



IZSLER IZS_loer RGP
PROT. N.8580 DEL 12/04/2022
3.1.2.0.0.0/16/2021 - AGD 903

**"MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI
GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'IZSLER

ANNO 2021



Al Consiglio di Amministrazione

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'IZSLER

ANNO 2021



Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna
SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	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	1	5	9	30	14	0	7	11	26	14
DIRIGENZA TEMPO DETERMINATO	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0
COMPARTO TEMPO INDETERMINATO	4	25	34	70	21	16	64	156	107	10
COMPARTO TEMPO DETERMINATO	8	7	2	1	1	8	13	1	1	0
Totale personale	13	37	47	101	36	24	86	170	134	24
% sul personale complessivo	1,93%	5,51%	6,99%	15,03%	5,36%	3,57%	12,80%	25,30%	19,94%	3,57%

Dalla tabella 1.1 si rileva che sulla totalità del personale in servizio al 31.12.2021 (672 dipendenti), 234 appartengono al genere maschile e 438 al genere femminile.

La prevalenza della componente femminile è molto più significata nel personale del Comparto, ove supera l'85%. Per quanto riguarda la distribuzione del personale per fasce di età si rileva che il 61,99% della componente maschile ha un'età superiore a 50 anni, mentre nella componente femminile il 61,83% è di età inferiore a 50 anni.

L'analisi dei dati porta ad alcune osservazioni:

- la componente maschile ha un'età lavorativa/anagrafica abbastanza elevata;
- la componente femminile ha un'età lavorativa/anagrafica che può essere interessata dalla maternità e/o cura di figli di giovane età.



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI 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	%
Classi età														
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	12	37	47	100	36	232	38,28 %	24	84	130	114	22	374	61,72%
Part Time >50%	1			1		2	3,45%		2	34	18	2	56	96,55%
Part Time <50%						0	0,00%			6	2		8	100,00 %
Totale	13	37	47	101	36	234		24	86	170	134	24	438	
Totale %	1,93 %	5,51 %	6,99 %	15,03 %	5,36 %	34,82 %	34,82 %	3,57 %	12,80 %	25,30 %	19,94 %	3,57 %	65,18 %	65,18 %

L'analisi dei dati della tabella 1.2 consente di verificare come su un totale di 672 dipendenti in servizio, 66 hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale. Di questi, 64 appartengono al genere femminile mentre solo 2 al genere maschile. Significativa è anche la concentrazione del personale femminile con rapporto di lavoro a tempo parziale nella fascia di età tra 41 e i 60 anni, che conferma l'utilizzo del rapporto di lavoro c.d. flessibile da parte di alcune lavoratrici per conciliare le proprie esigenze casa-lavoro.



TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVE	2		0		2	
Totale personale	154		353		507	
% sul personale complessivo		1,30%		0,00%		0,39%

Le posizioni organizzative si sono ulteriormente ridotte rispetto 2020.

Al momento, non risulta titolare di posizioni organizzative personale del genere femminile.

Da segnalare che va aggiornata la regolamentazione interna secondo le disposizioni dell'ultimo CCNL del Comparto, così da poter individuare nuove articolazioni funzionali e/o confermare quelle esistenti. Ciò consentirà l'avvio delle nuove procedure di selezione.

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	12	16	7	7	2	44	32,84%	24	44	17	5		90	67,16%
Tra 3 e 5 anni		9	1			10	45,45%		9	3			12	54,55%
Tra 5 e 10 anni		2	5	1		8	27,59%		11	10			21	72,41%
Superiore a 10 anni		5	23	63	20	111	30,49%		13	127	103	10	253	69,51%
Totale	12	32	36	71	22	173		24	77	157	108	10	376	
Totale %	2,19%	5,83 %	6,56 %	12,93 %	4,01 %	31,51 %	31,51 %	4,37 %	14,03 %	28,60 %	19,67 %	1,82 %	68,49 %	68,49 %

Su un totale di 549 dipendenti del ruolo non dirigenziale, più di 2/3 (68,49%) sono donne.

Dalla lettura dei dati emerge che l'avanzamento di carriera è sostanzialmente omogeneo per entrambi i generi.



TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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. A	14.291,65	15.761,06	1.424,41	9,97%
CAT. B	18.265,64	18.748,31	482,67	2,64%
CAT. BS	19.974,68	17.049,72	-2.924,96	-14,64%
CAT. C	22.329,55	20.614,50	-1.715,06	-7,68%
CAT. D	23.547,82	21.823,54	-1.724,27	-7,32%
CAT. D. LIV. SUPER	25.382,52		-25.382,52	-100,00%
DIRIGENTE	44.996,64	72.194,17	27.197,53	60,44%
DIRIGENTE ANALISTA	65.416,11			
DIRIGENTE INGEGNERE	70.806,30			
DIRIGENTE CHIMICO	53.573,65	50.428,37	-3.145,28	-5,87%
DIRIGENTE BIOLOGO	53.224,69	56.670,75	3.446,06	6,47%
DIRIGENTE VETERINARIO	58.286,02	56.154,34	-2.131,68	-3,66%
Totale personale	234	438		
% sul personale complessivo	34,82	65,18		

I dati non evidenziano particolari differenze di retribuzione, dovute sostanzialmente alla diversa anzianità di servizio nella qualifica.

L'unico caso dove si registra una differenza marcata a favore del genere femminile (dirigenza amministrativa) è collegato al limitato numero dei dipendenti in organico ed al turn over del 2021, fattori che aumentano il divario retributivo.



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 (B,C,V)	52		60		112	100%
Totale personale	108		122		230	100%
% sul personale complessivo	46,96%		53,04%			100%

Dalla tabella 1.6 non si evidenziano particolari differenze nel grado di istruzione del personale dirigenziale di ambo i generi. Da segnalare che per la Dirigenza dell'Area Sanità è obbligatorio il diploma di specializzazione per l'accesso.

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	44	56,41%	34	43,59%	78	100%
Diploma di scuola superiore	72	28,8%	178	71,2%	250	100%
Laurea	57	25,8%	164	74,2%	221	100%
Totale personale	173		376		549	100%
% sul personale complessivo		31,51%		68,49%		100,00%

Dalla tabella 1.7 si rileva che complessivamente il personale non dirigenziale femminile ha titoli di studio superiori a quello maschile.



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	%	
CONCORSO PER STATISTICO	2	66,67%	1	33,33%	3		U
CONCORSO PER DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	2	66,67%	1	33,33%	3		U
CONCORSO PER TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO (TSLB)	1	33,33%	2	66,67%	3		U
CONCORSO PER INGEGNERE	1	33,33%	2	66,67%	3		U
CONCORSO PER TECNICO DI LABORATORIO (TDL)	2	67,66%	1	33,33%	3		U
CONCORSO PER ASS.AMM.VI	1	33,33%	2	66,67%	3		U
CONCORSO PER DIRIGENTE VETERINARIO	1	33,33%	2	66,67%	3		D
CONCORSO PER DIRIGENTE BIOLOGO		0,00%	3	100,00%	3		D
CONCORSO PIRAMIDE DELLA RICERCA N. 12 SELEZIONI	15	42,86	20	57,14	33		D=4 U=8
Totale personale	27		34		61		
% sul personale complessivo	44,26%		55,74%		100,00%		

Nella composizione delle commissioni, vi è una predominanza del genere maschile nella carica di presidente. Dalla tabella 1.8, si rileva che su 20 procedure di concorso, 14 sono state presiedute da uomini.

Nella composizione dei membri delle commissioni è mediamente equa la composizione di genere. Si evidenziano qualche eccezione a favore delle donne, come ad esempio nel concorso per dirigente biologo e nei concorsi per la cosiddetta Piramide della ricerca.



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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time orizzontale	1					1	1,92%		2	31	18		51	98,08%
Personale che fruisce di part time verticale				1		1	7,14%			9	2	2	13	92,86%
Personale che fruisce del lavoro agile	4	9	21	33	9	76	33,04%	2	36	62	50	6	152	66,96%
Totale	5	9	21	34	9	78	26,53%	2	34	102	70	8	216	73,47%
Totale %	1,70 %	3,0 6%	7,1 %	11,5 %	3,0 %	26,5 %	100%	0,6 %	11,5 %	34,6 %	23,8 %	2,7 %	73,4 %	100,00 %

La scelta lavorativa del part time, sia di tipo orizzontale che verticale, è quasi esclusivo appannaggio del genere femminile. La maggior parte delle richieste proviene da donne di età compresa tra i 41 e i 50 anni, fascia d'età centrale per il consolidamento dei nuclei familiari.

Il lavoro agile viene effettuato sia da uomini che da donne.



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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	390	25,61%	1.133	74,39%	1523	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	2,13%	1331	97,87%	1360	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
Totale personale						
% sul personale complessivo						

In materia di fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992, le donne rappresentano l'85,40% dei richiedenti. Questa tabella evidenzia una disparità di genere nella cura dei familiari più fragili.

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

Valore: ore/minuti/secondi

Formazione obbligatoria	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	194:00:00	146:00:00	87:00:00	212:00:00	32:00:00	671:00:00	49,34 %
DONNE	221:00:00	219:00:00	125:00:00	104:00:00	20:00:00	689:00:00	50,66%

Aggiornamento professionale	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	310:35:00	292:20:00	211:45:00	450:35:00	71:25:00	1335:57:00	34,16%
DONNE	287:14:00	497:29:00	941:32:00	792:47:00	55:50:00	2573:72:00	65,84%



Competenze manageriali	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	03:00:00	00:00:00	45:00:00	226:10:00	91:20:00	365:30:00	49,62%
DONNE	21:00:00	35:00:00	104:50:00	204:40:00	06:00:00	370:90:00	50,38%

Anticorruzione	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	119:30:00	121:30:00	132:40:00	305:00:00	57:50:00	735:50:00	31,92%
DONNE	238:50:00	386:50:00	503:50:00	393:50:00	46:30:00	1568:30:00	68,08%

Formazione interna	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	626:25:00	559:50:00	475:05:00	1189:45:00	250:35:00	3100:60:00	50%
DONNE	766:44:00	1137:39:00	1673:12:00	1491:17:00	128:20:00	3100:60:00	50%

Formazione esterna	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	TOT	%
UOMINI	16:00:00	16:00:00	288:00:00	328:00:00	104:00:00	462:00:00	20,35%
DONNE	176:00:00	256:00:00	744:00:00	552:00:00	80:00:00	1808:00:00	79,64%

Dalla tabella 1.11 non si evince un forte divario di genere in materia di formazione, tenuto conto della maggior presenza del genere femminile tra il personale.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Come nell'anno precedente, anche nel 2021 l'IZSLER è stato in prima linea nel fronteggiare l'emergenza da Covid19. I laboratori sono stati fondamentali per l'individuazione delle varianti del virus e hanno dato un forte supporto alle autorità sanitarie per l'analisi e la refertazione dei tamponi eseguiti sulla popolazione.

Al fine di tutelare la salute dei dipendenti, l'Istituto ha dato attuazione alle misure previste dalla normativa in vigore, tra cui si ricorda:

- lavoro agile: il ricorso allo smart working ha permesso a molti dipendenti una maggior conciliazione tra lavoro e vita familiare durante il perdurare della pandemia e delle conseguenti restrizioni. Lo strumento



dello smart working è stato reso fruibile a tutti i dipendenti, compatibilmente con le mansioni lavorative ricoperte.

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 non fosse stato possibile l'utilizzo della modalità smart working, l'Istituto ha incentivato l'uso di congedi parentali e ha accolto le richieste di aspettative non retribuite e di congedi straordinari.

Per una lettura più analitica del fenomeno, si rimanda alla tabella 1.10.

- Mobilità interna: prima di procedere alla copertura dei posti mediante concorso, l'IZSLER ha adottato come scelta gestionale l'attuazione della mobilità interna richiesta dal personale.

Nel corso del 2021, 7 dipendenti hanno fatto domanda di mobilità interna e tutte le richieste sono state accolte.

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

A causa del perdurare della pandemia e del rinnovo nella sua composizione, il Comitato Unico di Garanzia non ha avuto modo di svolgere proficuamente nel corso del 2021 attività di promozione e sensibilizzazione al tema delle pari opportunità.

A seguito della nuova costituzione, avvenuta a fine Novembre 2021, il Comitato ha redatto per la prima volta il Piano triennale delle Azioni Positive (2022-2024). È un piano corposo, volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come stabilito dall'art. 48 del D. Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 del 26 giugno 2019.

L'inizio del nuovo mandato CUG è avvenuto con l'inaugurazione della Panchina Rossa, simbolo di vicinanza a tutte le donne dell'Istituto nel contrasto alla violenza di genere. Tale tematica sarà ripresa nel periodo autunnale con la realizzazione di un evento specifico nel mese di novembre, per la celebrazione della Giornata contro la Violenza sulle donne, e con la promozione di una campagna di sensibilizzazione in materia. Sempre nel medesimo



ambito, il Comitato si prefigge l'obiettivo anche di favorire un linguaggio non discriminatorio ed inclusivo in tutti i documenti di lavoro.

Per la diffusione della cultura di pari opportunità, il Comitato ha richiesto l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia. A seguito della sua nomina, il Comitato darà ampio risalto alla nuova figura istituzionale, sia attraverso la Newsletter interna dell'Istituto sia mediante incontri conoscitivi in presenza e/o in modalità telematica.

In materia di conciliazione vita privata/vita lavorativa, il Comitato proporrà la richiesta di incentivazione del lavoro agile, come tool abituale e non solo più eccezionale, legato esclusivamente all'emergenza sanitaria da Covid19. A questo proposito, l'Istituto sta dotando tutte le postazioni di lavoro del personale di computer portatili.

Verrà chiesta una nuova somministrazione del test in materia di stress correlato al lavoro per valutare i parametri tra l'anno in corso e quello precedente.

Infine, proposito del Comitato è anche quello di favorire la collaborazione con altri Comitati Unici di Garanzia, principalmente afferenti al settore sanitario. A tale scopo, il Comitato IZSLER vuole aderire alla rete territoriale per la conciliazione di ATS Brescia e con quest'ultima rinsaldare i rapporti favorendo, ove possibile, iniziative comuni.

Sotto la nuova presidenza, il Comitato si è riunito 3 volte nell'arco degli ultimi quattro mesi.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nell'anno 2021, l'attività del Comitato Unico di Garanzia è stata compromessa dal perdurare della pandemia da Covid 19. Sebbene vi fossero lodevoli intenti nel proporre attività stimolanti per i dipendenti dell'Istituto, la loro realizzazione ha subito dei forti rallentamenti.

Alcune di queste proposte, come quella della nomina del/della Consigliere/a di fiducia, sono state riprese nel Piano triennale delle Azioni Positive a cui si sono aggiunte nuove iniziative da parte dei membri.

A seguito dell'inaugurazione della Panchina Rossa, molti dipendenti hanno iniziato ad interessarsi alle tematiche del Comitato. Questo dato è particolarmente positivo da rilevare poiché non solo è ipotizzabile una crescente partecipazione del personale alle future iniziative del Comitato, ma favorisce una maggiore consapevolezza dei diritti dei dipendenti in materia di pari opportunità in un contesto neutro, apolitico.

Il nuovo Comitato ha redatto un Piano Triennale delle Azioni Positive ben strutturato, revisionabile di anno in anno. A seguito del parere favore della Consigliera di Fiducia Provinciale avv. Nini Ferrari, il Piano è stato trasmesso alla Direzione per la sua approvazione definitiva.

I rapporti istituzionali tra il Comitato e la Direzione sono da considerarsi collaborativi e propositivi. Alla luce di ciò la conseguente sinergia che ne deriverà potrà essere solo di giovamento alle prefissate attività del Comitato.



Brescia, 12 aprile 2022

La Presidente CUG

Dott.ssa Claudia Francesca Grassi

Claudia Francesca Grassi