomini e donne nelle commissioni di concorso, ma anche il grado di equilibrio nella composizione degli organi chiamati a esprimere valutazioni selettive e, quindi, a incidere concretamente sulle dinamiche di accesso alle posizioni apicali e di responsabilità. Dal prospetto emerge che le commissioni considerate sono sei, per un totale di 24 componenti, di cui 13 uomini e 11 donne. La distribuzione complessiva appare quindi nel complesso vicina all'equilibrio, con una lieve prevalenza maschile pari al 54,17% rispetto al 45,83% femminile. Questo dato, letto in termini generali, segnala una composizione non sbilanciata in modo marcato e rappresenta un elemento favorevole sotto il profilo della rappresentanza di genere.

Inoltre, la tabella evidenzia che tre commissioni risultano perfettamente paritarie, con 2 uomini e 2 donne ciascuna; una commissione presenta invece una maggioranza femminile, con 1 uomo e 3 donne; due commissioni, al contrario, risultano a prevalenza maschile, con 3 uomini e 1 donna. Questo significa che, sotto il profilo della mera composizione numerica, il quadro risulta articolato ma non rigidamente unidirezionale: vi sono sia commissioni equilibrate sia commissioni a prevalenza dell'uno o dell'altro genere.

L'aspetto più rilevante, però, riguarda la colonna relativa al Presidente della commissione. Qui emerge una prevalenza nettamente maschile: su sei commissioni, cinque sono presiedute da uomini e solo una da una donna. Questo dato modifica sensibilmente la valutazione complessiva, perché mostra che, pur in presenza di una composizione numerica relativamente equilibrata tra i componenti, la funzione apicale di coordinamento e direzione dell'organo selettivo rimane in larga parte attribuita a figure maschili. In chiave CUG, questo è un elemento che merita di essere evidenziato con particolare attenzione, poiché la parità sostanziale non si esaurisce nella partecipazione numerica, ma comprende anche l'accesso paritario ai ruoli di maggiore visibilità, autorevolezza e responsabilità.

Sotto il profilo interpretativo, il dato suggerisce che nell'amministrazione esiste una sensibilità verso l'inclusione di entrambi i generi nelle commissioni, ma permane una tendenza a collocare più frequentemente gli uomini nei ruoli di presidenza. Questo fenomeno può essere letto come un indicatore di persistenza di asimmetrie nei meccanismi organizzativi o nelle prassi di attribuzione degli incarichi. Anche in assenza di una discriminazione formale, infatti, la ricorrenza di presidenti uomini può riflettere una più ampia concentrazione maschile nelle posizioni apicali o una minore valorizzazione delle competenze femminili nei ruoli di coordinamento delle procedure selettive.

Nel complesso, la tabella 1.8 restituisce quindi un quadro solo parzialmente equilibrato: da un lato si osserva una composizione numerica abbastanza vicina alla parità; dall'altro, permane una evidente concentrazione maschile nelle presidenze.

Il principio dell'equilibrio di genere nelle commissioni appare avviato ma non pienamente realizzato, soprattutto con riferimento alle posizioni di vertice all'interno degli organismi di selezione.

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 %
COMPARTO	€34459,00	€35822,00	€ 1363,00	3,80
dirigenza	€68474,10	€69222,90	€ 748,80	1,08
	€0,00	€0,00	--	--

Vi è stata un forte abbassamento dei differenziali retributivi tra generi che fino a qualche anno fa era molto a sfavore delle donne. Nel comparto ciò è stato dovuto alla rimozione di sbarramenti culturali che sfavorivano l'accesso delle donne alle posizioni meglio retribuite. Per la dirigenza, l'adozione del vigente regolamento per la renumerazione degli incarichi e la sua applicazione oggettiva, ha portato ad una sostanziale parità della media delle retribuzioni.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2025, anche in relazione ad episodi che evidenziavano dei possibili problemi di benessere organizzativo e stress lavoro correlato, sono state condotte delle indagini in merito con il supporto di consulenti dell'Istituto.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: Delibera del Direttore Generale

Data: 20/04/2021

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Vengono proposti al personale dei corsi FAD gratuiti, anche pubblicizzati attraverso la rete Nazionale dei CUG, sul benessere organizzativo, lo stress lavoro correlato, la apertà di genere, il mobbing, ecc.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

L'adozione del nuovo Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e la sua successiva adozione, tuttora in corso, ha imposto di mantenere una attenzione molto forte su problemi di benessere organizzativo e stress lavoro collegato. Infatti il cambio degli assetti organizzativi potrebbe far emergere queste problematiche in una parte importante del personale. Per questo il CUG si è fatto parte attiva nel segnalare alla Direzione aziendale questi problemi, rendendosi disponibile a collaborare per la loro risoluzione.

Source URL:

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