



Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia - 2022

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)
(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)
(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 | direttori di struttura complessa | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | dirigenti responsabili di struttura semplice | 0 | 0 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| Dirigente di livello non generale | Altri dirigenti | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | di ruolo a tempo indeterminato | 0 | 6 | 43 | 35 | 6 | 0 | 6 | 42 | 67 | 13 |
| Personale non dirigente | a tempo determinato | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 9 | 3 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | ACN veterinari | 0 | 0 | 10 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Co.Co.Co. | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 4 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Borsisti | 6 | 8 | 3 | 2 | 1 | 9 | 11 | 7 | 2 | 0 |
| Totale personale | | 7 | 24 | 65 | 58 | 13 | 11 | 36 | 63 | 81 | 19 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,86 | 6,37 | 17,24 | 15,38 | 3,45 | 2,92 | 9,55 | 16,71 | 21,49 | 5,04 |

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 16,67 | 1,11 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 5 | 83,33 | 3,91 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,78 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 50,00 | 4,44 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 50,00 | 3,13 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 4 | 40 | 35 | 6 | 85 | 41,87 | 94,44 | 0 | 2 | 41 | 65 | 10 | 118 | 58,13 | 92,19 |
| Totale | 0 | 6 | 43 | 35 | 6 | 90 | | | 0 | 6 | 42 | 67 | 13 | 128 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,75 | 19,72 | 16,06 | 2,75 | 41,28 | | | 0,00 | 2,75 | 19,27 | 30,73 | 5,96 | 58,72 | | |

⁽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⁾ |
| personale non dirigente | Diploma di scuola superiore | 53 | 51,46 | | 50 | 48,54 | 103 | 31,31 |
| personale non dirigente | Laurea | 67 | 46,85 | | 76 | 53,15 | 143 | 43,47 |
| personale non dirigente | Laurea magistrale | 18 | 21,69 | | 65 | 78,31 | 83 | 25,23 |
| Totale personale | | 138 | | | 191 | | 329 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 36,22 | | | 50,13 | | 86,35 | |

⁽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 genere ed età nei livelli di inquadramento**" la ripartizione del personale in relazione al genere, presso l'IZS Sicilia, al 31/12/2021 la situazione è la seguente:

- Uomini:167

- Donne: 214

per un totale di 381 dipendenti con maggiore rappresentanza femminile .

La componente maschile predomina nella fascia di età compresa fra i 41/50 anni.

In relazione ai livelli di inquadramento lavorativo, la maggior parte del personale opera in regime di "tempo indeterminato" e prevale la componente di dipendenti afferenti al "personale di comparto".

Il personale dirigente di struttura complessa è rappresentato soprattutto da maschi di età compresa i 51/60 anni e > di 60

anni.

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

La tabella 1.6 " **Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**" evidenzia come il personale dirigenziale sia maschile (prevalente) che femminile sia in possesso della laurea magistrale.

La tabella 1.7 " **Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**" mostra come il 78,31% delle donne e il 21,69% degli uomini siano in possesso della laurea magistrale mentre il 51,46 % degli uomini e il 48,54% delle donne sono in possesso del diploma di scuola media superiore.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Tempo Pieno | 0 | 12 | 50 | 52 | 12 | 126 | 44,06 | 90,00 | 0 | 15 | 47 | 80 | 18 | 160 | 55,94 | 95,24 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 25,00 | 0,71 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 75,00 | 1,79 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 10 | 3 | 0 | 13 | 72,22 | 9,29 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 5 | 27,78 | 2,98 |
| Totale | 0 | 12 | 60 | 56 | 12 | 140 | | | 0 | 15 | 52 | 82 | 19 | 168 | | |
| Totale % | 0,00 | 3,90 | 19,48 | 18,18 | 3,90 | 45,45 | | | 0,00 | 4,87 | 16,88 | 26,62 | 6,17 | 54,55 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 5,26 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 7,69 |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | | 1 | 100,00 | 7,69 |
| PT VERTICALE MENSILE 66,66% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 7,69 |

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Smart working | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 | 50,00 | 26,32 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 5 | 50,00 | 38,46 |
| Personale che fruiva di orari flessibili | 0 | 2 | 8 | 3 | 0 | 13 | 72,22 | 68,42 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 5 | 27,78 | 38,46 |
| Totale | 0 | 3 | 10 | 6 | 0 | 19 | | | 0 | 0 | 6 | 5 | 2 | 13 | | |
| Totale % | 0,00 | 9,38 | 31,25 | 18,75 | 0,00 | 59,38 | | | 0,00 | 0,00 | 18,75 | 15,63 | 6,25 | 40,63 | | |

⁽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

Dalla disamina della tabella 1.2 " **Ripartizione del personale per genere età e livello di presenza**" la fruizione del part time >50% avviene per il 75% nelle donne nella fascia di età compresa dai 31/ a 40 anni mentre il part time <al 50% viene usufruito maggiormente dagli uomini nella fascia di età compresa fra i 41/50 anni.

L'IZS 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.

La tabella 1.9 " **Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età**" evidenzia che ad usufruire dell'attività lavorativa in modalità "agile" siano stati in egual misura sia le donne che gli uomini; stessa situazione per il personale che usufruisce del part time a richiesta ORIZZONTALE (83,3%).

Fra il personale ACN che usufruisce di orari flessibili (part time <al 50%) spicca la componente maschile con il 72,2% rispetto a quella femminile del 27,8%.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 499 | 35,31 | 914 | 64,69 | 1413 | 33,79 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 0 | 0,00 | 390 | 100,00 | 390 | 9,33 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 411 | 28,52 | 1030 | 71,48 | 1441 | 34,46 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 603 | 64,29 | 335 | 35,71 | 938 | 22,43 |
| Totale permessi | 1513 | 36,18 | 2669 | 63,82 | 4182 | |

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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

Analizzando i dati della tabella 1.10 "**Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/92 per genere**" appare evidente come il sesso femminile detiene la percentuale maggiore per fruizione sia di permessi giornalieri L. 104/92 (64,69%) che di permessi giornalieri per congedo parentale (71,48%).

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

1. Stante il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid 19, l'IZS Sicilia, anche per l'anno 2021, per i soggetti "fragili", ha posto in essere tutte le risorse tecnico scientifiche di cui è dotato per consentire ai suddetti dipendenti di usufruire dello "Smart working".
2. Durante tutto l'anno 2021 sono stati somministrati al personale, in forma anonima, su piattaforma Google mediante il sito istituzione del Comitato Unico di Garanzia IZS Sicilia i seguenti questionari:
 - " Clima aziendale: focus sulla percezione della qualità della vita lavorativa del dipendente pubblico" ; il report dei dati sarà pubblicato sul sito istituzionale del CUG IZS Sicilia.
 - Progetto POLA: sondaggio di pre-sperimentazione.

3. Aggiornamento dei seguenti documenti:

- Codice di Condotta
- Regolamento di funzionamento del CUG IZS Sicilia.

4. Aggiornamento e revisione del sito istituzione CUG IZS Sicilia.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|----------------------------|-------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | |
| Obbligatoria (sicurezza) | 0 | 6 | 120 | 138 | 12 | 276 | 45,54 | 30,16 | 0 | 36 | 84 | 180 | 30 | 330 | 54,46 |

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Aggiornamento professionale | 25 | 111 | 174 | 278 | 26 | 614 | 42,23 | 67,10 | 67 | 207 | 213 | 272 | 81 | 840 | 57,77 | 63,16 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 5 | 15 | 5 | 25 | 13,51 | 2,73 | 0 | 5 | 55 | 80 | 20 | 160 | 86,49 | 12,03 |
| Totale ore | 25 | 117 | 299 | 431 | 43 | 915 | | | 67 | 248 | 352 | 532 | 131 | 1330 | | |
| Totale ore % | 1,11 | 5,21 | 13,32 | 19,20 | 1,92 | 40,76 | | | 2,98 | 11,05 | 15,68 | 23,70 | 5,84 | 59,24 | | |

⁽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

Dalla disamina della tabella 3.b " **Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età**" si evidenzia come la maggior parte della componente femminile (86,49%) si aggiorni sulle tematiche CUG e aggiornamento professionale in genere (57,77%). I maschi sono maggiormente interessati alle tematiche in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro e comunque all'aggiornamento professionale in genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| conferimento borse di studio | | 83 | 63,36 | 48 | 36,64 | 131 | 59,28 | Uomo |
| conferimento borse di studio | | 44 | 62,86 | 26 | 37,14 | 70 | 31,67 | Donna |
| concorso assunzione a tempo indeterminato | | 5 | 83,33 | 1 | 16,67 | 6 | 2,71 | Uomo |
| concorso assunzione a tempo indeterminato | | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 1,81 | Donna |
| concorso assunzione a tempo determinato | | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,36 | Donna |
| procedure di mobilità | | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 1,81 | Donna |
| conferimenti incarichi direzione | | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,36 | Uomo |
| Totale personale | | 138 | | 83 | | 221 | | |
| Totale % sul personale complessivo | | 36,22 | | 21,78 | | 58,01 | | |

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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

Circa la composizione per genere delle commissioni di concorso si evidenzia la netta prevalenza del sesso maschile, nel ruolo soprattutto di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 % |
|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| dirigenti veterinari | €48223,70 | €54016,30 | € 5792,60 | 10,72 |
| dirigenti biologi e chimici | €37913,40 | €42569,60 | € 4656,20 | 10,94 |
| dirigenti amministrativi | €61579,20 | €0,00 | € -61579,20 | -- |
| Dirigenti a tempo determinato | €0,00 | €50078,40 | € 50078,40 | 100,00 |
| COMPARTO | €21690,90 | €20534,20 | € -1156,70 | -5,63 |
| comparto a tempo determ | €26956,70 | €26342,10 | € -614,60 | -2,33 |

Presso l'IZS Sicilia non esistono differenze di retribuzione legate al sesso.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Si è riunito il "Gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro correlato IZS Sicilia" alla presenza della Consigliera di Fiducia e della Presidente del CUG IZS Sicilia; dalla compilazione del relativo questionario formulato dall'INPS è emerso che non vi sono "indici" di allarme presso l'Ente in materia di stress lavoro correlato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Nel rispetto a quanto contenuto nel Codice di Condotta, l'IZS Sicilia si avvale della collaborazione della Consigliera di Fiducia, esterna alla organizzazione aziendale con funzioni di consulenza e assistenza ai/alle dipendenti che si ritengono oggetto di molestie o discriminazioni sul lavoro. La presenza della Consigliera di Fiducia ha consentito l'attivazione presso il nostro Ente di uno "Sportello di ascolto" che fornisce consulenza e aiuto a tutti i dipendenti.

La Consigliera di Fiducia Dott.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 affinchè venga tutelata la privacy del richiedente; in maniera costante e continua collabora in sinergia con il CUG IZS Sicilia partecipando attivamente alle riunioni periodiche.

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

Iniziativa n. 01: Formazione/eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e/o altre materie di competenza del CUG;

Iniziativa n. 02: Nomina del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità in adeguamento al decreto Legislativo 165/2001 ex art.39 ter;

Iniziativa n. 03: Diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc..) nonchè redazione di documenti relativi al linguaggio di genere;

Iniziativa n. 04: Attività volte a favorire il benessere organizzativo con somministrazione alle lavoratrici e ai lavoratori di questionari ed elaborazione di un regolamento sul lavoro "agile";

Iniziativa n. 05: Divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Fiducia presenti presso l'IZS Sicilia mediante la realizzazione di brochure "divulgative".

Iniziativa n. 06: Revisione delle attività di erogazione e fruizione dell'offerta formativa all'interno dell'IZS Sicilia.

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

Non sono formalizzate situazioni di discriminazione/mobbing.

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 Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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.

Somministrazione di questionari

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
OIV

RSU

Attività

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

- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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, del tutto

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Smart working

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

eventi per incrementare il senso di fidelizzazione e benessere lavorativo

Evento FAD dal titolo "Modelli organizzativi innovativi: la Pubblica Amministrazione del terzo millennio è pronta al cambiamento?"

Evento svoltosi in modalità FAD fruibile in piattaforma dal 01/11/2021 al 31/12/2021 previsto per tutte le categorie professionali e destinato a personale sia interno che esterno. Evento accreditato ECM per le professioni sanitarie.

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

Per tutto l'anno 2021, fruibile in forma anonima, sul sito istituzionale del CUG IZS Sicilia mediante piattaforma Google è stato somministrato a tutto il personale IZS Sicilia il questionario dal titolo: Clima aziendale: focus sulla percezione della qualità di vita lavorativa del dipendente pubblico.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

Codice di condotta

E' stato revisionato il "Codice di Condotta" giusta deliberazione n. 410 del 16/04/2014 col relativo adeguamento alla normativa vigente (Direttiva DPCM n.02/2019).

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Aggiornamento del " Regolamento per il funzionamento del CUG IZS Sicilia" adottato con deliberazione n. 55 del 19/01/2012.

Smart working

L' IZS Sicilia per il tramite della Presidente del CUG, ha partecipato al sondaggio promosso dalla Rete Nazionale CUG dal titolo " Monitoraggio del lavoro agile emergenziale nella PA (marzo 2020-settembre 2021).

Costituito un gruppo di lavoro per la redazione del POLA (coinvolta la Presidente del CUG) e somministrato a tutto il personale, in forma anonima, mediante il sito istituzionale del CUG IZS Sicilia, il sondaggio " Progetto POLA: sondaggio di pre-sperimentazione".

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

La Presidente del CUG IZS Sicilia, dal 2021, quale componente della Commissione Comunicazione della Rete Nazionale dei CUG partecipa ai lavori di redazione mensile del magazine on line "**La Voce del CUG**" pubblicato sul sito [Portale CUG](#) del Dipartimento di Funzione Pubblica.

eventi per incrementare il senso di fidelizzazione e benessere lavorativo

Il CUG - IZS Sicilia aderente alla Rete Nazionale dei CUG, ha diffuso a tutto il personale tramite mail, le iniziative promosse dalla Rete, compresi i webinar fra cui:

- 15/06/2021 "Il CUG : competenze, funzioni e relazioni. Giornata di formazione on line sulla Direttiva DPCM 02/19";
- 23/09/2021 " Noi Rete Donne a 10 anni dall'applicazione della legge Golfo-Mosca: le nostre proposte"
- 24/09/2021 " Impatto psicosociale della pandemia e interventi organizzativi"

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Sono stati designati a partecipare nelle attività delle Commissioni della Rete Nazionale CUG i seguenti componenti del CUG IZS Sicilia:

- Commissione Benessere Organizzativo: Dott.ssa Augusta D'Orazi;
- Commissione Pari Opportunità: Dott.ssa Annalisa Abruzzo;
- Commissione Comunicazione: Dott.ssa Maria Catena Ferrara (Presidente CUG);

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>

- Commissione Organizzazione: Dott.ssa Alessandro Aparo;
- Commissione Salute e Sicurezza: Dott. Salvatore Dara;
- Centro Studi Rete: Dott.ssa Angela Vullo.

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia dell'IZS Sicilia collabora in piena sintonia e sinergia con la Direzione Strategica dell'Ente il quale contribuisce fattivamente alla piena realizzazione delle attività promosse dal Comitato.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2022>