



**IZSLER IZS\_loer RGP**  
**PROT. N.7346 DEL 07/04/2025**  
**3.1.2.0.0/16/2021 – AGD 909**

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'IZSLER

ANNO 2024



ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2024

---



## PRIMA PARTE – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONE

SITUAZIONE AL 31.12.2024

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

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 a tempo determinato	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dirigenza a tempo indeterminato	0	6	16	19	19	0	9	18	26	8
Comparto a tempo determinato	8	12	2	0	0	23	21	3	1	0
Comparto a tempo indeterminato	4	33	38	64	19	14	70	153	114	20
<b>Totale personale</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>83</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>101</b>	<b>174</b>	<b>141</b>	<b>28</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b><u>1,80</u></b>	<b><u>7,05</u></b>	<b><u>7,88</u></b>	<b><u>11,48</u></b>	<b><u>5,26</u></b>	<b><u>5,12</u></b>	<b><u>13,97</u></b>	<b><u>24,07</u></b>	<b><u>19,50</u></b>	<b><u>3,87</u></b>

Al 31/12/2024 il personale IZSLER è composto da 723 persone di cui 242 appartenenti al genere maschile (pari al 33,5%) e 481 (pari al 66,5%) al genere femminile.

Dall'analisi della tabella 1.1 emerge quanto segue:

- in valore assoluto il numero di dirigenti appartenenti ad ambo i generi è uguale (62 versus 62);
- la dirigenza maschile (tempo indet. e tempo det.) rappresenta il 25,6% di tutta la forza lavoro maschile;
- la dirigenza femminile (tempo indet. e tempo det.) rappresenta il 12,9% di tutta la forza lavoro femminile;
- il comparto è composto da 180 persone appartenenti al genere maschile, pari al 74,4% della forza lavoro totale maschile, e 419 persone appartenenti al genere femminile, pari al 87,1% della forza totale femminile.

Questi dati sono in linea con quelli presentati l'anno scorso.



**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	6	53	56	77	48	240	<u>36,1</u>	26	99	137	130	32	424	<u>63,8</u>
Part Time >50%	2	0	0	0	0	2	<u>3,8</u>	0	0	27	15	8	50	<u>96,1</u>
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	<u>0</u>	0	0	6	1	0	7	<u>100</u>
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>77</b>	<b>48</b>	<b>242</b>	<b>39,9</b>	<b>26</b>	<b>99</b>	<b>170</b>	<b>146</b>	<b>40</b>	<b>481</b>	
<b>Totale %</b>	<b><u>3,3</u></b>	<b><u>21,9</u></b>	<b><u>23,2</u></b>	<b><u>31,8</u></b>	<b><u>19,8</u></b>		<b><u>100</u></b>	<b><u>5,5</u></b>	<b><u>20,58</u></b>	<b><u>35,3</u></b>	<b><u>30,4</u></b>	<b><u>8,4</u></b>		<b><u>100</u></b>

Analizzando la tabella 1.2 si rilevano i seguenti dati:

- il maggior numero di uomini è presente nella fascia 51-60 anni, pari al 31,8% della forza lavoro maschile;
- il maggior numero di donne è ricompreso nella fascia 41-50 anni pari al 35,3% della forza lavoro femminile;
- il 19,8% degli uomini ha un'età superiore ai 60 anni rispetto all'8,4% delle colleghe con la stessa fascia d'età;
- il personale under 30 è composto da 8 uomini, di cui 2 a tempo part time, pari al 3,3% della forza lavoro complessiva maschile e 26 donne, pari al 5,5% della forza lavoro complessiva femminile;
- a livello assoluto, il 91,8% del personale IZSLER svolge la propria prestazione lavorativa a tempo pieno; si evidenzia che il 99,2% del personale maschile lavora a tempo pieno rispetto l'88,2% del personale appartenente al genere femminile.
- il part-time è uno strumento di conciliazione vita-lavoro utilizzato quasi esclusivamente dal personale appartenente al genere femminile (57 donne pari 96,6% versus 2 uomini pari 3,4%).

I dati esposti sono in linea con quelli dell'anno scorso.



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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	1	100%	0	0%	1	100%
<b>Totale personale</b>	<b>180</b>		<b>419</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0,55%		0			

Come negli anni passati, l'unica posizione organizzativa è ricoperta dal genere maschile.

**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	%
Inferiore a 3 anni	12	26	8	10	2	58	32,22	28	49	48	30	1	156	37,23
Tra 3 e 5 anni	0	8	2	6	0	16	8,89	8	24	22	11	1	66	15,75
Tra 5 e 10 anni	0	8	5	5	1	19	10,56	1	13	21	12	0	47	11,22
Superiore a 10 anni	0	3	25	43	16	87	48,33	0	5	65	62	18	150	35,80
<b>Totale</b>	12	45	40	64	19	180	100	37	91	156	115	20	419	100
<b>Totale %</b>	6,7	25	22	35,7	10,6		100	8,83	21,71	37,23	27,45	4,78		100

I dati della tabella 1.4 evidenziano come il personale con presenza superiore a 10 anni è rappresentato per il 48% da uomini e per il 35% da donne. In generale quindi la forza lavoro più giovane (per età anagrafica e lavorativa) è invece rappresentata dalle donne.



**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
Personale Di Supporto	24.077,13	20.991,42	- 3.085,71	-14,70
Area Operatori	24.726,24	24.090,01	-636,23	-2,64
Area Assistenti	29.999,28	26.547,05	-3.452,23	-13,00
Ricercatore Sanitario	28.011,95	29.879,55	+1.867,60	+6,25
Coll. Prof. Ricerca Sanitaria *	29.729,81	25.687,19	-4.042,62	-15,74
Professionisti della salute e funz.	30.897,54	29.799,11	+1.098,43	-3,69
Dirigenza Pta	101.665,36	117.857,68	+16.192,32	+13,74
Dirigenti Sanitaria	94.154,48 €	100.130,69	+5.976,21	+5,97
<b>Totale personale</b>	<b>242</b>	<b>481</b>	<b>723</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>33,47</b>	<b>66,53</b>		

Come negli anni passati, complessivamente i dati non evidenziano significative differenze retributive, tenendo in considerazione anche l'anzianità di servizio e i contratti part-time.

\*Si specifica che i dati riportati in tabella ricomprendono anche le assenze legate all'attività lavorativa svolta (es. frequenza all'estero).

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale/specialistica/V.O	62	100	62	100	124	100
di cui specializzazione	55	88,71	59	95,16	124	91,93
Totale personale	62	100	62	100	124	100
% sul personale complessivo		50		50		100,00%



Come già evidenziato nella tabella 1.1 a livello numerico vi è omogeneità tra la dirigenza appartenente al genere maschile e quella femminile.

A differenza del 2023, si evidenzia una lieve prevalenza del genere femminile rispetto al genere maschile in merito alla sola specializzazione (88,7% uomini versus 95,2% donne).

I dati della tabella 1.6 sono in linea con quelli presentati negli anni passati.

**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	21	11,66%	14	3,34%	35	5,84
Diploma di scuola superiore	93	51,67%	236	56,33%	329	54,92
Laurea	16	8,89%	38	9,07%	54	9,02
Laurea	50	27,78%	131	31,26%	181	30,22
Totale personale	180	100,00	419	100,00	599	100,00
% sul personale complessivo		30,22		69,78		100,00%

Dalla tabella 1.7 si evidenzia quanto segue:

- 66 uomini (pari al 36,6%) e 169 donne (pari al 40,4%) del comparto possiedono i titoli di studio quali laurea e laurea magistrale/specialistica;
- nei ruoli non dirigenziali 114 persone appartenenti al genere maschile (pari al 63,3%) hanno un titolo di studio inferiore o uguale al diploma di scuola superiore rispetto alle 250 persone appartenenti al genere femminile (pari 59,6%);
- rispetto all'anno 2023 si evidenzia un leggero incremento del personale appartenente al genere maschile laureato, passando dal 29,04% al 36,6%.

Complessivamente, i dati analizzati sono in linea con quelli presentati negli anni precedenti.



**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	%	
Veterinario dirigente TD	1	25	3	75	4	100	U
Tecnico di laboratorio biomedico	1	25	3	75	4	100	U
PNRR node 1	1	25	3	75	4	100	D
PNRR node 2	3	75	1	25	4	100	U
PNRR node 2	0	0	4	100	4	100	D
PNRR node 3	2	50	2	50	4	100	U
PNRR node 5	2	50	2	50	4	100	U
Collaboratore ricerca biblioteca	2	50	2	50	4	100	U
Collaboratore ricerca giuridico	1	25	3	75	4	100	D
Ricercatore biologo	0	0	4	100	4	100	D
Ricercatore chimico	1	25	3	75	4	100	U
Stabilizzazione personale della ricerca	3	75	1	25	4	100	U
Operatore tecnico Parma	2	50	2	50	4	100	U
Operatore tecnico Modena	2	50	2	50	4	100	U
Collaboratore ricerca giuridico	2	40	3	60	5	100	U
Assistente amministrativo Ferrara	0	0	4	100	4	100	D
Veterinario dirigente	2	50	2	50	4	100	U
Biologo dirigente	0	0	4	100	4	100	D
Collaboratore tecnico profess. Ingegnere	2	50	2	50	4	100	U
Collaboratore amministrativo professionale	2	50	2	50	4	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>29</b>		<b>52</b>		<b>81</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	40,58		59,42		100%		

Dalla tabella 1.8. si evidenziano i seguenti dati:

- in 4 casi tutta la commissione di concorso apparteneva al genere femminile. Nello specifico si fa riferimento al concorso nell'ambito del PNRR node 2, nella selezione per il ruolo di ricercatore biologo, di assistente amministrativo della Sezione di Ferrara e di biologo dirigente;
- in 3 commissioni di concorso c'è stato un maggiore sbilanciamento di genere: nel concorso in ambito del PNRR node 2 (3 uomini, 1 donna e presidente uomo), nella selezione per il collaboratore di ricerca giuridico (1 uomo, 3 donne e presidente donna), nella stabilizzazione del personale della ricerca (3 uomini, 1 donna e presidente uomo).



**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 p.t. orizz. a richiesta 32H	1	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di p.t. orizz. a richiesta 18 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4	100
Personale che fruisce di p.t. orizz. a richiesta 22 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	100
Personale che fruisce di p.t. orizz. a richiesta 25 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	15	7	0	2	24	100
Personale che fruisce di p.t. orizz. a richiesta 30 ore	1	0	0	0	0	1	100	0	1	7	5	0	13	100
Personale che fruisce di p.t. vert. a richiesta 18 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	100
Personale che fruisce di p.t. vert. a richiesta 22 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100
Personale che fruisce di p.t. vert. a richiesta 25 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	100
Personale che fruisce di p.t. vert. a richiesta 30 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4	100
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	9	4	1	15	100	1	8	3	6	3	21	100
Personale che fruisce di orari flessibili						481	100						242	100



Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

Dalla tabella 1.9 si evidenzia quanto segue:

- il part-time è utilizzato quasi esclusivamente dal personale appartenente al genere femminile, salvo due persone appartenenti al genere maschile;
- la fruizione del lavoro agile è abbastanza omogenea nei due generi (15 uomini versus 21 donne). In riferimento al singolo genere, gli uomini che usufruiscono di tale modalità operativa sono pari al 6,2% della forza lavoro complessiva maschile rispetto al 4,4% delle colleghe rapportate alla forza lavoro complessiva femminile;
- l'utilizzo della flessibilità lavorativa in entrata e in uscita è uno strumento messo a disposizione a favore di tutto il personale.

**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	305	21%	1154	79%	1459	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	28	26%	78	74%	106	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	157	8%	1806	92%	1963	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22	48%	24	52%	46	100%
<b>Totale</b>	512		3062		3574	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>14%</b>		<b>86%</b>		<b>100%</b>

La tabella 1.10 evidenzia una situazione lievemente diversa rispetto a quella descritta nel bilancio di genere dell'anno passato:

- è aumentato il numero di soggetti fruitori di ambo i generi nell'utilizzo dei permessi orari per L. 104/1992. Nel 2023 13 donne hanno utilizzato i permessi orari per L. 104/1992; nel 2024 si registrano 28 uomini e 78 donne.



- Situazione complessivamente uguale a quella del 2023 in materia di fruizione dei permessi giornalieri per L.104/1992;
- elemento positivo da evidenziare è il lieve aumento dell'utilizzo sia dei permessi giornalieri che di quelli orari per congedi parentali da parte del personale appartenente al genere maschile;
- in riferimento al solo genere maschile, c'è stato un aumento del 6% nell'utilizzo dei permessi giornalieri e del 29% nell'utilizzo dei permessi orari per congedo, passando dal 19% del 2023 al 48% nel 2024;
- si evidenzia una diminuzione nell'utilizzo dei permessi orari per congedi parentali fruiti da parte del personale appartenente al genere femminile, passando dall'81% del 2023 al 52% del 2024.

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

Tematiche CUG	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	0	23	26	46,50	31,50	127	28,48%
Donne ore	6	75	78,5	119,50	40	319	71,52%

Violenza di genere	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	0	2,50	5	10	5	22,5	18,37%
Donne ore	5	25	25	32,50	12,50	100	81,63%

Anticorruzione	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	58,80	132,30	114,80	168,50	89,30	563,7	33,54%
Donne ore	112,10	230,60	394,80	327,30	52	1116,80	66,46%

Aggiornamento professionale	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	252,25	1293,50	962,50	1129,75	763,75	3535,75	28,94%
Donne ore	886,75	1993,5	2706,25	2777,50	318,50	8682,50	71,06%

Formazione esterna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	96	616	304	288	328	1632	33,17%
Donne ore	176	928	784	1120	280	3288	66,83%



Competenze manageriali	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	8	39,25	33,75	123,25	39,25	243,5	32,33%
Donne ore	29	102,5	139,25	193,5	45,25	509,5	67,67%

Formazione interna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	354,05	1532,05	1217,55	1612	970,80	5686,45	33,66%
Donne ore	1076,35	2527,10	2544,80	3576,30	482,25	11206,80	66,34%

Complessivamente la tabella 1.11 riflette la composizione del personale dell'Istituto.



## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITÀ – Informazioni schematiche

- **Modalità di nomina del Cug**

Tutti i componenti Cug sono stati nominati con decreto del Direttore Generale. Gli atti di nomina sono consultabili alla pagina internet <https://www.IZSLER.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/componenti/>.

- **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001**

Non è stato allocato un budget annuale per l’attuazione delle iniziative del Cug. Tuttavia, si fa presente che tutte le attività proposte alla Direzione sono state autorizzate.

- **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione**

Non sono state stanziato risorse specifiche destinate alla formazione dei/delle componenti Cug.

- **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)**

Il Cug non ha una propria sede fisica in Istituto. Come negli anni passati non si sono riscontrate criticità nel reperire i locali per lo svolgimento delle riunioni che hanno avuto luogo nelle aule e sale messe a disposizione sia dalla Segreteria della Direzione che dall’Ufficio Formazione.

I membri impossibilitati a presenziare hanno sempre potuto collegarsi via Teams alle riunioni.

Tutte le iniziative Cug sono state pubblicizzate attraverso la casella email della presidente, la pagina Cug del sito dell’Istituto (<https://www.IZSLER.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/eventi-cug/>), aggiornata costantemente grazie al supporto dell’U.O. Sistemi Informativi, e mediante la newsletter redatta dall’Ufficio Comunicazione.

Gli eventi formativi sono stati pubblicizzati da locandine affisse in spazi conviviali quali macchinette del caffè, bacheca della mensa, area vicino ai timbratori della sede centrale.

- **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e Cug**

Non sono presenti circolari che disciplinano i rapporti tra amministrazione e Cug.

Nel regolamento sul funzionamento del Comitato, all’art. 11 si sancisce che: *“Per assolvere i propri fini istituzionali il Comitato unico di garanzia instaura con la Direzione un’efficace collaborazione, assicurando l’informazione costante sulle iniziative poste in essere”*.

- **Frequenza e temi della consultazione**

Nel corso del 2024 il Cug si è riunito 5 volte.

Il tema principale all’ordine del giorno delle riunioni è stata l’attuazione del Piano delle Azioni Positive e delle attività delineate nel Gender Equality Plan.

In riferimento a questo secondo documento programmatico si evidenzia che il Cug ha realizzato differenti tipologie di attività afferenti alle seguenti macroaree: area 1 “Equilibrio di vita privata/ vita lavorativa e cultura dell’organizzazione”, area 2 “Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali”, area 4 “Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione”, area 5 “Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali”.



- **Collaborazioni esterne/interne**

La collaborazione con l'avv. Leonora Mazzocchi, Consigliera di Fiducia IZSLER, è stata proficua e continuativa.

In particolar modo, la Consigliera di Fiducia è stata coinvolta nell'organizzazione dell'evento formativo "Violenza economica sulle donne: potenziare la conoscenza giuridica e finanziaria come forma di libertà", incontro realizzato per celebrare la ricorrenza del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

## **B. ATTIVITÀ**

Le attività del Comitato per l'anno 2024 sono state delineate nel Piano di Azioni Positive (PAP) e rientrano in uno degli allegati del PIAO, Piano integrato di attività di organizzazione, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 12 dicembre 2023.

Tutte le azioni positive individuate nel PAP sono confluite nelle attività previste nelle aree 5 e 1 del Gender Equality Plan (GEP).

Oltre al conseguimento di questi obiettivi, il Cug ha realizzato due eventi formativi afferenti uno all'area 2 e uno all'area 4 del GEP.

### Attività svolte nel 2024

1. In data 07 marzo 2024 è stato organizzato dal Cug l'evento dal titolo "La prospettiva di genere nella ricerca: strumenti e strategie" con la partecipazione della professoressa Maria Sole Bannò, presidente della Commissione di Genere ed ex presidente del Comitato unico di garanzia dell'Università degli Studi di Brescia, dell'avvocata Camilla Federici e dell'ingegnera Letizia Lo Preiato, ricercatrici presso l'Università degli Studi di Brescia ed esperte in materia di genere.  
L'incontro rientra nelle attività previste per l'area 4 del GEP, area riguardante "l'Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione".

Nel mese di maggio i nuovi Direttori IZSLER, rispettivamente il dott. Giorgio Varisco Direttore Generale e il dott. Luigi Faccincani Direttore Amministrativo, sono stati invitati a partecipare alla riunione Cug.

L'incontro aveva la finalità di presentare il gruppo Cug alla nuova Direzione e al contempo, di rendere quest'ultima partecipe sia delle attività svolte negli anni passati sia di quelle previste per l'anno in corso. In tale occasione, la Direzione ha espresso massima collaborazione e disponibilità alla realizzazione di progetti in materia di parità di genere.

2. In data 02 luglio 2024 è stato realizzato l'evento formativo dal titolo "Misurare l'eguaglianza di genere nel mercato di lavoro" con relatrici le professoressa Chiara Mussida dell'Università Cattolica del Sacro Cuore della sede di Piacenza e Maria Sole Bannò dell'Università degli Studi di Brescia.  
L'attività formativa riguarda l'area 2 del GEP, quella relativa "all'Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali".

Sia l'evento formativo dell'area 4 che quest'ultimo di area 2 sono stati i primi eventi organizzati in Istituto ad affrontare queste nuove tematiche.



3. Nel corso dell'estate il Cug ha realizzato l'indagine in materia di conciliazione vita privata e vita lavorativa in IZSLER; la sua successiva diffusione è stata resa possibile grazie alla collaborazione dell'Ufficio Relazioni per il Pubblico (URP).  
L'indagine, azione positiva dell'area 1 del GEP "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" è stata avviata il 4 novembre e si è conclusa il 24 novembre.  
Sono stati compilati 338 questionari. La partecipazione è stata pari al 45% del personale IZSLER.  
Rispetto all'indagine realizzata nell'ottobre 2023 riguardo alla percezione delle discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'identità di genere in Istituto si registra un incremento della partecipazione pari al 7%. Tale dato è positivo e denota l'interesse della tematica affrontata.  
Le risultanze prodotte dall'URP sono state rese consultabili nell'intranet aziendale per tutto il mese di febbraio 2025.
4. In data 11 novembre è stato organizzato il primo webinar ECM in materia di "Disparità di genere: unconscious bias, stereotipi e discriminazione", attività relativa all'area 5 del GEP riferita alle "Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali".  
La relatrice dell'evento è stata Valeria Fili, professoressa ordinaria di diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Udine nonché ex presidente Cug della stessa Università.  
69 persone hanno seguito il corso e il 91% di loro consiglierebbe tale evento ad altri colleghi e colleghe.
5. Per la ricorrenza del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, il Cug ha proposto un evento formativo dal titolo "Violenza economica sulle donne: potenziare la conoscenza giuridica e finanziaria come forma di libertà".  
L'evento è stato organizzato dalla Consigliera di Fiducia avv. Leonora Mazzocchi, che ha rivestito il ruolo anche di relatrice assieme alle dottoresse: Silvia Bonizzoni, dirigente responsabile dell'UDS programmazione e progettazione sociale del Comune di Brescia, Chiara Rossi, psicologa e collaboratrice del centro antiviolenza Butterfly di Brescia, Chiara Forino, notaia e componente del Consiglio Notarile di Brescia.
6. Nel mese di novembre sono proseguiti i lavori di revisione al "Codice di Condotta contro le molestie sessuali e mobbing sul luogo di lavoro" terminati nel mese di dicembre.  
Già nel dicembre 2023, il Cug aveva trasmesso alla pregressa Direzione una bozza iniziale di revisione del Codice di Condotta in vigore.  
A seguito dell'insediamento della nuova Direzione, la proposta di revisione intitolata "Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione, violenza e molestia sul luogo di lavoro dell'IZSLER" è stata visionata sia dal Direttore Amministrativo che dalla Consigliera di Fiducia, quest'ultima principalmente per gli articoli pertinenti alla sua funzione.  
In data 10 dicembre 2024 il documento è stato trasmesso al dott. Giovanni Ziviani, dirigente responsabile dell'U.O. Gestione del Personale e Sviluppo delle Competenze, per l'informativa alle RSU.
7. In data 16 dicembre 2024 sono state trasmesse alla Direzione Generale e Amministrativa le Linee guida 2024 per una comunicazione sensibile al genere realizzate dal Comitato per la loro successiva approvazione e adozione.  
Il documento, già inviato alla precedente Direzione dell'Istituto nel dicembre 2023, ma non approvato a seguito delle nuove nomine apicali, è stato rivisto nel suo complesso, ed in particolare, è stata aggiornata l'introduzione.
8. Il Comitato unico di garanzia non ha realizzato l'attività di sensibilizzazione in tema di burnout, azione positiva presente solo nel PAP, a seguito di un parere non favorevole dato dal dott. Luca Belleri, medico



competente IZSLER, riguardo alla proposta di diffondere una locandina realizzata dal Cug in materia, nella newsletter dell'Istituto. Per tale motivazione, l'attività è stata annullata.

A titolo informativo, nel mese di gennaio 2025 è stato somministrato al personale un nuovo programma di valutazione del rischio stress-lavoro correlato e di definizione di strategie per la promozione del benessere realizzato con il supporto dell'Università degli Studi di Brescia.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nel corso del 2024 il Comitato unico di garanzia ha svolto la quasi totalità delle azioni presenti nel Gender Equality Plan.

A parere del Comitato, gli eventi formativi proposti al personale IZSLER sono stati di alta qualità, grazie al coinvolgimento continuo di docenti universitari e di professioniste presenti sul territorio specializzate in materia di genere.

Sebbene sia auspicabile che nel corso degli anni futuri la partecipazione alle attività Cug sia sempre più eterogenea e numerosa, si rileva il buon riscontro di partecipazione ottenuto tramite l'accREDITAMENTO ECM al webinar in materia di disparità di genere.

Si evidenzia l'importanza di individuare differenti referenti per ogni area del Gender Equality Plan. Soggetti con professionalità e background diversi possono essere un'importante risorsa per proporre un'offerta presente nel Gender Equality Plan più ampia ed articolata e, al contempo, avvicinare più persone alle tematiche in oggetto.

Infine, l'anno 2025 sarà l'ultimo anno per il Comitato nella sua attuale composizione.

Ripercorrendo le attività svolte nel corso dei tre anni del mandato e del quarto in corso, il Comitato è consapevole di aver fatto qualche piccolo passo in avanti in materia di genere a favore del personale dell'Istituto e ringrazio a titolo personale tutti i membri per il proficuo lavoro svolto e la pregressa e l'attuale Direzione per aver sostenuto la realizzazione dei nostri progetti.

Si auspica che la linea tracciata dall'uscente Comitato possa essere di supporto al futuro gruppo di lavoro sia per continuare le attività intraprese in questi anni sia per portare a compimento nuovi traguardi.

Brescia, 04/04/2025

la presidente Cug

*Claudia Francesca Grossi*