Istituto Zooprofilattico
Sperimentale delle Venezie

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE

L E G N A R O (PD)

D E L I B E R A Z I O N E

D E L D I R E T T O R E G E N E R A L E

N. 492 del 30/12/2021

OGGETTO: Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) dell`Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Documento firmato digitalmente

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE

L E G N A R O (PD)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) dell`Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che:

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" all'art. 48 "*Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano "*piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*";

- l'art. 46-bis del citato d.lgs. n. 198/2006, come integrato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, prevede che "*A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità*".

RICHIAMATA la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni COM(2012) 392 del 17 luglio 2012 recante "*Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*" che:

Documento firmato digitalmente

- individua tra le priorità dello Spazio Europeo di Ricerca (SER) "*la parità di genere e integrazione della dimensione di genere nella ricerca, per porre fine allo spreco di talenti che non possiamo permetterci e diversificare opinioni e strategie nel campo della ricerca e favorire l'eccellenza*";
- invita le organizzazioni di ricerca a "*realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso i piani di parità di genere (Gender Equality Plans) destinati a: - effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; - fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori*";
- riporta la volontà della Commissione Europea di "*promuovere la parità di genere e l'integrazione di una dimensione di genere nei programmi e nei progetti di Orizzonte 2020, dalla loro elaborazione fino alla valutazione passando dalla loro attuazione, anche mediante l'uso di incentivi*".

RICHIAMATA, altresì, la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni COM(2020) 152 del 5 marzo 2020 recante "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*" nella quale è previsto che "*Nel settore della ricerca e dell'innovazione, la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Orizzonte Europa, ad esempio la possibilità di chiedere un piano per la parità di genere a chi vuol accedere al programma, e un'iniziativa volta ad aumentare il numero di start-up tecnologiche guidate da donne. Saranno messi a disposizione anche finanziamenti per la ricerca di genere e intersezionale*".

PRESO ATTO che la Commissione Europea, nei General Annexes al Programma di lavoro 2021-2022 di *Horizon Europe*, adottati il 15 marzo 2021, ha individuato, tra le altre, le condizioni di ammissibilità ed eleggibilità che le istituzioni pubbliche, gli enti di ricerca (pubblici o privati) e gli istituti di istruzione superiore degli Stati Membri devono possedere per la partecipazione ai progetti europei nell'ambito del citato Programma quadro *Horizon Europe*. In particolare, per la partecipazione ai progetti *Horizon Europe*, è previsto che gli enti citati adottino un *Gender Equality Plan (GEP)*, nel rispetto dei seguenti requisiti minimi di processo:

- pubblicazione: il documento formale approvato dall'organo di vertice deve essere disponibile sul sito dell'ente;
- risorse dedicate: per implementare il piano di genere devono essere destinate risorse e competenze;
- raccolta dati e monitoraggio: disponibilità di dati disaggregati divisi per genere e rendicontazioni annuali basate su specifici indicatori;
- formazione: percorsi di formazione sui temi della parità di genere destinati al personale di tutti i livelli.

CONSIDERATO che è interesse dell'Istituto redigere il Piano di eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan – GEP*), allo scopo di favorire le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e promuovere l'integrazione di genere nella ricerca scientifica, come ribadito dal Direttore Sanitario con nota prot. n. 5272 del 7 giugno 2021, e che l'adozione del GEP costituisce un requisito essenziale per la partecipazione ai progetti di ricerca scientifica europei nell'ambito del Programma quadro *Horizon Europe*.

VISTA la proposta di *Gender Equality Plan (GEP)* predisposta dal gruppo di lavoro nominato con nota del Direttore Sanitario prot. n. 5390 del 10 giugno 2021.

Documento firmato digitalmente

RITENUTO di approvare il *Gender Equality Plan (GEP)* dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie, allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale (*Allegato n. 1*).

PRESO ATTO che il GEP ha durata quadriennale, e che "*lo stato di avanzamento degli indicatori verrà aggiornato annualmente o qualora se ne ravvisi la necessità*".

DATO ATTO che con successivo atto del Direttore Generale sarà individuata la Struttura dell'Istituto incaricata del monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dal GEP.

DATO ATTO, altresì, che il presente provvedimento non comporta spese a carico del bilancio dell'IZSVe.

ACCERTATO che il Responsabile del procedimento ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la vigente normativa statale e regionale, attestazione allegata al presente provvedimento.

VISTO il decreto del Presidente della Giunta regionale del Veneto n. 102 del 22 settembre 2020 con il quale è stata nominata la dott.ssa Antonia Ricci quale Direttore generale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

VISTA la delibera del Direttore generale n. 372 del 14 ottobre 2020 con la quale la dott.ssa Gioia Capelli è stata nominata Direttore sanitario dell'Istituto.

VISTA la delibera del Direttore generale n. 101 del 10 marzo 2021 con la quale il dott. Massimo Romano è stato nominato Direttore amministrativo dell'Istituto.

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore amministrativo e del Direttore sanitario per quanto di competenza, espresso ai sensi dell'art. 15 dello Statuto dell'Istituto, adottato con delibera del CdA n. 12 del 24 maggio 2021 e approvato con delibera della Giunta regionale del Veneto n. 1308 del 28 settembre 2021.

VISTO l'Accordo per la gestione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie tra la Regione del Veneto, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e le Province Autonome di Trento e Bolzano, approvato dai suddetti Enti, rispettivamente, con leggi n. 5/2015, n. 9/2015, n. 5/2015 e n. 5/2015.

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente richiamate, il *Gender Equality Plan (GEP)* dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie, allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale (*Allegato n. 1*);

2. di pubblicare il GEP sul sito istituzionale dell'Istituto;

3. di dare atto che con successivo atto del Direttore Generale sarà individuata la Struttura dell'Istituto incaricata del monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dal GEP;

4. di dare atto, altresì, che il presente provvedimento non comporta spese a carico del bilancio dell'IZSVe.

Documento firmato digitalmente

Il presente provvedimento non è soggetto al controllo previsto dall'Accordo per la gestione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie approvato dagli Enti cogerenti con le leggi regionali e provinciali citate nelle premesse**.**

IL DIRETTORE GENERALE
dott.ssa Antonia Ricci

Sul presente atto deliberativo ha espresso parere favorevole

Il Direttore amministrativo dott. Massimo Romano	Il Direttore sanitario dott.ssa Gioia Capelli

Documento firmato digitalmente

ATTESTAZIONI ALLEGATE ALLA DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Il Responsabile della Struttura proponente attesta la regolarità della proposta di deliberazione, presentata per l'adozione, in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità dell'atto e che la stessa:

Comporta spesa	☐	su	Finanziamento istituzionale	☐
			Finanziamento vincolato	☐
			Altri finanziamenti	☐

Non comporta spesa ☒

ATTESTAZIONE DI COPERTURA ECONOMICA DELLA SPESA

Il Responsabile del Budget attesta l'avvenuto controllo sulla disponibilità di budget

---

Evidenziato infine che il responsabile della Struttura proponente, con la sottoscrizione della proposta di cui al presente atto, dichiara, sotto la propria responsabilità ed ai sensi e agli effetti degli artt. 47 e 76 del dPR 28 dicembre 2000, n. 445, che, in relazione alla presente procedura, non si trova in condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, né sussistono conflitti di interesse di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 e agli artt. 6, 7 e 14 del dPR n. 62/2013.

dott.ssa Nadia Zorzan

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Documento firmato digitalmente

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE

Viale dell'Università 10 – 35020 LEGNARO (PD)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 492 del 30/12/2021

OGGETTO: Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) dell`Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

Pubblicata dal 30/12/2021 al 14/01/2022

Atto immediatamente esecutivo

Il Responsabile della Pubblicazione
Fagan Valeria

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Documento firmato digitalmente

Elenco firmatari

Questo documento è stato firmato da:
Dott.ssa Nadia Zorzan - Gestione Risorse Umane e Benessere del Personale
Dott. Massimo Romano - Direzione Amministrativa
Dott.ssa Gioia Capelli - Direzione Sanitaria
Dott.ssa Antonia Ricci - Direzione Generale
Fagan Valeria - Gestione Atti

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Documento firmato digitalmente

Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Gender Equality Plan (GEP)

Piano per l'uguaglianza di genere

Documento firmato digitalmente

Indice

1. Contesto di riferimento
    a) *Mission* e Statuto
    b) Struttura Organizzativa
    c) Sede centrale e sezioni periferiche
    d) Organi dell'Istituto
    e) Comitati

2. Analisi e valutazione
    a) Dati del personale
    b) Progetti di ricerca internazionali
    c) Legislazione e regolamenti vigenti

3. Settori di intervento e priorità
    a) Azioni attuate
    b) Aree di miglioramento

Documento firmato digitalmente

1. Contesto di riferimento

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie (di seguito IZSVe o Istituto) è un ente sanitario che opera per la salute pubblica effettuando ricerca ed erogando servizi negli ambiti della salute animale e della sicurezza alimentare.

È un'organizzazione istituita da leggi nazionali e regionali come strumento tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale, svolge attività rivolte a diversi utenti: il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome, le Aziende Sanitarie Locali, i veterinari liberi professionisti, gli operatori del settore zootecnico, le aziende alimentari, i cittadini.

L'ambito territoriale di competenza dell'IZSVe è la Regione del Veneto, la Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia e le Province Autonome di Trento e Bolzano; l'Istituto fa parte di una rete di 10 Istituti Zooprofilattici Sperimentali con funzioni simili e diverse aree di competenza, distribuiti su tutto il territorio italiano.

L'Istituto, inoltre, collabora con i principali organismi nazionali e internazionali che si occupano di sanità animale e sicurezza alimentare. Svolge il ruolo di centro di referenza nazionale e internazionale su specifiche tematiche per il Ministero della Salute, l'Organizzazione mondiale per la sanità animale (OIE) e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO).

a) Mission e Statuto

La ***mission*** dell'IZSVe è operare per il miglioramento della salute pubblica e per il progresso socio-culturale ed economico della collettività, svolgendo attività di controllo e ricerca nell'ambito della sicurezza alimentare e del benessere animale.

La ***vision*** dell'Istituto è essere un polo di eccellenza per la tutela della salute pubblica e il sostengo alle imprese attraverso la costante innovazione delle tecnologie, delle competenze e della conoscenza.

Le prestazioni sanitarie erogate dell'Istituto sono finalizzate a promuovere la salute pubblica, la sanità, il benessere animale attraverso adeguati servizi di diagnostica, di sorveglianza epidemiologica e di ricerca.

L'Istituto orienta la programmazione e le strategie organizzative e gestionali alla valorizzazione della centralità del cittadino utente, inteso non solo come destinatario dei servizi resi, ma anche come interlocutore privilegiato e "stessa ragione d'essere" della sua presenza istituzionale, garantendone l'ascolto, le proposte, il controllo anche con lo scopo di favorire l'adeguamento di strutture e prestazioni alle esigenze dell'utenza.
A questi fini assicura anche il coinvolgimento di tutti gli *stakeholder* nelle fasi di programmazione delle attività e di valutazione della qualità dei servizi.

Gli obiettivi principali del mandato istituzionale dell'IZSVe sono:

- Garantire servizi diagnostici specializzati sugli animali
- Effettuare controlli analitici sugli alimenti
- Effettuare diagnosi per il controllo ufficiale di allevamenti e di prodotti alimentari
- Realizzare piani di sorveglianza epidemiologica, controllo ed eradicazione per prevenire la diffusione di malattie
- Promuovere la ricerca scientifica negli ambiti della medicina veterinaria e della sicurezza alimentare
- Progettare attività di formazione per gli operatori del settore veterinario e alimentare
- Realizzare attività di comunicazione scientifica, in particolare riguardo i rischi sanitari legati al contatto con gli animali e al consumo di alimenti

Documento firmato digitalmente

- Promuovere il benessere animale all'interno del mondo produttivo, della ricerca scientifica biomedica e della società in generale.

Per raggiungere questi obiettivi all'interno dei laboratori dell'IZSVe lavorano medici veterinari, biologi, chimici, biotecnologi, tecnici di laboratorio, personale tecnico e amministrativo.

- Il mandato istituzionale dell'IZSVe è pubblicato nello Statuto, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 3/8/2015 e approvato dalla Regione del Veneto, su conforme parere degli Enti cogerenti, con DGRV n. 1320 del 9/10/2015.
- L'organizzazione interna e l'organigramma ufficiale dell'IZSVe sono consultabili nel vigente Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche.
- La pianificazione delle attività dell'IZSVe è disponibile nel Piano triennale (attualmente è in corso il Piano triennale IZSVe 2021-2023) e nella Relazione Programmatica annuale che descrive in che modo gli Obiettivi Strategici delineati nel citato Piano Triennale verranno concretizzati, in particolare definendo le azioni che dovranno essere avviate e/o completate nell'anno in corso (2021).

Le attività svolte annualmente ed i risultati ottenuti dall'IZSVe sono rendicontati nella Relazione gestionale annuale, validata l'Organismo Indipendente di Valutazione.

b) Struttura Organizzativa

L'Istituto è organizzato in Strutture alle quali è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie, secondo quanto previsto all'art. 15 *quinquies*, co. 5, del d.lgs. 502/1992 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti.

Le tipologie di strutture dell'IZSVe sono:

- *Strutture semplici e Strutture semplici a valenza dipartimentale*: articolazioni interne di Strutture complesse, di Strutture dipartimentali o di Aree; le strutture semplici dell'Area Tecnico-Sanitaria sono anche denominate "laboratori", mentre quelle dell'Area Tecnico-Amministrativa e dell'Area della Direzione Generale sono denominate "servizi".

- *Strutture complesse*: articolazioni interne di Aree o di Strutture dipartimentali; alle Strutture complesse è sempre preposto un dirigente responsabile con relativo incarico ed esse dipendono gerarchicamente dal direttore del Dipartimento o da uno dei tre Direttori (generale o sanitario o amministrativo).

- *Centri specialistici*: articolazioni organizzative a carattere funzionale, che possono ricomprendere tutte o parti delle funzioni di un Centro Nazionale di Referenza (di cui ai decreti ministeriali 31/10/1994, 4/10/1999 e successive integrazioni), istituiti allo scopo di garantire il coordinamento tecnico di più Strutture semplici e unità operative che svolgono attività correlata alla tematica di specifica competenza del Centro. Di norma, il Centro specialistico è diretto da una figura dirigenziale già titolare di incarico di natura gestionale (direzione di struttura semplice o complessa).

- *Strutture dipartimentali* (Dipartimenti strutturali e Dipartimenti funzionali): strutture individuate dall'Istituto per l'attuazione di processi organizzativi integrati, articolati a loro volta in Strutture complesse e Strutture semplici; rappresentando il modello operativo previsto dall'art. 17-bis del d.lgs. 502/1992 e s.m.i. e svolgono attività professionale e gestionale, come espressamente previsto dai CCNL. L'organizzazione dipartimentale persegue la finalità/obiettivo di coordinare e integrare le attività sanitarie al fine di migliorare la qualità delle prestazioni erogate e l'efficienza dell'organizzazione.
  Si distinguono:
  a) *Dipartimenti funzionali*: perseguono finalità e obiettivi assegnati per i quali sia necessario adottare comuni codici di comportamento clinico/diagnostico, organizzativo e di ricerca. Ai

Documento firmato digitalmente

Dipartimenti funzionali afferiscono, di norma, tutte le Strutture complesse o semplici dell'Istituto, ciascuna per le rispettive competenze rispetto alle finalità e agli obiettivi attribuiti al Dipartimento. Il Dipartimento funzionale opera in modo trasversale rispetto ai consueti collegamenti di tipo gerarchico tra le strutture, costituisce lo strumento organizzativo atto garantire l'efficiente realizzazione delle attività che necessitano di una forte azione di coordinamento di strutture interdisciplinari e non gerarchicamente collegate.

b) *Dipartimenti strutturali*: finalizzati allo sfruttamento di potenziali sinergie produttive e ad aumentare l'integrazione tra le strutture. Ogni Struttura complessa o Struttura semplice può far parte di un solo Dipartimento strutturale e, quest'ultimo, è costituito da un minimo di due a un massimo di dieci Strutture complesse/semplici. Il Dipartimento strutturale ricomprende unità organizzative omogenee sotto il profilo dell'attività o delle risorse umane e tecnologiche impiegate, sia afferenti la sede centrale, che facenti capo a laboratori delle sezioni territoriali dell'Istituto.

Le tipologie dei strutture sopra elencate fanno capo alle seguenti Aree:

- Area della Direzione Generale
- Area dei Servizi Tecnico-Sanitari
- Area dei Servizi Tecnico-Amministrativi.

Le Aree sono aggregazioni di strutture operative omogenee, in particolare le tre sopra elencate sono aree tecnico-funzionali complesse "primarie" dell'Istituto, le cui Strutture operative sono coordinate, rispettivamente, dal Direttore generale, dal Direttore sanitario e dal Direttore amministrativo.

c) Sede centrale e sezioni periferiche

La sede centrale dell'IZSVe si trova a Legnaro (Padova).

L'organizzazione dell'Istituto segue un modello strutturale prevalentemente imperniato su relazioni di tipo gerarchico tra le diverse strutture.

Le Strutture complesse dell'offerta sanitaria dell'IZSVe sono articolate al loro interno in Strutture semplici (laboratori) e unità operative, caratterizzate da omogeneità del processo produttivo e competenze professionali necessarie e, per livello territoriale, dalle peculiarità e dalle istanze del territorio di riferimento.

Le Strutture complesse della sede centrale sviluppano le attività istituzionali previste dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale, in stretto collegamento con le strutture complesse territoriali.

Per Strutture complesse territoriali si intendono "laboratori diagnostici" corrispondenti alle sezioni periferiche, dotati di autonomia operativa; ciascuna Struttura può articolarsi in "Sezioni territoriali" che non hanno valenza organizzativa, ma individuano solamente un insieme di laboratori e unità operative che operano nella stessa sede di lavoro.

Di seguito si riportano le 10 sezioni territoriali dell'Istituto dislocate nelle varie province del Triveneto, che curano e gestiscono i contatti con le realtà territoriali.

Sezioni territoriali – Veneto
Belluno
Rovigo
Treviso
San Donà di Piave (VE)
Verona
Vicenza

Documento firmato digitalmente

Sezioni territoriali – Friuli Venezia Giulia
Pordenone
Udine

Sezioni territoriali – Trentino Alto Adige
Bolzano
Trento

Accanto alle strutture dell'offerta sanitaria, presso l'IZSVe sono istituite le strutture di supporto che ricomprendono tutte le unità operative deputate, tra l'altro, alla gestione dei procedimenti operativi legati alle disposizioni normative vigenti nelle diverse materie e aree di attività tecnico amministrativa, e forniscono il supporto metodologico e informatico alla gestione dell'Istituto e, più in generale, al processo decisionale.

d) Organi dell'Istituto

Sono organi dell'istituto:

- il **Consiglio di amministrazione** ha compiti di indirizzo, coordinamento e verifica dell'attività dell'Istituto; è composto da 5 membri, dei quali una donna, di cui uno designato dal Ministero della Salute, uno dalla Regione del Veneto, uno dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia, uno dalla Provincia Autonoma di Trento ed uno dalla Provincia Autonoma di Bolzano. È nominato dal Presidente della Regione del Veneto di concerto con gli enti cogerenti e dura in carica quattro anni.
- il **Direttore generale** ha la rappresentanza legale dell'Istituto, provvede alla gestione generale dello stesso e dirige l'attività scientifica; è nominato con decreto del Presidente della Regione del Veneto, di concerto con gli enti cogerenti, sentito il Ministro della salute, secondo i criteri e le procedure di cui al d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni.
- Il Direttore generale è coadiuvato dal *Direttore amministrativo* e dal *Direttore sanitario* medico veterinario, nominati dal Direttore generale con provvedimento motivato e incaricati, rispettivamente, della direzione dei servizi amministrativi dell'Istituto e della direzione dei servizi tecnico-sanitari nonché dell'attività scientifica.
- Due dei tre componenti della direzione strategica dell'IZSVe sono donne.
- il **Collegio dei revisori dei conti** svolge i controlli di regolarità amministrativa e contabile e di valutazione della spesa dell'Istituto; è composto da tre membri, di cui una donna, due designati dalla Regione del Veneto ed uno dal Ministro dell'economia e finanze. È nominato dal Presidente della Regione del Veneto e dura in carica tre anni.

Inoltre presso l'IZSVe opera *l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)* che monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni; è costituito in attuazione di quanto disposto dall'art. 14 del D. Lgs 150/2009 ed è composto da quattro membri, di cui due donne. È nominato dal Direttore generale su indicazione degli enti cogerenti e dura in carica tre anni.

e) Comitati

1. **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

L'IZSVe con deliberazione del Direttore generale (DDG) n. 149 del 28/03/2011 ha costituito il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG) previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e regolamentato dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, emanate con direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 04/03/2011 ed integrate con la direttiva n. 2/2019 del Ministro della Funzione Pubblica e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità.

Documento firmato digitalmente

Il nuovo organismo assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i CCNL e altre disposizioni attribuiscono al "Comitato per le Pari opportunità" e al "Comitato sul fenomeno del mobbing". Il CUG si muove in linea di continuità con i due Comitati precedentemente attivi in Istituto, ma è un soggetto nuovo attraverso il quale il legislatore vuole raggiungere i seguenti obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere e all'età
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Il CUG ha composizione paritetica assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti supplenti) ed è formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.
In IZSVe il CUG è composto da 10 membri effettivi, di cui 5 donne.

Il CUG, ha poteri propositivi, consultivi e di verifica.
Tra i poteri **propositivi** si citano in particolare:

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

Tra i poteri **consultivi** si citano la formulazione di pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione
- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.

Tra i poteri di **verifica** si citano:

- Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Con DDG n. 7/2015 l'Istituto, su proposta del CUG, ha approvato il **Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie**. La finalità del Codice è il perseguimento della salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, eguaglianza, salute, sicurezza, qualità dell'ambiente di lavoro e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Istituto.

Documento firmato digitalmente

Con DDG n. 134/2019 l'Istituto, di concerto con il CUG, ha elaborato e predisposto il **Piano triennale di azioni positive 2019-2021**, che mira all'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e al benessere organizzativo nel contesto lavorativo dell'IZSVe, ed individua obiettivi specifici ed azioni positive da attuare nel triennio di validità dello stesso, nonché le strutture interne che dovranno realizzare le singole azioni in collaborazione con il CUG. Il Piano sarà oggetto di aggiornamento per il triennio 2022-2024.

2. **Comitato etico**

L'IZSVe in quanto ente deputato allo svolgimento di attività di ricerca specifiche, si è dotato di un proprio Comitato etico per la trattazione delle questioni di carattere etico che alcune di queste attività possono sollevare.

Il Comitato etico dell'IZSVe è stato istituito a partire dall'ottobre del 2007 (DDG n. 269/2007, DDG n. 277/2007, DDG n. 13/2011, DDG n. 605/2013, DDG n. 36/2017, DDG n. 49/2021), con l'obiettivo di dare appropriata attuazione alla sua *mission* laddove si fa riferimento alla risposta ai bisogni di garantire il benessere animale, determinati da esigenze etiche e normative.

Il Comitato etico dell'IZSVe è un organismo interdisciplinare indipendente per la valutazione etica dei protocolli di studio e di procedure di produzione che prevedono l'impiego di animali a scopo sperimentale. Compito del Comitato etico è la valutazione della metodologia e dell'esecuzione degli studi o delle attività proposte dal ricercatore in relazione ai valori espressi dall'Istituto Zooprofilattico delle Venezie, in particolare impiegando criteri in grado di coniugare le necessità proprie della ricerca scientifica con la tutela del benessere dell'animale.

Altre finalità importanti perseguite dal Comitato etico riguardano la promozione dell'etica applicata alle scienze degli animali utilizzati a fini sperimentali, anche in collaborazione con altri centri di ricerca e istituzioni, e la formazione di appropriate competenze e professionalità del personale di ricerca secondo l'approccio etico stabilito dalle 3R (*replacement, reduction, refinement*).

Il Comitato etico dell'IZSVe, da ultimo nominato con DDG n. 49/2021 per il triennio 2021-2023, è composto da 11 componenti di cui 5 donne.

3. **Comitato scientifico per la formazione**

L'Istituto è Organismo di formazione accreditato presso il Ministero della Salute e Provider accreditato ECM per l'erogazione di corsi di formazione per tutte le professioni sanitarie. Al fine di perseguire gli obiettivi formativi e di sviluppo personal-professionali nel rispetto della normativa, l'Istituto si avvale di un Comitato Scientifico per la Formazione. Il Comitato scientifico per la formazione svolge primariamente la funzione di garante del contenuto formativo, della qualità scientifica e dell'integrità etica di tutte le attività formative (ECM e non-ECM) organizzate dall'Istituto. È inoltre garante del miglioramento continuo delle competenze tecnico-scientifiche, organizzative e relazionali rispetto alla politica della Qualità aziendale, nonché di equità nel soddisfare i fabbisogni formativi in termini ECM dei professionisti sanitari operanti in Istituto.

In particolare svolge funzioni di:

- Indirizzo delle politiche della formazione finalizzate alla costruzione del Piano Formativo Annuale, sulla base dei piani strategici aziendali e di quanto emerso dall'analisi dei fabbisogni formativi in favore dello sviluppo organizzativo e delle competenze per le diverse categorie professionali (tecnico professionali, trasversali e relazionali, di miglioramento continuo, ricerca e innovazione e organizzativo-manageriali)

Documento firmato digitalmente

- Indirizzo in merito alla definizione e valutazione di temi specifici da sviluppare che riguardano una o più aree o figure aziendali
- Programmazione di progetti formativi aziendali in coerenza con il piano aziendale della performance e alle linee di programmazione
- Approvazione del Piano Formativo Annuale, sia per le iniziative riservate al personale dell'Istituto, sia per quelle rivolte all'utenza esterna nonché di ogni iniziativa formativa non prevista in fase di pianificazione
- Nomina dei Responsabili Scientifici dei corsi di formazione
- Verifica della copertura economica e dei costi da sostenere per la realizzazione delle iniziative formative.

Del Comitato fanno parte il Direttore Sanitario, il Direttore della SCS0 – Formazione Comunicazione e Servizi di supporto, il Responsabile della Qualità e altre figure appartenenti ai principali profili professionali dell'area sanitaria presenti in Istituto (medico veterinario, biologo, chimico e tecnico di laboratorio biomedico).

Attualmente è costituito da 8 componenti: 6 donne, 2 uomini.

Documento firmato digitalmente

2. Analisi e valutazione

Punto di partenza per lo sviluppo di azioni efficaci in materia di parità di genere è l'analisi della situazione all'interno dell'Istituto in termini di distribuzione delle risorse umane, dei responsabili dell'attività di ricerca scientifica, nonché l'identificazione delle misure esistenti per la promozione dell'uguaglianza di genere, intendendosi sia la legislazione applicabile e i regolamenti vigenti, sia le misure già in atto di conciliazione vita-lavoro.

A tal fine è stato nominato dalla Direzione sanitaria un Gruppo di Lavoro per la redazione del Piano per l'uguaglianza di genere (prot. 5390 del 10/06/2021), composto da un rappresentante del CUG, una rappresentante del Servizio Gestione Risorse Umane, una rappresentante dell'Unità Operativa Ricerca e Cooperazione Internazionale.

I dati di genere contenuti in questa sezione saranno oggetto di aggiornamento periodico.

a) Dati del personale

La rilevazione del personale tiene conto dell'andamento del triennio 2018-2020, in questa prima fase i dati sono stati elaborati sulla base di quanto emerso dall'analisi per l'attuazione del piano *Family Audit* 2020; per il futuro si ricorrerà alla medesima fonte dati, in alternativa saranno adottati opportuni strumenti di rilevazione interna.

Dall'analisi stratificata per genere (Grafico 1) e profilo professionale (Grafico 2) si rileva che nell'anno 2020, su un totale di 541 dipendenti, il 67,47% (n. 365) del personale è femminile; dato che conferma la media del 67,23% su base triennale.

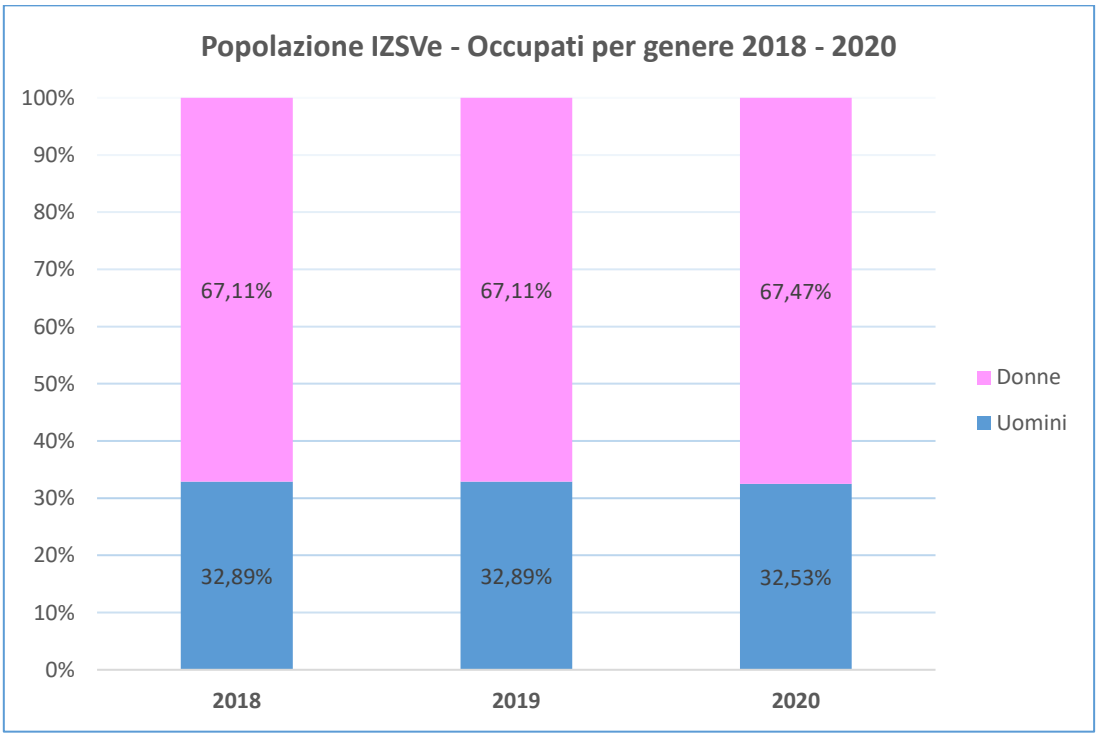

Grafico 1. Percentuale di occupati suddivisi per genere (2018-2020).

Documento firmato digitalmente

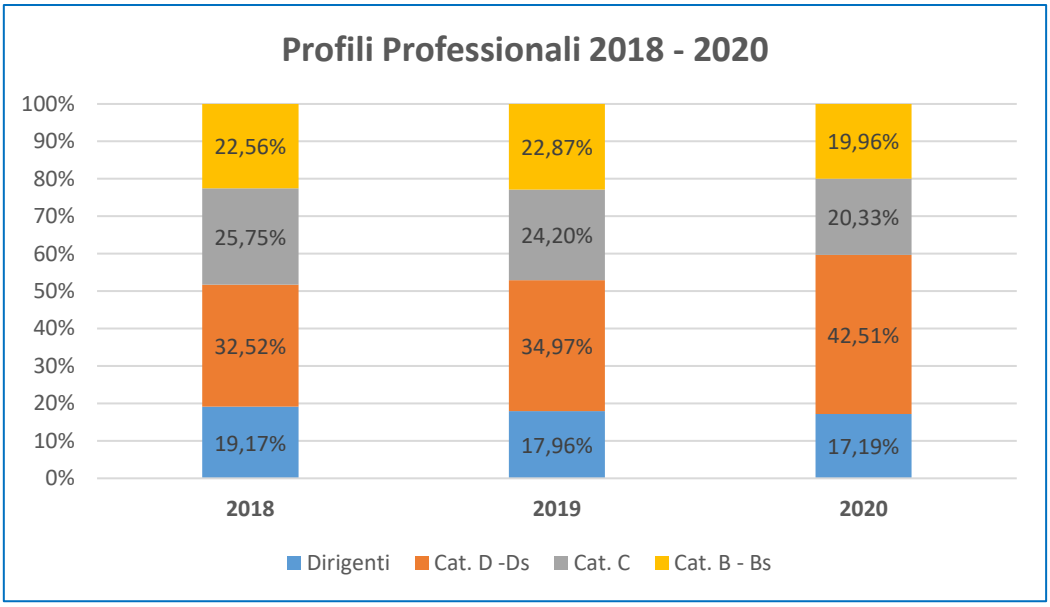

Grafico 2. Percentuale di occupati suddivisi per profilo professionale (2018-2020).

Dal Grafico 2, relativo all'andamento triennale dei profili professionali, si può notare un aumento inerente i dipendenti di livello D e Ds.

L'analisi combinata per genere e qualifica (Grafico 3) evidenzia come sia prevalente il personale femminile nei vari ruoli, tranne nella fascia di categoria B-Bs, dove nell'ultimo triennio vi è stato un aumento di personale maschile.

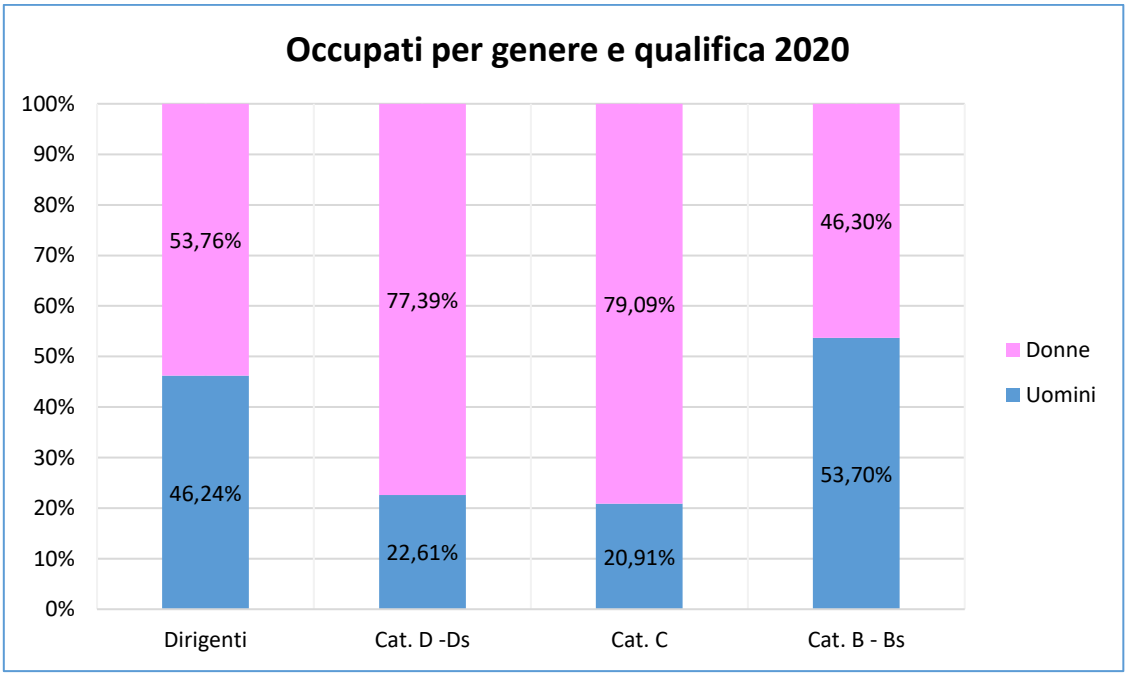

Grafico 3. Percentuale di occupati suddivisi per genere e qualifica (2020).

Documento firmato digitalmente

Nei grafici successivi (Grafici 4, 5, 6 e 7) si può notare il rapporto tra personale maschile e femminile rispetto al profilo professionale nel triennio considerato.

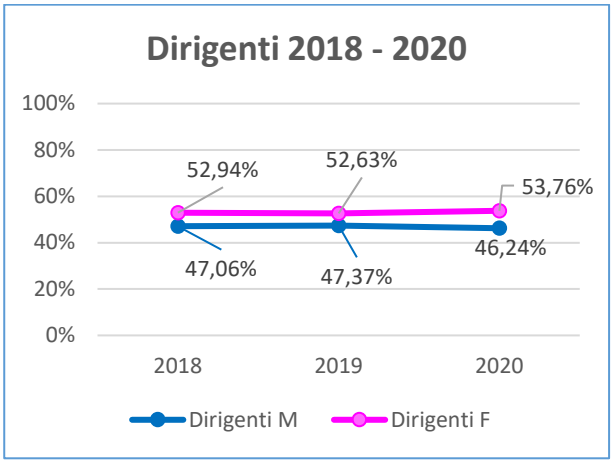

Grafico 4. Rapporto tra M e F Dirigenti (2018-2020).

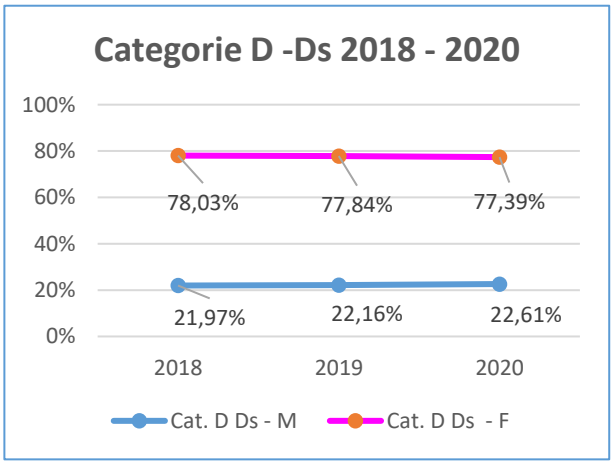

Grafico 5. Rapporto tra M e F cat. D-Ds (2018-2020).

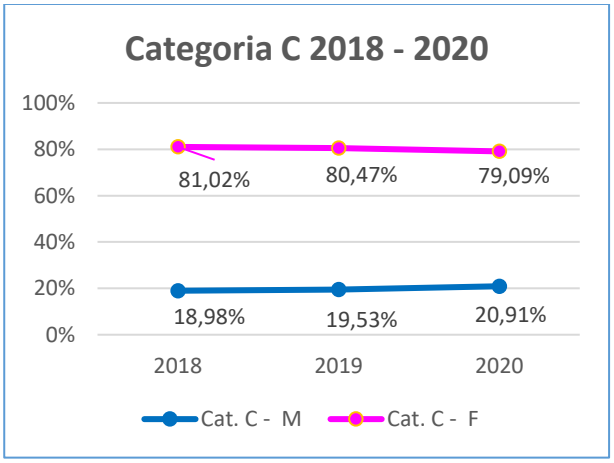

Grafico 6. Rapporto tra M e F cat. C (2018-2020).

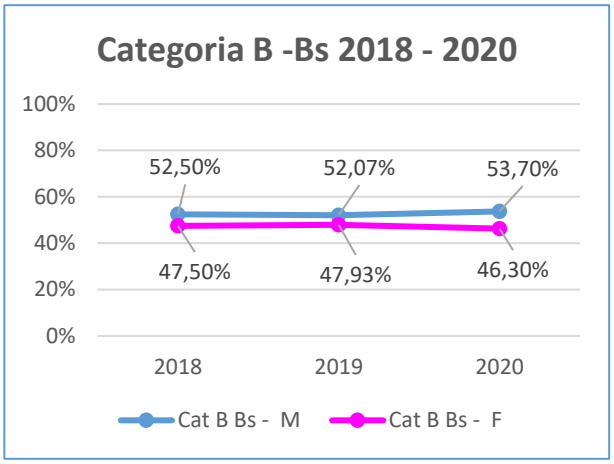

Grafico 7. Rapporto tra M e F cat. B-Bs (2018-2020).

Dall'analisi triennale si rileva che la percentuale di personale femminile, principalmente maggiore rispetto a quella maschile nei vari ruoli, ha mantenuto lo stesso *trend*.

Nel 2019 si è data attuazione alle novità normative intervenute in merito di progressioni di carriera, il Grafico 8 evidenzia, infatti, una forte progressione di carriera che ha coinvolto il 19,40% di personale femminile ed il 15,50% di personale maschile.

Documento firmato digitalmente

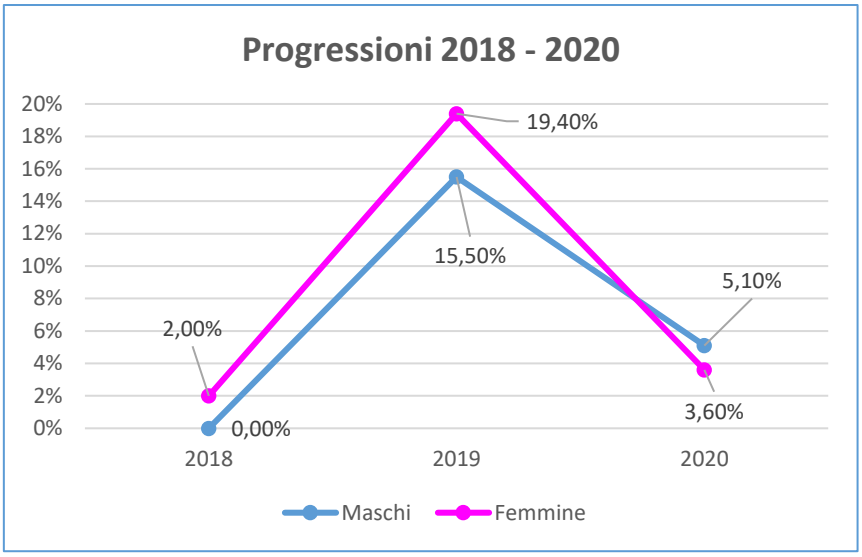

Grafico 8. Percentuale delle progressioni di carriera suddivisi per genere (2018-2020).

Nell'analisi per genere della popolazione dell'IZSVe (Grafico 9) si è tenuto conto anche dei ruoli apicali e della composizione dei vari organi esterni e dei principali comitati in essere.

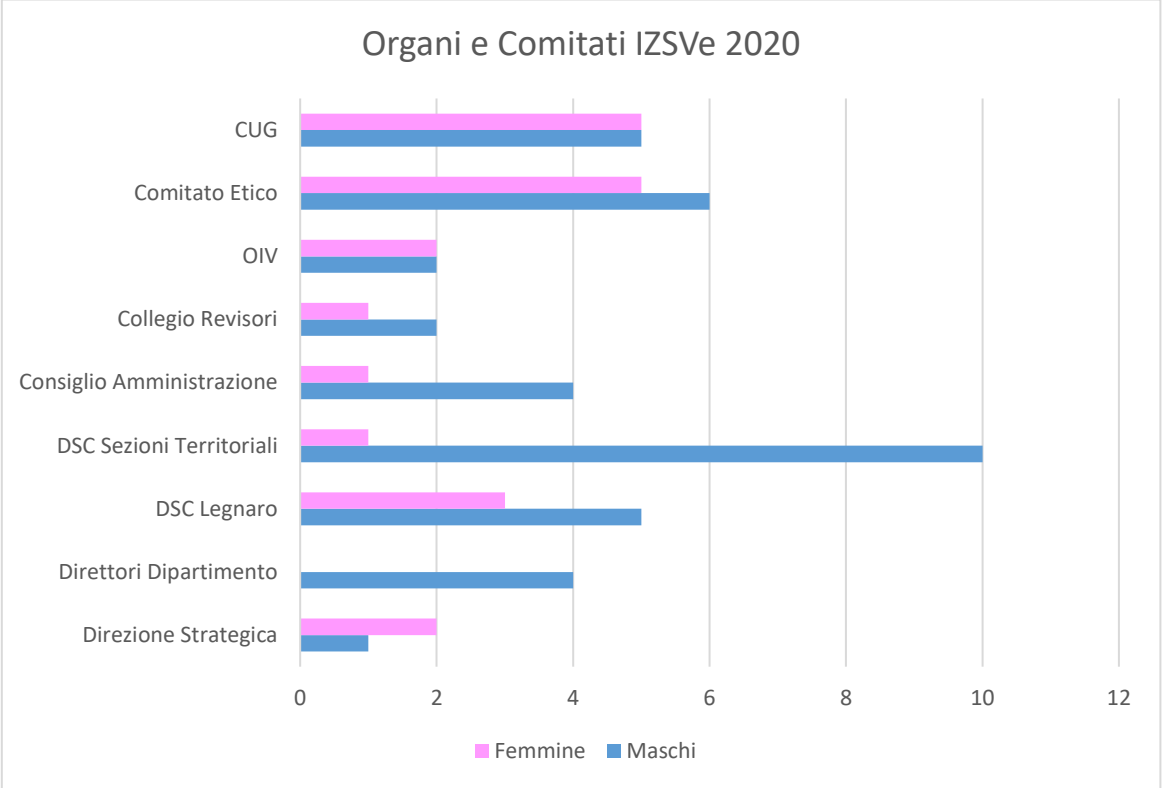

Grafico 9. Popolazione suddivisa per genere degli Organi e dei Comitati IZSVe (2020).

b) Progetti di ricerca internazionali

Per mandato istituzionale, e per migliorare i servizi offerti, l'IZSVe effettua studi e ricerche, piani di sorveglianza e progetti di collaborazione scientifica nei campi delle malattie trasmissibili dagli animali (zoonosi), della sanità e del benessere animale, del controllo qualitativo e sanitario degli alimenti.

Documento firmato digitalmente

I progetti dell'IZSVe sono condotti per soddisfare le esigenze e i bisogni conoscitivi di organizzazioni locali, nazionali e internazionali come il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome, l'Unione Europea (UE), l'Autorità Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA), l'Organizzazione mondiale della sanità animale (OIE), l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO).

Il Grafico 10 descrive la distribuzione di genere dei responsabili scientifici dei progetti di ricerca, con particolare riferimento ai soli progetti internazionali (Horizon, LIFE, DeSIRA, OIE, FAO, EFSA), presentati ed approvati dal 2018 al 2020.

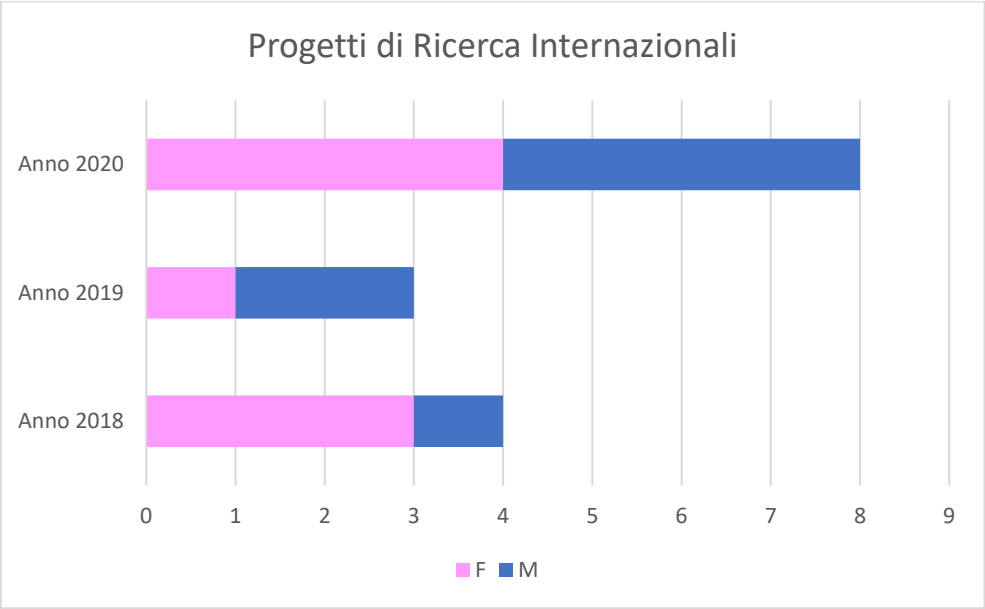

Grafico 10. Responsabili scientifici dei progetti di ricerca internazionali suddivisi per genere (2018-2020).

c) Legislazione e i regolamenti vigenti

1. Modalità di accesso al lavoro

Secondo la normativa vigente in materia di pubblico impiego (d.lgs 165/2001) è garantita parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento al lavoro, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
I regolamenti adottati in IZSVe per l'assunzione di personale del comparto e delle aree dirigenziali si uniformano a tale principio, in particolare:

- DDG n. 233/2021 "*Regolamento per l'assunzione del personale dirigenziale presso l'istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie*": tra le disposizioni generali è previsto "*1.5 Le procedure concorsuali disciplinate dal presente regolamento si conformano ai seguenti principi: (…) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori*";

- DDG n. 234/2021 "*Regolamento per l`assunzione a tempo indeterminato e determinato del personale del Comparto presso l`Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie*": tra gli oggetti del regolamento si cita "2.2.*Le procedure concorsuali disciplinate dal presente regolamento si conformano ai seguenti principi (…) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori".*

Documento firmato digitalmente

2. Regolamento Borse di Studio

Con DDG n. 74/2021 è stato approvato il Regolamento per il conferimento di borse di studio, la selezione avviene sulla base della documentazione presentata dai candidati e dell'eventuale prova colloquio (prevista solo per i candidati in possesso delle lauree in Biologia, Chimica e Medicina Veterinaria), non sono previste, pertanto, discriminazioni di genere nelle modalità di scelta

Il suddetto Regolamento prevede una particolare tutela in caso di maternità garantendo, nel periodi di astensione obbligatoria, la sospensione e la successiva ripresa della borsa di studio nel caso in cui vi sia costanza di rapporto e copertura finanziaria.

3. Commissioni di concorso

Il Testo Unico sul pubblico impiego (d.lgs 165/2001) all'art. 57, co. 5.1 lettera a) prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, e al co. 5.1-bis, prevede inoltre che l'atto di nomina della commissione di concorso sia inviato al/alla consigliere/a di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.

In Istituto tali principi sono stati recepiti sia nel Regolamento interno che disciplina la procedura concorsuale per il personale del Comparto, adottato con DDG n. 234/2001 (art. 14.6), sia nel Regolamento interno che disciplina la procedura concorsuale per il personale della dirigenza, adottato con DDG n. 233/2001 (art. 10.6).

Documento firmato digitalmente

3. Settori di intervento e priorità

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa agire contemporaneamente su diversi fronti: l'innovazione dei modelli organizzativi, la formazione della classe dirigente, l'uguaglianza delle opportunità, il riconoscimento del merito, la capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

Facendo riferimento al programma dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che rafforza e promuove la parità di genere in tutta l'Unione Europea, viene redatto il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) allo scopo di individuare eventuali divari tra donne e uomini, identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità attraverso azioni correttive di miglioramento.

Il GEP è uno strumento strategico-operativo che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Il presente GEP ha durata quadriennale, lo stato di avanzamento degli indicatori verrà aggiornato annualmente o qualora se ne ravvisi la necessità.

a) Azioni attuate

Nel corso degli anni l'IZSVe ha applicato le misure previste dalla legge per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, inoltre ha adottato alcune misure per favorire la conciliazione vita-lavoro.

Di seguito si elencano le azioni attuate dall'Istituto.

1. **Asilo nido aziendale**

Dal 01/09/2010 nella sede centrale dell'IZSVe è disponibile l'asilo nido aziendale «Marameo». L'asilo è una struttura all'avanguardia dal punto di vista pedagogico e funzionale, pensata e realizzata per favorire la conciliazione lavoro-famiglia nell'ottica di un miglioramento del benessere aziendale.

L'asilo nido aziendale è un'iniziativa nata dall'intesa fra IZSVe, Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, Veneto Agricoltura, con la collaborazione del Comune di Legnaro e il contributo della Regione del Veneto, l'accesso è riservato ai dipendenti di tali enti oltre che a Università degli Studi di Padova, i residenti del Comune di Legnaro e dei comuni limitrofi.

La gestione dell'asilo nido è affidata dal 01/09/2020 alla Cooperativa Sociale Coopselios di Reggio Emilia.

2. **Consigliera di Fiducia**

Con DGRV n. 1266/2012 la Giunta Regionale del Veneto ha approvato il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto, richiamandosi ai principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, nonché alla normativa europea, statale e regionale in materia di discriminazioni, anche di genere, sul posto di lavoro e di tutela della salute, della sicurezza e del benessere lavorativo;

Documento firmato digitalmente

Gli artt. 7 e seguenti del suindicato Codice di comportamento disciplinano la figura istituzionale del/della Consigliere/a di Fiducia, individuando, tra l'altro, i compiti assegnati che comprendono la consulenza e l'assistenza a favore di coloro che lamentano comportamenti discriminatori o vessatori che possono configurare molestia o mobbing, e l'attività di prevenzione nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo regionale, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio e proponendo all'amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative.

L'IZSVe, su proposta del CUG, ha richiesto alla Regione del Veneto di avvalersi delle disposizioni del suddetto Codice di comportamento regionale, nonché della consulenza della Consigliera di Fiducia della Regione del Veneto.
A tal fine è stato sottoscritto dall'Istituto un contratto di collaborazione con la Consigliera di Fiducia nominata dalla Regione del Veneto, in forma di appendice contrattuale al contratto sottoscritto con la Regione, facendo riferimento alle funzioni ivi previste e definendo le modalità di svolgimento dell'incarico sulla base delle proprie reali necessità.

La figura della Consigliera è stata attivata in Istituto già dal 2015 e viene rinnovata ogni tre anni.

La Consigliera offre attività di ricevimento destinata al personale che, a qualsiasi titolo, opera in Istituto, fornendo servizio di ascolto e sostegno con riferimento alle seguenti problematiche: discriminazioni, molestie morali/mobbing, fattori organizzativi.

3. Telelavoro

Con DDG n. 588/2013 l'Istituto ha approvato il "*Regolamento disciplinante la prestazione lavorativa svolta in regime di "telelavoro" per il personale dipendente dell'IZSVE*".
La finalità di detta modalità lavorativa consente, da un lato, all'amministrazione, tramite la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, di valorizzare l'attività svolta dal dipendente e il miglioramento della qualità del servizio e dall'altro, al lavoratore, di conciliare al meglio la propria prestazione lavorativa, resa con maggiore autonomia, con la propria vita familiare/sociale, coniugando al tempo stesso flessibilità e sicurezza e garantendo al lavoratore stesso crescita formativa e professionale.

Il telelavoro è rivolto al solo personale a tempo indeterminato e può essere diversamente articolato in considerazione delle modalità di svolgimento dell'attività e dei luoghi dove esso è svolto ed utilizzato. Il telelavoro, infatti, determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che può svolgersi presso il domicilio del dipendente o in altri luoghi idonei e diversi dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
Per il telelavoro è prevista adesione volontaria da parte del dipendente, il Regolamento tuttavia individua i seguenti criteri di priorità:

- Situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro
- Esigenze di cura di figli minori di 8 anni, di familiari o conviventi debitamente certificate
- Tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro
- Ulteriori situazioni, debitamente documentate e motivate dal Responsabile del progetto, tali da consentire al dipendente, tramite l'attività svolta in telelavoro, di contemperare le esigenze lavorative con le esigenze di vita (es. gravidanza).

4. Lavoro Agile e Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Nell'anno 2020 l'Istituto, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, ha avviato la predisposizione del "*Regolamento per l'avvio della modalità in lavoro agile per il personale dipendente dell'IZSVe*" con la finalità di disciplinare le misure organizzative per lo svolgimento del lavoro agile.
Le disposizioni ivi contenute sono dettate nel rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e non discriminazione, nonché della normativa comunitaria e di quella nazionale vigente (legge n. 124/2015, come modificata dalla legge n. 81/2017 e dalla legge n. 77/2020 - di conversione del d.l. n. 34/2020; direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017; circolare del Ministro per la Pubblica

Documento firmato digitalmente

Amministrazione n. 1 e n. 2/2020; legge n. 27/2020 - di conversione del d.l. n. 18/2020).

Per lavoro agile (o *smart working*) si intende la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa su base volontaria, stabilita mediante accordo scritto tra le parti, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla contrattazione collettiva, avvalendosi di strumentazione informatica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione.
L'introduzione di tale modalità di lavoro risponde alle seguenti finalità:

- Realizzare nuove soluzioni organizzative, non necessariamente incentrate sulla presenza fisica, che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività
- Rendere flessibile la prestazione lavorativa, sviluppando un senso di responsabilità e orientamento al raggiungimento dei risultati, nonché maggiore soddisfazione professionale e benessere lavorativo
- Razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione
- Promuovere le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Il lavoro agile è rivolto al personale dipendente dell'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale.
Il suddetto Regolamento prevede, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, le seguenti categorie di priorità:

- Lavoratrici madri, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del d.l. n. 151/2001
- Lavoratori con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3 della legge n. 104/1992, risultante da documentazione certificata
- Lavoratori che si trovino nelle situazioni di "fragilità" individuate dalla Circolare interministeriale del 4/09/2020.

Nel prevedere l'accesso al lavoro agile saranno comunque conciliate le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.
Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, ogni amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Con il d.l. n. 80/2021 art. 6, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).
Il Pano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra gli altri punti, "*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi".*

Nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dalla suddetta legge, l'attenzione dovrà essere focalizzata pertanto sul PIAO, attraverso il quale ogni pubblica amministrazione organizza il lavoro agile in modo autonomo definendone modalità e obiettivi.
L'approccio proposto dalla normativa è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.
Infine, nell'ottica di superamento della fase emergenziale, la via ordinaria dello sviluppo del lavoro agile è

Documento firmato digitalmente

rimandata alla contrattazione collettiva, nei nuovi contratti relativi al triennio 2019-2021 verrà pertanto disciplinato il lavoro agile, dotato dei necessari e sicuri strumenti tecnologici, organizzato per obiettivi, e finalizzato alla soddisfazione di cittadini e imprese, all'efficienza e alla produttività.

In Istituto il Regolamento sul lavoro agile è in attesa di formalizzazione, mentre il PIAO è in fase di redazione.

5. **Certificazione Family Audit**

La certificazione *Family Audit* è uno strumento manageriale a disposizione delle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno verso l'implementazione di politiche di conciliazione vita-lavoro e il miglioramento del benessere individuale dei propri occupati e delle loro famiglie.
L'obiettivo è quello di offrire alle amministrazioni l'opportunità di entrare a far parte di un *network* di organizzazioni orientate a qualificarsi sempre più come ambienti di lavoro sensibili ai temi della conciliazione vita-lavoro, della valorizzazione delle competenze di genere, dell'*age management* e dell'occupazione giovanile, della sostenibilità, della promozione del benessere degli occupati e delle loro famiglie anche a livello territoriale.

Il *Family Audit*, attraverso un processo di analisi sistematica e partecipata, consente all'organizzazione di attuare un Piano Aziendale d'interventi strutturali, culturali e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi e la gestione del personale.
Il Piano Aziendale è un documento riepilogativo delle misure che l'organizzazione intende attuare nei seguenti macro-ambiti di indagine:

- Organizzazione del lavoro
- Cultura aziendale / *diversity equality* e *inclusion management*
- Comunicazione
- *Welfare* aziendale / *people caring*
- *Welfare territoriale*
- Nuove tecnologie

Per l'attuazione delle misure del Piano è stato nominato un Gruppo di lavoro composto da 7 componenti in rappresentanza: del CUG, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione.

Con DD n. 222/2019 la Provincia Autonoma di Trento ha rilasciato il Certificato *Family Audit* all'Istituto, successivamente confermato per la prima annualità con DD n. 339/2020. È previsto un successivo *audit* da parte della Provincia di Trento finalizzato all'ulteriore rinnovo annuale della certificazione.
Il Piano Aziendale e la relativa certificazione hanno scadenza nel 2022.

b) Aree di miglioramento

Atteso che, come sopra rappresentato, in IZSVe esistono già misure e azioni volte a tutelare la parità di genere, sia in ambito lavorativo, sia negli strumenti di conciliazione vita-lavoro, con il presente GEP si intende sviluppare uno strumento operativo che consenta di definire le azioni necessarie per diffondere la consapevolezza dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli, nonché attuarla nella pratica.
Le azioni che l'IZSVe intente adottare si possono ricondurre alle seguenti aree di miglioramento:

- Misure contro la violenza e le discriminazioni di genere
- Conciliazione vita-lavoro
- Parità nel reclutamento e avanzamento di carriera
- Parità negli organi di governo e decisori
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

1. MISURE CONTRO LA VIOLENZA E LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Documento firmato digitalmente

1. Obiettivo prioritario è diffondere la cultura dell'equilibrio di genere e sensibilizzare sui pregiudizi di genere c.d. "inconsci". Il primo passo verso l'adozione di comportamenti orientati all'equità e alla valorizzazione delle differenze consiste nel premiare professionalità e competenze anziché il genere.
La formazione dovrà essere obbligatoria, preliminare e dedicata al personale interno a più livelli, dirigenza e comparto, focalizzata sulle dimensioni di genere e su concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie, nonché sulle azioni previste nell'ambito del presente GEP.

2. Conseguente al percorso formativo sarà la stesura di un *vademecum* contenente le linee guida sulla parità di genere, destinato al personale neoassunto a qualsiasi titolo.

2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

1. Nelle tematiche "conciliazione vita-lavoro" e "lavoro agile" l'istituto si è già attivato, senza ad oggi giungere però ancora all'adozione in via ufficiale dei documenti previsti dalla normativa.
Un obiettivo perseguibile con il presente GEP, in accordo con la normativa vigente in materia, è pertanto la formalizzazione del Regolamento per il lavoro agile.

2. Adozione del PAIO, eventualmente prevendendo altre casistiche di priorità focalizzate sulle tematiche del GEP.

3. PARI OPPORTUNITÀ: RECLUTAMENTO E AVANZAMENTO DI CARRIERA

1. Parità di genere comporta che donne e uomini abbiamo le stesse opportunità e che le differenze nei percorsi di crescita professionale siano influenzate da criteri che tengano conto delle competenze e delle professionalità, anziché dal genere.
Allo scopo di dare evidenza che in IZSVe l'essere donna o uomo non influenza il percorso di carriera, un obiettivo perseguibile con il presente Piano è l'organizzazione di un evento denominato "*Excellence Day*" dedicato al personale dell'IZSVe che ha sviluppato un percorso di eccellenza all'interno dell'Istituto.

4. PARITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E DECISORI

1. Parità di genere deve essere assicurata in ogni ambito di attività dell'Istituto, i regolamenti di accesso al lavoro, conformandosi alla normativa nazionale, prevedono pari opportunità. Analogamente, nella nomina delle commissioni costituite a qualsiasi titolo deve essere garantita una rappresentanza femminile compatibilmente con le professionalità richieste.
Obiettivo perseguibile è pertanto la revisione dei regolamenti vigenti che disciplinano la costituzione di commissioni di valutazione interne, esplicitando la necessità che nella scelta dei componenti non vi siano rischi di discriminazione dovute al genere.

2. Predisposizione di adeguati strumenti di monitoraggio.

5. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

1. Nei progetti di ricerca a livello europeo è garantito il coinvolgimento di almeno una componente femminile nel *team* di ricerca, compatibilmente con il *topic* oggetto di indagine.
La dimensione di genere verrà monitorata annualmente sulla base dei nuovi progetti approvati.

Documento firmato digitalmente

Per ciascuna delle aree di miglioramento sopra descritte viene redatto il Piano per l'uguaglianza di genere di seguito allegato, all'interno del quale sono individuatigli obiettivi, le misure da attuare, i relativi indicatori, il cronoprogramma quadriennale delle attività, nonché gli attori coinvolti.

Documento firmato digitalmente

Piano per l'uguaglianza di genere – Gender Equality Plan

Aree di miglioramento	Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Ripartizione responsabilità
				2022	2023	2024	2025	
1. Misure contro violenza e discriminazione di genere	Promuovere la consapevolezza/cultura dell'uguaglianza di genere - rafforzare attitudini positive verso la diversità	1. Organizzazione di corsi di formazione rivolti al personale su: dimensioni di genere, su concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie e alle discriminazioni di genere	Corso di formazione attivato Num. partecipanti nell'anno	X	X	X	X	SCS0 Formazione/ Comunicazione CUG – per le tematiche
		2. Stesura *Vademecum* sulla parità di genere	Documento realizzato			X	X	SCS0 Comunicazione CUG – per le tematiche

Documento firmato digitalmente

Aree di miglioramento	Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Ripartizione responsabilità
				2022	2023	2024	2025	
2. Conciliazione vita-lavoro	Favorire la diffusione del lavoro agile	1. Adozione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile 2. Adozione del PIAO *in accordo con la normativa vigente*	Documenti adottati		X	X		SCA1 SGRU – per la predisposizione del Regolamento e del PIAO SCS0 – per supporto nella predisposizione del PIAO Direzione Strategica CUG

Documento firmato digitalmente

Aree di miglioramento	Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Ripartizione responsabilità
				2022	2023	2024	2025	
3. Pari opportunità: reclutamento e avanzamento di carriera	Dare visibilità a ricercatori e ricercatrici che hanno svolto percorsi di eccellenza nella ricerca scientifica	1. Istituzione dell'*Excellence day*	Incontro organizzato Num. relatori divisi per genere				X	SCS0 Formazione/ Comunicazione Direzione Strategica

Documento firmato digitalmente

Aree di miglioramento	Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Ripartizione responsabilità
				2022	2023	2024	2025	
4. Parità negli organi di governo e decisori	Promuovere processi di nomina delle commissioni di valutazione attenti agli aspetti di pari opportunità	1. Revisione dei regolamenti di costituzione delle commissioni a qualsiasi titolo costituite, nella sezione relativa alla nomina dei componenti 2. Individuare strumenti di monitoraggio	Num. regolamenti revisionati Num. componenti commissione donna / Num componenti commissione nominati nell'anno				X	Strutture competenti Direzione Strategica CUG

Documento firmato digitalmente

Aree di miglioramento	Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Ripartizione responsabilità
				2022	2023	2024	2025	
5.Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Monitorare la dimensione di genere del personale coinvolto nei progetti di ricerca europei	1.Predisposizione tabella riepilogativa del *team* di ricerca per i progetti approvati	Tabella aggiornata annualmente	X	X	X	X	UO Ricerca e Cooperazione Internazionale

Documento firmato digitalmente