



PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE  
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---



IZSLER IZS\_loer RGP  
PROT. N.7777 DEL 30/03/2021  
3.1.2.0.0.0/19/2011 - AGD 909

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2020

---



**Direttore Generale**

Frazzi Dr. Piero

IZSLER

Via Cremona, 284

25100 Brescia

**Al Consiglio di Amministrazione**

IZSLER

Sede

**Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**

IZSLER

Loro Sedi

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**



## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"* così come integrata dalla presente direttiva.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Dati sul personale e retribuzioni

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO** (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Inquadramento Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenza tempo indeterminato	0	3	12	31	8	0	6	17	26	9
Dirigenza tempo determinato	1	2	1	0	0	1	2	3	0	0
Comparto tempo indeterminato	2	26	36	73	14	6	68	145	92	10
Comparto tempo determinato	5	10	2	3	1	10	24	5	0	0
<b>Totale personale</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>107</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>118</b>	<b>19</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,2</b>	<b>6,3</b>	<b>7,8</b>	<b>16,4</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>15,3</b>	<b>26,0</b>	<b>18,0</b>	<b>2,9</b>



PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2020

Dalla tabella 1.1. si evince che sulla totalità del personale in servizio al 31.12.2020 (654 dipendenti) 230 appartengono al genere maschile (35,2%) e 424 al genere femminile (64,8%). Questo enorme divario tra i generi è correlato alla differenza tra genere nella Categoria “Comparto tempo determinato” e “Comparto tempo indeterminato” dato che nella Dirigenza (complessiva) la parità di genere è sostanzialmente raggiunta (47% uomo, 52 % donna). Un'altra osservazione importante è la distribuzione per età: il 71% delle donne in attività ha una età che potremmo definire potenzialmente interessata alla procreazione (<30-50), mentre per la medesima età sono presenti solo il 47% dei maschi. Ne derivano due conseguenze: i dipendenti uomini hanno una età media di molto sopra le donne e in proporzio- ne molte donne possono essere interessate da assenze per maternità. L'accesso all'Ente è possibile tramite concorso, pertanto la maggiore presenza tra i dipendenti del genere femminile può essere spiegata in più modi: maggiore percentuale di partecipazione femminile, migliore preparazione e migliori esiti concorsuali e non ultima la già maggiore presenza di genere femminile ad alcune università che preparano per le figure professionali necessarie all'Ente (es. biologia, biotecnologie).

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%
Tempo Pieno	8	41	51	107	23	230	35,17%	17	93	129	102	18	359	54,89%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	7	41	16	1	65	9,94%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>107</b>	<b>23</b>	<b>230</b>	<b>35,17%</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>118</b>	<b>19</b>	<b>424</b>	<b>64,83%</b>
<b>Totale %</b>	<b>1,2</b>	<b>6,3</b>	<b>7,8</b>	<b>16,4</b>	<b>3,5</b>		<b>35,17%</b>	<b>2,6</b>	<b>15,3</b>	<b>26,0</b>	<b>18,0</b>	<b>2,9</b>		<b>64,83%</b>

Il part Time appare come una opportunità (o una necessità) ad esclusivo appannaggio del genere femminile. Tale condizione è tipica della società a gestione familiare



*matriarcale ove è la donna che, in caso di necessità, sacrifica il proprio lavoro/impegno lavorativo a fronte dell'allevamento dei propri figli o dei propri cari.*

*Purtroppo, oltre all'attitudine della donna italiana al sacrificio, deve essere preso in esame il "peso retributivo" della donna rispetto all'uomo nel proprio ambito familiare: l'eventuale inferiore retribuzione della donna in molti casi suggerisce la rinuncia a parte dello stipendio femminile piuttosto che al maschile.*

**TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	4	100	0	0	4	100
<b>Totale personale</b>	<b>230</b>		<b>424</b>		<b>654</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,74%</b>		-	-		<b>0,61%</b>

*Sono davvero poche le posizioni "organizzative" in essere ma dobbiamo stigmatizzarne la totale assenza di genere femminile.*

**TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	6	20	8	6	1	41	<b>7,7</b>	16	44	32	8	0	100	<b>18,8</b>
Tra 3 e 5 anni	1	2	1	2	0	6	<b>1,1</b>	0	13	6	1	0	20	<b>3,8</b>
Tra 5 e 10 anni	0	4	7	1	0	12	<b>2,2</b>	0	7	11	11	0	29	<b>5,4</b>
Superiore a 10 anni	0	10	22	67	14	113	<b>21,2</b>	0	28	101	72	10	211	<b>39,7</b>
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>15</b>	<b>172</b>	<b>32,3</b>	<b>16</b>	<b>92</b>	<b>150</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>360</b>	<b>67,7</b>
<b>Totale %</b>	<b>1,3</b>	<b>6,8</b>	<b>7,1</b>	<b>14,3</b>	<b>2,8</b>	<b>32,3</b>		<b>3,0</b>	<b>17,3</b>	<b>28,2</b>	<b>17,3</b>	<b>1,9</b>	<b>67,7</b>	



La Tabella precedente mira a studiare se gli avanzamenti di carriera per i due generi sono paritetici.

Dato che nella categoria “inferiore a 3 anni” esistono anche i neoassunti non possiamo essere certi delle considerazioni che ne scaturirebbero, ciononostante è possibile affermare che se sommiamo le permanenze “tra i 5 e 10 anni” e “superiore a 10 anni” le differenze non appaiono allarmanti (72% per i maschi e 66% per le femmine) anche se il genere maschile è svantaggiato.

**TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT. B	€ 25.852,29	€ 25.936,81	€ 84,51	0,33%
CAT. BS	€ 26.459,31	€ 27.396,59	€ 937,27	3,54%
CAT.A	€ 21.749,15	---	- € 21.749,15	
CAT.C	€ 29.882,57	€ 28.581,55	-€ 1.301,02	-4,35%
CAT.D	€ 31.127,83	€ 29.224,30	-€ 1.903,53	-6,12%
CAT. D LIV. SUPER	€ 37.427,81	€ 33.936,93	-€ 3.490,88	-9,33%
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	---	€ 124.124,96	€ 124.124,96	
DIRIGENTE ANALISTA	€ 106.698,71	---	-€ 106.698,71	
DIRIGENTE BIOLOGO	€ 80.919,06	€ 89.635,67	€ 8.716,61	10,77%
DIRIGENTE CHIMICO	€ 93.277,05	€ 78.974,47	-€ 14.302,59	-15,33%
DIRIGENTE INGEGNERE	€ 82.223,06	---	-€ 82.223,06	
DIRIGENTE VETERINARIO	€ 105.718,95	€ 102.304,77	-€ 3.414,17	-3,23%
<b>Totale personale</b>	<b>213</b>	<b>321</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>		

Le differenze retributive tra uomo e donna sono unicamente rintracciabili nelle decurtazioni previste dai contratti nazionali a fronte di anzianità, assenze e permessi o contratti a tempo ridotto. Non esistono differenze **ab origine**.



**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale/specialistica/V.O.	56		62		118	100%
Specializzazione post laurea	1		2		3	100%
Total personale	57		64		121	100%
% sul personale complessivo	47,10%		52,90%			100%

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	27	60	18	40	45	8,44%
Cat A	1		1			
Cat B – BS	18		15			
Cat C	7		2			
Cat D - DS	1					
Diploma di scuola superiore	106	30,63	240	69,37	346	64,92%
Cat B – BS	24		17			
Cat C	50		144			
Cat D - DS	32		79			
Laurea triennale	8	25,8	23	74,2	31	5,82%
Cat C	4		7			
Cat D - DS	4		16			
Laurea magistrale	32	28,83	79	71,17	111	20,82%
Cat BS	1		1			
Cat C	9		26			
Cat D - DS	21		52			
Total personale	173		360		533	100
% sul personale complessivo		32,45			67,55	100,00%

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorsi tempo indeterminato /	22	32,35	46	67,65	68	100%	6 U / 11 D
Selezioni per borse di studio	26	27,95%	67	72,05%	93	100%	26 U / 20 D
Total personale	48		113		161	100,00%	32 U / 31 D
% sul personale		29,81%		70,19%			



*Nella composizione delle commissioni, la partecipazione della componente maschile è di gran lunga inferiore a quella femminile.*

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time VERTICALE	0	0	0	0	0	0		0	2	6	3	1	12	
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0		0	5	33	13	0	51	
Personale che fruisce di part time MISTO	0	0	0	0	0	0		0	0	2	0	0	2	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Personale che fruisce del lavoro agile	2	18	26	47	8	101		5	44	79	57	8	193	
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>101</b>		<b>5</b>	<b>51</b>	<b>120</b>	<b>73</b>	<b>9</b>	<b>258</b>	

*La percentuale di lavoratori che hanno volontariamente o hanno dovuto aderire alla modalità lavorativa “agile” è praticamente identica: 44% per gli uomini e 46% per le donne. Già abbiamo detto sulla assoluta assenza di regimi di orario ridotto nel genere maschile.*



**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	435 gg	35,28%	798 gg	64,72%	1.233	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	64,48 ore	100%	---	---	64,48 ore	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	27	15,25%	150	84,75%	177	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (mezza giornata)	---	---	2	100%	2	100%

*Anche per la fruizione dei permessi parentali o L.104 la donna è colei che ne è la maggiore usufruitrice. Noto e rilevante, nella società italiana il ruolo della donna nell'accudire persone ammalate o che necessitano a vario titolo di assistenza.*

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Nº dipendenti	12	39	48	102	39	240		27	92	172	121	32	444	
<b>Total ore</b>	186	619	474	1320	440	3039		314	1055	2456	1701	508	6.034	
<b>Total ore %</b>	6,12	20,37	15,60	43,43	14,48			5,20	17,48	40,70	28,20	8,42		



## DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE (comunicazione dell'Ente)

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla necessità di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID19.

Al fine di tutelare la salute dei Dipendenti, l'Istituto ha fatto ampio ricorso alle misure previste dai vari D.P.C.M. che si sono succeduti nell'anno garantendo, nel contempo, il necessario supporto alle autorità sanitarie per l'analisi e la refertazione dei tamponi eseguiti sulla popolazione:

- lavoro agile: il ricorso al c.d. *smart working* ha consentito ai dipendenti di assistere i figli minori nel periodo di chiusura delle scuole, continuando a svolgere proficuamente le proprie mansioni. In tal senso l'Istituto ha gradualmente provveduto a dotare i lavoratori agili delle strumentazioni necessarie a consentire loro la piena operatività (pc portatili, cellulari di servizio, supporto informatico). Il ricorso al lavoro agile ha riguardato tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, le cui mansioni possono essere svolte in modalità agile. Gli attori coinvolti nella realizzazione di queste misure sono stati la Direzione aziendale, i Sistemi Informativi e i Dirigenti responsabili delle varie Strutture dell'Ente.
- congedi parentali e aspettative: laddove per la tipologia di mansioni svolte dai dipendenti il ricorso al lavoro agile è stato limitato, si è incentivato l'utilizzo dei congedi parentali ed è stato dato positivo riscontro a richieste di aspettative non retribuite e congedi straordinari. Tali misure sono state richieste e fruite in maggior parte da dipendenti donne (tabella 1.10 per congedi parentali). Gli attori coinvolti nella realizzazione di queste misure sono stati la Direzione aziendale, I Direttori dei Dipartimenti e delle varie strutture dell'Ente interessati dalle richieste, l'U.O. Gestione Risorse Umane.
- mobilità interna: al fine di promuovere la conciliazione vita lavoro, è stato dato positivo riscontro a n. 6 istanze pervenute da parte di altrettanti dipendenti, che per motivi familiari hanno richiesto il trasferimento presso altre sedi dell'Istituto. Gli attori coinvolti nella realizzazione di queste misure sono stati la Direzione aziendale, I Direttori dei Dipartimenti e delle varie strutture dell'Ente interessati dalle richieste.



### SEZIONE 3. Azioni da realizzare

#### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO (comunicazione dell'Ente)

Per l'anno 2021 la Direzione intende realizzare le seguenti misure:

- adozione di un nuovo codice di comportamento e di un codice etico, con specifici riferimenti alla parità di genere;
- iniziative formative in materia di pari opportunità, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- introduzione della possibilità di fruire di un numero predefinito di ferie a mezze giornate - previa verifica della conformità alla vigente normativa e della fattibilità tecnica;
- uso flessibile dell'orario di lavoro.

Tali misure riguarderanno tutto il personale in servizio presso l'Ente.

Gli obiettivi che si intendono perseguire tramite le iniziative descritte consistono nel diffondere un'immagine positiva dell'Ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi, nel rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione e nel favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro.

Il risultato auspicato consiste nella promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'Ente di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i dipendenti, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

#### *Proposte del CUG*

*Al fine di promuovere la partecipazione del genere maschile ai concorsi per i posti disponibili il CUG promuove la creazione di una attività di informazione presso le scuole secondarie e le università attraverso una promozione dell'Ente al fine di migliorare la conoscenza sul territorio e comunicare le potenzialità di un lavoro presso l'Ente stesso.*

*Il CUG intende promuovere una cultura paritetica di genere inherente al tema delle assenze per congedi familiari dato che presso l'Ente, pare che siano di totale appannaggio del genere femminile: una corretta informazione sui diritti e le possibilità di usufruire degli istituti presenti nelle amministrazioni pubbliche potrebbe migliorare la gestione familiare non compromettendo le corrette ambizioni di carriera della donna.*



*Il CUG propone di istituire una adeguata figura esterna di sostegno al disagio maschile e femminile (consigliera/e di fiducia), figura presente in molte amministrazioni che operi sostenendo, ascoltando, indicando azioni da perseguire ai lavoratori che si sentono discriminati o aggrediti nella propria sfera di genere o individuale.*

*Il CUG propone di promuovere un'azione informativa attraverso appositi pamphlet liberamente disponibili (anche ai tirocinanti e lavoratori a tempo determinato) sull'esistenza della CUG approfondendo il ruolo della stessa e le misure di prevenzione e controllo messe in atto dall'Ente per eventuali comportamenti non in linea con le norme, l'etica o il buon senso di convivenza civile.*

*Il CUG propone l'organizzazione di una attività formativa teorica e pratica attraverso "giochi di ruolo" molto utili al fine di far comprendere quali comportamenti possano essere scorretti tra generi differenti.*

*Il CUG propone una attività formativa per conoscere e quindi prevenire azioni discriminatorie in generale ma dove possa essere anche affrontato anche il tema poco trattato che è la gestione corretta della relazione lavorativa tra superiore di genere femminile e subalterno di genere maschile.*

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

*La pandemia di COVID 19 del 2020 ha compromesso ancora di più la già precaria attività della CUG.*

*La Commissione, in scadenza, dovrà essere rinnovata tenendo conto delle numerose sfide che la realtà Ente le pone dinnanzi in particolar modo in riferimento agli istituti dei lavori agili ed alla concomitante necessità di far fronte alle responsabilità familiari (figli in DAD e genitori anziani) ed alle ancora poco note risultanze dello studio commissionato all'Università di Brescia sul benessere lavorativo nell'IZSLER.*

*Promuovere la cultura delle pari opportunità e dei pari doveri in una società piuttosto patriarcale è da ritenersi un dovere in quelle Sedi dove sia possibile effettuarla.*

*Il CUG uscente, vede con grande positività le azioni programmatiche dell'Ente auspicando nel futuro una ancor più stretta collaborazione tra lui e le Direzioni tutte.*

*Brescia, lì 29 marzo 2021*

*Presidente Supplente CUG  
Candotti Dr. Paolo*