



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia

Acronimo:	IZSSI
Regione:	Sicilia
Provincia:	PA
Comune:	Palermo
CAP:	90129
Indirizzo:	Via Gino Marinuzzi, 3
Codice Amministrazione:	izss_pa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Istituti Zooprofilattici Sperimentali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2025-2027
2020-2022 piano_azioni_positive_izss_pa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izss_pa-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (6.65 MB)	piano_azioni_positive_izss_pa-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izss_pa-triennio_2025-2027-anno_.pdf) (322.84 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale		0	0	0	6	5	0	0	0	5	1
Dirigente di livello non generale	dirigenti responsabili di struttura semplice	0	0	6	11	0	0	0	1	6	5
Dirigente di livello non generale	dirigenti con incarichi professionali di alta specializzazione	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A - tempo indeterminato	0	6	52	28	6	0	9	47	61	14
Personale non dirigente	personale a tempo determinato	0	6	2	0	0	0	11	3	0	0
Personale non dirigente	ACN veterinari	0	2	8	3	0	0	0	4	1	0
Personale non dirigente	Co.Co.Co.	0	1	1	0	0	1	8	2	1	0
Personale non dirigente	Borsisti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	16	70	49	11	1	28	58	77	20
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,85	21,21	14,85	3,33	0,30	8,48	17,58	23,33	6,06

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	56	54,37	47	45,63	103	35,40
	Laurea	48	31,58	104	68,42	152	52,23
	Laurea magistrale	19	52,78	17	47,22	36	12,37
Totale personale		123		168		291	
Totale % sul personale complessivo		35,86		48,98		84,84	

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

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

Dalla disamina della tabella " **Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento** " si evince quanto segue:

- il personale dell'IZS Sicilia è composto prevalentemente da dipendenti di sesso femminile che sono così ripartiti per fasce di età:
 - < a 30 anni (0.30%);
 - da 31/40 anni (8.48%);
 - 51/60 anni (23%);
 - >60 anni (6.06%).

La componente maschile ad ogni buon conto risulta superiore nella fascia di età compresa fra i 41/50 anni.

In relazione invece ai livelli di inquadramento lavorativo, la maggior parte del personale opera in regime di "tempo indeterminato" con una maggiore presenza di dipendenti afferenti al " personale di comparto".

Il personale dirigente di struttura complessa è caratterizzato da una prevalente composizione maschile a partire dalla fascia

di età compresa fra 51/60 anni o > di 60 anni.

Il personale dirigente di struttura semplice presenta sempre una notevole connotazione maschile a partire dalla fascia di età dai 41/50 anni e da 50/60 anni; da evidenziare invece la maggiore rappresentanza femminile che caratterizza la fascia di età > ai 60 anni.

Quasi esclusivamente femminile la composizione dei dirigenti con incarichi di alta specializzazione, mentre la percentuale maschile predomina fra i veterinari ACN.

Nel personale Co.Co.Co. si registra una maggiore presenza del sesso femminile.

Dalla disamina della tabella " **Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio**" si evince quanto segue:

- la maggior parte del personale "non dirigente" è in possesso di una laurea magistrale soprattutto fra i maschi (52%) rispetto alle femmine(47%); queste ultime tuttavia possiedono una laurea triennale nel 68% dei casi rispetto al sesso opposto (31.58%). E' presente infine un 54% di maschi che possiede il diploma di scuola media superiore rispetto alle femmine che si arrestano alla percentuale del 45%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	1,85
Part Time ≤50%	0	2	8	3	0	13	72,22	9,03	0	0	4	1	0	5	27,78	3,09
Tempo Pieno	0	13	66	41	11	131	45,96	90,97	0	19	71	44	20	154	54,04	95,06
Totale	0	15	74	44	11	144			0	19	76	46	21	162		
Totale %	0,00	4,90	24,18	14,38	3,59	47,06			0,00	6,21	24,84	15,03	6,86	52,94		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini	Donne
--	--------	-------

Uomini									Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'ISZ Sicilia non prevede il telelavoro come forma di prestazione alternativa al lavoro in presenza e la flessibilità oraria, fatte salve alcune rare eccezioni, opportunamente autorizzate, non viene utilizzata.

I dati circa il lavoro agile, sono tutt'ora in corso di elaborazione.

Dalla disamina della tabella " **Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza** ", la fruizione del part-time avviene per una percentuale < o uguale al 50% soprattutto da parte di dipendenti del sesso maschile (72,22%) rispetto a quello femminile (27,78) in particolar modo nella fascia di età compresa fra i 41/50 anni e fra i 51/60 anni.

L'amministrazione non è riuscita entro il 15 marzo ad inserire i dati relativi alla tabella " **Fruizione delle misure di conciliazione per età e genere** "

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Uomini			Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

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

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

L'ISZ Sicilia non è riuscita entro il 15 marzo ad inserire i dati relativi alla tabella " **Fruizione delle misure di conciliazione per età e genere**".

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

I CUG IZS Sicilia sebbene abbia operato in pieno clima emergenziale stante i numerosi lock down dovuti alla pandemia da Covid 19, ha posto in essere le seguenti attività, previste peraltro dal piano Azioni Positive 2020/2022:

- In data 04/08/2020 registrazione dell'Ente alla Piattaforma ManagingDisability per favorire una maggiore inclusione lavorativa delle persone con disabilità;

- in data 29/05/2020: Adesione dell'IZS Sicilia alla Rete Regionale dei Comitati Unici di Garanzia

- In data 16/11/2020: Adesione dell' IZS Sicilia alla Rete Nazionale Comitati Unici di Garanzia.

Sono stati divulgati a tutto il personale operante a vario titolo presso l'IZS Sicilia i seguenti seminari/webinar in modalità on line:

- In data 12/11/2020 " Integrare la diversità del lavoro: una scelta di valore" organizzato dalla Fondazione Solidatas;

- In data 24/11/2020: "In rete contro la violenza. La cultura dell'inclusione del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto" organizzato dalla Rete nazionale dei CUG;

- In data 02/12/2020 " Smart Working".

L'Area Gestione Risorse Umane , su proposta della Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia, mediante l'istituto delle ferie solidali, ha sostenuto una dipendente affetta da una grave patologia cronica.

Stante l'emergenza sanitaria da Covid 19 l'IZS Sicilia a far data da marzo 2020, perchè in possesso di tutte le risorse tecnico-informatiche, ha concesso al personale, facente parte di alcune Aree, previamente autorizzato dal superiore gerarchico, la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in modalità "smart working " limitando non solo gli assembramenti sul posto di lavoro ma permettendo al personale una maggiore conciliazione vita/lavoro considerato che sia le scuole che i servizi destinati alla prima infanzia non erano fruibili.

Da ottobre 2020, di concerto con tutto il Comitato sono state avviate tutte quelle attività propedeutiche per elaborare il sondaggio destinato a tutto il personale operante a vario titolo presso l'IZS Sicilia dal titolo " Clima aziendale: focus sulla percezione della qualità di vita lavorativa del dipendente pubblico" ; il questionario approvato dal Comitato all'unanimità dei presenti è stato somministrato nel 2021.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini	Donne
--	--------	-------

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2021>

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il piano della Performance dell'IZS Sicilia, Anno 2020, contiene una distinzione per sesso del personale operante a vario titolo ; sono in corso le attività propedeutiche e lo studio delle relative linee guida finalizzate alla redazione del bilancio di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Conferimento incarichi co.co.co.	10	62,50	6	37,50	16	9,76	Uomo
conferimento borse di studio	80	68,97	36	31,03	116	70,73	Uomo
conferimento borse di studio	10	31,25	22	68,75	32	19,51	Donna
Totale personale	100		64		164		
Totale % sul personale complessivo	29,15		18,66		47,81		

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

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

Dalla disamina della tabella " **Composizione di genere delle commissioni di concorso**" si evidenzia una chiara predominanza della componente maschile rispetto a quella femminile, soprattutto nel ruolo di "Presidente" (80,49%).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2021>

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Non sono previsti divari retributivi uomo/donna se non quelli contrattualmente previsti dai CCNNLL (es:presenza di assegni familiari).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel rispetto dell'art. 10 del Codice di Condotta, l'IZS Sicilia si avvale dalla collaborazione della Consigliera di Fiducia, di provenienza esterna all'Ente, con funzioni di consulenza e di assistenza ai/alle dipendenti che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro e di prevenzione delle stesse. La presenza della Consigliera di Fiducia ha consentito l'attivazione presso il nostro Ente di uno "Sportello di ascolto" che fornisce consulenza ed aiuto a tutti i dipendenti, assistenza alla soluzione dei casi segnalati alla Direzione generale, programmazione per la prevenzione.

La dr.ssa Gabriella Militello è stata assunta con deliberazione n. 603 del 29/08/2019 e una volta la settimana, previo appuntamento, riceve il personale che ne fa richiesta in apposito locale riservato, distante dalla Direzione Generale affinché venga tutelata la privacy del richiedente; in maniera costante e continua collabora in sinergia col Comitato Unico di Garanzia partecipando attivamente alle riunioni periodiche.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Circa il benessere organizzativo con valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere il Comitato propone:

- Sondaggi da somministrare al personale per la valutazione dello stress lavoro correlato;
- Mappatura delle "competenze professionali" presenti nell' Istituto finalizzata ad una equa distribuzione del personale in relazione anche ai carichi di lavoro; infine, in relazione alle esperienze professionali acquisite puntare sulla valorizzazione del capitale umano.
- Divulgare a tutto il personale operante in Istituto eventi formativi sul benessere organizzativo, stress lavoro correlato medicina di genere e diffusione della conoscenza di nuovi modelli organizzativi di lavoro.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

La Consiglieria di Fiducia ha redatto la relazione Annuale 2020 inoltrata alla Direzione Generale con tutte la tipologie di interventi realizzati sul personale che ne ha fatto richiesta; nessuno dei dipendenti fruitori del servizio ha ritenuto di formalizzare le problematiche.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Iniziative locali, naz. e internaz. per condividere buone pratiche e promozione parità di genere, pari opp., inclusione, benessere

Fra i tanti compiti istituzionali dei Comitati Unici di Garanzia si annoverano quelli relativi alla promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo; Il CUG IZS Sicilia sotto l'attuale presidenza, attraverso la condivisione delle buone pratiche e della collaborazione con i vari Comitati, sia attraverso la Rete CUG Nazionale che attraverso la rete CUG regionale che può confrontarsi e uniformare le proprie attività e le prassi di lavoro.

Viene così superato il limite della individualità delle singole Pubbliche amministrazioni, rafforzando il ruolo del CUG confrontando modelli organizzativi adattabili e replicabili dalle singole organizzazioni.

Obiettivo:

Potenziamento comunicazione interna

Nell' attuale società della comunicazione, in cui gli strumenti informatici rivestono un ruolo importante nella divulgazione delle attività svolte la Comitato, un aggiornamento puntuale e preciso del sito si rivela fondamentale quale veicolo di comunicazione sia interno che esterno.

Obiettivo:

Formazione del personale

Sono stati erogati al personale operante a vario titolo presso l'IZS Sicilia webinar/seminari formativi in materia discriminazione di genere, pari opportunità soprattutto per la disabilità e lo smart working.

Obiettivo:

Realizzazione di studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Il Comitato ha avviato tutte quelle attività di studio propedeutiche alla somministrazione a tutto il personale operante presso l'IZS Sicilia a vario titolo, del questionario "Clima aziendale: focus sulla percezione della qualità di vita lavorativa del dipendente pubblico" che verrà divulgato nel 2021.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	I componenti aziendali sono stati scelti sia mediante procedura comparativa che per designazione diretta del Commissario; i componenti di parte sindacale sono stati nominati dal sindacato di appartenenza.
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	Deliberazione
--------------------	---------------

Data:	30/01/2020
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Delibera del Commissario Straordinario
------------------------	--

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
--	----

Dotazione euro:	€5000,00
-----------------	----------

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Eventi formativi sulle materie inerenti il campo di azione del CUG; Sottoscrizione Carta Pari Opportunità; Adesione alla Rete regionale e nazionale dei CUG; Adesione alla piattaforma Disability Management.
--	---

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	Incontri on line; all'uopo un componente del CUG, la Dott.ssa Angela Vullo, ha allestito delle Stanze Virtuali su piattaforma Google Work Space.
-----------------	--

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
--	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
--	----

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Smart working

Considerazioni conclusive

L'Amministrazione è aperta a tutte le proposte formulate dal CUG e collabora fattivamente alla piena realizzazione delle stesse. Sono in itinere:

- Questionario di indagine di clima dal titolo "Clima aziendale: focus sulla percezione della qualità di vita del dipendente pubblico";
- Implementazione POLA nel cui gruppo di lavoro è inserita la Presidentessa del CUG IZS Sicilia.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2021>

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2021>