



Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia - 2025

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)
(322.84 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>



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
Organo di vertice	Organi direttivi	0	0	0	1	4	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	0	0	0	3	5	0	0	0	1	3
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico struttura complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Funzioni Locali incarico struttura complessa	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	0	0	1	10	4	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	1	2	5
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Funzioni Locali incarico struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico professionale alta specializzazione	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico professionale iniziale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione ex coordinamento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari incarico middle	0	2	3	0	0	0	4	4	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari incarico junior	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	0	0	0	5	1	0	0	5	3	2
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	0	2	9	16	1	0	6	9	38	12
Personale non dirigente	Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli assistenti con incarico di funzione	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli assistenti	0	0	14	12	3	0	0	9	5	5
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	0	7	3	0	0	1	7	7
Personale non dirigente	Area del personale di supporto	0	1	7	6	2	0	0	5	10	1
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari tempo determinato	1	3	1	0	1	0	3	3	0	0
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e funzionari tempo determinato	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0

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
Personale non dirigente	Collaboratori professionali di ricerca sanitaria tempo determinante	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli assistenti tempo determinato	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0
	Veterinari acn	0	0	7	4	1	0	0	4	1	0
	Titolari borse di studio	3	6	3	0	0	12	15	6	2	0
Totale personale		4	17	52	69	27	12	31	54	75	39
Totale % sul personale complessivo		1,05	4,47	13,68	18,16	7,11	3,16	8,16	14,21	19,74	10,26

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

Permanenza nel profilo e livello	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 ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	0	3	3	6	0	12	42,86	9,30	0	3	7	4	2	16	57,14	10,13
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	0	0	3	25,00	2,33	0	6	2	1	0	9	75,00	5,70
Tra 5 e 10 anni	0	3	6	1	1	11	44,00	8,53	0	2	4	4	4	14	56,00	8,86
Superiore a 10 anni	0	0	27	56	20	103	46,40	79,84	0	0	24	62	33	119	53,60	75,32
Totale	0	6	39	63	21	129			0	11	37	71	39	158		
Totale %	0,00	2,09	13,59	21,95	7,32	44,95			0,00	3,83	12,89	24,74	13,59	55,05		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatori sanitari	Dottorato di ricerca	2	22,22	7	77,78	9	3,47
Ricercatori sanitari	Laurea	9	50,00	9	50,00	18	6,95

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,16
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea magistrale	28	31,11	62	68,89	90	34,75
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	2,32
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Diploma di scuola superiore	6	37,50	10	62,50	16	6,18
Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	2,70
Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,39
Area degli assistenti	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,39
Area degli assistenti	Laurea magistrale	5	38,46	8	61,54	13	5,02
Area degli assistenti	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,39
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	25	67,57	12	32,43	37	14,29
Area degli operatori		1	33,33	2	66,67	3	1,16
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	9	40,91	13	59,09	22	8,49
Area del personale di supporto ospedaliero	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,77
Area del personale di supporto ospedaliero	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,39
Area del personale di supporto ospedaliero	Diploma di scuola superiore	12	48,00	13	52,00	25	9,65
Area del personale di supporto ospedaliero	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,54
Totale personale		110		149		259	
Totale % sul personale complessivo		28,95		39,21		68,16	

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

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

Per l'anno 2024 presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia " A. Mirri" (in seguito I.Z.S.) il personale di sesso maschile è rappresentato da **n. 169 unità** (+33 unità rispetto all'anno precedente) mentre la componente femminile, costituita da **n. 211** (+33 unità rispetto all'anno precedente) risulta essere predominante. Nella tabella "**Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**" si evidenzia:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

- Negli organi di vertice da segnalare n. **1 presenza femminile** di età compresa fra i 51-60 anni e n. **04 presenze maschili** di cui n. 01 di età compresa fra i 51-60 anni e n. 04 di età >60 anni.
 - La dirigenza sanitaria veterinaria è maggiormente rappresentata dalla componente maschile (**n. 15 unità**) della quale n. 10 unità di età compresa fra i 51 e i 60 anni; i dirigenti veterinari di struttura complessa sono rappresentati da n. **8 unità** delle quali n. 05 di età >60 anni.
 - La dirigenza sanitaria veterinaria femminile è rappresentata da n. **05 unità** (03 unità di età compresa fra i 51-60 anni e n. 02 unità di età > 60 anni); le dirigenti veterinarie di struttura complessa sono **n. 04 unità** delle quali n. 01 di età compresa fra i 51-60 anni mentre n. 03 unità con età >60 anni.
 - La dirigenza sanitaria con incarico di struttura semplice è maggiormente rappresentata dalla componente femminile con **n. 08 unità** delle quali n. 01 unità di età compresa fra i 41-50 anni, n. 02 unità comprese fra i 51-60 anni e n. 05 unità con una età > 60 anni; nella presente categoria sono presenti n. 02 unità di sesso maschile con età compresa fra i 51-60 anni. **Fra le dirigenti sanitarie con incarico di struttura complessa è presente n.01 unità di età >60 anni.**
 - La dirigenza afferente all'area delle funzioni locali annovera n. **04 unità** con incarico di struttura complessa (n. 02 unità di sesso maschile e n. 02 unità di sesso femminile); relativamente alla ripartizione per età n. 01 maschio è di età compresa fra i 31 e 40 anni, n. 01 maschio è di età >60 anni, n. 01 femmina è di età compresa fra i 41-50 anni e n. 01 femmina di età compresa fra i 51-60 anni. Nella presente area sono presenti solo n. **02 unità** di sesso maschile di età compresa fra 51-60 anni con incarico di struttura semplice.
- La dirigenza sanitaria con incarico di alta specializzazione comprende **n. 01 unità** di sesso femminile di età compresa fra 51-60 anni mentre quella con incarico professionale iniziale comprende **n. 01 unità** di sesso maschile di età compresa fra 41-50 anni.
- L'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione ex coordinamento è rappresentata da n. **02 unità** (maschile e femminile) di età > 60 anni.
- I ricercatori sanitari incarico middle sono rappresentati da n. **08 femmine** (n. 04 di età compresa 31/41 anni e n. 04 unità di età compresa fra 41/50 anni) e **n. 5 maschi** (n. 02 di età compresa fra 31/40 anni e n. 3 di età compresa fra i 41/50 anni).
- L'area dei professionisti della salute e dei funzionari è nettamente rappresentata dalla componente femminile con **n. 65 unità** ripartite per varie fasce di età (n. 38 unità di età compresa fra i 51/60 anni) mentre la componente maschile si arresta a n. **28 unità** ripartite per varie fasce di età (n. 16 unità di età compresa fra i 51/60 anni).
- L'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione continua ad essere maggiormente rappresentata dalla componente femminile con **n. 10 unità** ripartita in varie fasce di età mentre la componente maschile è costituita da n. **06 unità** (n. 05 unità di età compresa fra 51-60 anni e n. 01 unità di età > 60 anni).
 - I collaboratori professionali della ricerca sanitaria sono rappresentati da n. **03 unità** di sesso maschile e **n. 01 unità** di sesso femminile entrambi di età compresa fra 41/50 anni.
 - Nell'area degli assistenti solo **n.01 unità** di sesso maschile di età compresa fra 41/50 anni ricopre incarico di funzione.
 - L'area degli assistenti è maggiormente rappresentata da maschi con **n. 29 unità** (n. 14 di età compresa fra 41/50 anni e n. 12 di età compresa fra 51/60 anni e n. 03 di età > 60 anni); le femmine sono in totale **n. 19 unità** (n. 09 di età compresa fra 41/50 anni, n. 05 di età compresa fra 51/60 anni e n. 05 di età > 60 anni).
 - L'area degli operatori è rappresentata da n. **10 unità di sesso maschile** (n. 07 unità di età compresa fra 51/60 anni e n. 03 unità di età > 60 anni) e **n. 15 unità di sesso femminile** (n. 01 unità di età compresa fra 31/41, n. 07 unità di età compresa fra 41/50 anni e n. 07 unità di età >60 anni) .
 - L'area del personale di supporto suddiviso per varie fasce di età è rappresentato in egual misura da **n. 16 unità** sia genere maschile che di genere femminile.
 - I veterinari ACN vedono primeggiare la componente maschile con **n. 12 unità** a fronte di una componente di genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

femminile composta da **n. 05 unità**; entrambi i generi sono compresi fra un intervallo di età compreso fra 41/50 anni e 51/60 anni, solamente n.01 unità di sesso maschile ha una età >60 anni.

- I titolari di borse di studio sono in maggioranza femmine con **n. 35 unità** mentre la componente maschile registrata è di **n. 12 unità**; entrambi i generi sono ripartiti nelle varie fasce di età (i maschi da <30 anni fino a 41/50 anni mentre le femmine da <30 anni fino a 51/60 anni).

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	1	11	42	63	22	139	45,13	99,29	0	16	44	71	38	169	54,87	99,41
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,59
Totale	1	11	42	64	22	140			0	16	44	71	39	170		
Totale %	0,32	3,55	13,55	20,65	7,10	45,16			0,00	5,16	14,19	22,90	12,58	54,84		

⁽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⁾
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	1	9	37	59	17	123	42,41	34,07	0	15	44	70	38	167	57,59	29,66
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,18
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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⁾
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	1	1	0	0	2	28,57	0,55	0	5	0	0	0	5	71,43	0,89
Personale che fruisce di legge 104 per disabilità proprie	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,36
Smart working	0	0	7	18	2	27	45,76	7,48	0	2	7	19	4	32	54,24	5,68
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	5	14	2	22	34,38	6,09	0	2	8	23	9	42	65,63	7,46
Personale che fruisce di congedo parentale	0	3	7	1	0	11	33,33	3,05	0	8	13	1	0	22	66,67	3,91
Permessi visite mediche	0	2	23	31	10	66	35,29	18,28	0	9	32	54	26	121	64,71	21,49
Numero permessi congedi per la disabilità ex. Art. 42, co 5 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	0	0	0	2	1	3	60,00	0,83	0	0	0	0	2	2	40,00	0,36
Congedo paternità	0	2	0	0	0	2	100,00	0,55	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Recupero lavoro straordinario	1	6	28	23	6	64	39,51	17,73	0	8	29	41	20	98	60,49	17,41
Permessi studio 150hh	1	0	0	4	0	5	50,00	1,39	0	1	0	4	0	5	50,00	0,89
Permessi non retribuiti	0	3	12	16	4	35	34,65	9,70	0	1	22	29	14	66	65,35	11,72
Totale	3	27	120	169	42	361			0	51	156	241	115	563		
Totale %	0,32	2,92	12,99	18,29	4,55	39,07			0,00	5,52	16,88	26,08	12,45	60,93		

⁽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'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" non prevede il telelavoro come prestazione alternativa al lavoro in presenza e la flessibilità oraria, fatte salve alcune rare eccezioni, opportunamente autorizzate, non viene utilizzata, pertanto, indipendentemente dal genere e dall'età i dipendenti dell'Ente prestano la loro attività lavorativa prevalentemente in regime di "tempo pieno" e in "presenza" (nel 2024 solo n. 03 dipendenti hanno usufruito di part time lavorativo).

Per l'anno 2024 la Direzione Generale dell'Ente ha autorizzato la prestazione lavorativa in modalità "agile" a **n. 27 unità** di sesso maschile e **n. 32** unità di sesso femminile.

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⁾

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	16,07	235	83,93	280	8,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	396	31,68	854	68,32	1250	36,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	212	11,09	1700	88,91	1912	55,55
Totale permessi	653	18,97	2789	81,03	3442	

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

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

La fruizione dei permessi L. 104/92 è un istituto maggiormente fruito dalle donne rispetto ai maschi verosimilmente perchè prevalentemente si occupano di accudire anziani e/o familiari con disabilità; il numero dei permessi orari fruiti in ore sono **n. 1700** per la componente femminile **n. 212** ore per la componente maschile.

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti dalla componente femminile sono **n. 1.089** mentre per la componente maschile sono **n. 441**.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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?:

In relazione a quanto previsto dal Piano Azioni Positive, inserito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) - annualità 2024, del quale costituisce parte integrante, è stato realizzato soltanto l'evento ECM FAD erogato in modalità "asincrona" fruibile on line dal 07/11/2024 al 20/12/2024 avente come titolo "**Benessere organizzativo: la chiave sostenibile per migliorare la performance**".

3. b) Fruizione per genere della formazione

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

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⁾		
Benessere organizzativo	0	86	110	198	76	470	42,96	17,67	0	274	139	181	30	624	57,04	19,53
(specialistica)	43	143	172	543	97	998	42,91	37,52	48	241	294	424	321	1328	57,09	41,56
Gestione del personale	0	0	0	15	0	15	51,72	0,56	0	0	0	14	0	14	48,28	0,44
Performance , PIAO , Valore pubblico	0	0	38	0	0	38	100,00	1,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Project Management	14	14	19	60	0	107	54,87	4,02	0	0	43	15	30	88	45,13	2,75
Sicurezza	0	58	290	381	131	860	46,99	32,33	0	50	346	441	133	970	53,01	30,36
Trasparenza e anticorruzione	0	7	53	98	14	172	50,15	6,47	0	28	38	52	53	171	49,85	5,35
Totale ore	57	308	682	1295	318	2660			48	593	860	1127	567	3195		
Totale ore %	0,97	5,26	11,65	22,12	5,43	45,43			0,82	10,13	14,69	19,25	9,68	54,57		

⁽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

I dipendenti dell'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" sono molto sensibili al costante aggiornamento professionale ; in termini di ore a fruire maggiormente di eventi formativi sono state le donne (n. ore 3.195) rispetto ai maschi (n. ore 2660); le tematiche maggiormente seguite dalla componente femminile sono state quelle relative alla specialistica (n. 1328 ore), alla sicurezza sui luoghi di lavoro (n. 970 ore) e al benessere organizzativo (n.624 ore). Anche la componente maschile predilige l'aggiornamento professionale in ambito specialistico (n. 998 ore), a seguire quello relativo alla sicurezza nei luoghi di lavoro (n. 860 ore) ed infine quello relativo al benessere organizzativo (n.470 ore). Risulta importante evidenziare come in entrambi i generi, l'aggiornamento in ambito di trasparenza e anticorruzione sia particolarmente seguito (maschi n. ore 172 - femmine n. ore 171). La fascia di età più sensibile all'aggiornamento professionale è quella compresa fra i 51 e 60 anni .

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⁾	
assegnazione borse di studio	50	62,50	30	37,50	80	66,12	Uomo
assegnazione borse di studio	6	30,00	14	70,00	20	16,53	Donna
concorso pubblico a tempo indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	3,31	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
incarico struttura complessa	1	33,33	2	66,67	3	2,48	Donna
assunzione a tempo determinato	3	75,00	1	25,00	4	3,31	Uomo
avviamento numerico legge 68/1999	4	100,00	0	0,00	4	3,31	Uomo
procedura selettiva organi monocratici o collegiali	1	33,33	2	66,67	3	2,48	Uomo
incarico di funzione	2	66,67	1	33,33	3	2,48	Uomo
Totale personale	69		52		121		
Totale % sul personale complessivo	18,16		13,68		31,84		

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

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

Per l'anno 2024 la composizione delle commissioni di concorso designate presso l' I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" purtroppo evidenzia ancora una netta prevalenza della **componente maschile (n. 69) rispetto a quella femminile (n. 52) soprattutto nel ruolo 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 %
Organi direttivi	€65791,20	€72696,70	€ 6905,50	9,50
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€69025,10	€73590,20	€ 4565,10	6,20
Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico struttura complessa	€0,00	€78319,20	€ 78319,20	100,00
Dirigenza Area Funzioni Locali incarico struttura complessa	€76738,90	€83209,50	€ 6470,60	7,78
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€53988,40	€62174,90	€ 8186,50	13,17
Area Sanita' - Dirigenza sanitaria incarico struttura semplice	€54300,60	€57226,50	€ 2925,90	5,11
Dirigenza Area Funzioni Locali incarico struttura semplice	€59338,90	€0,00	€ -59338,90	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico professionale alta specializzazione	€0,00	€56317,50	€ 56317,50	100,00
Area Sanità - Dirigenza sanitaria incarico professionale iniziale	€39471,80	€0,00	€ -39471,80	--
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione ex coordinamento	€29578,20	€33927,80	€ 4349,60	12,82
Ricercatori sanitari incarico middle	€28352,60	€28194,90	€ -157,70	-0,56
Ricercatori sanitari incarico junior	€0,00	€26746,80	€ 26746,80	100,00
Ricercatori sanitari tempo determinato	€24108,90	€23221,90	€ -887,00	-3,82
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	€26993,60	€25740,90	€ -1252,70	-4,87
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€25765,40	€25299,20	€ -466,20	-1,84
Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	€26477,20	€27395,00	€ 917,80	3,35
Collaboratori professionali di ricerca sanitaria tempo determinato	€22707,00	€21969,60	€ -737,40	-3,36
Area degli assistenti con incarico di funzione	€19108,60	€0,00	€ -19108,60	--
Area degli assistenti	€23574,60	€22068,50	€ -1506,10	-6,82
Area degli assistenti tempo determinato	€21132,20	€0,00	€ -21132,20	--
Area degli operatori	€20521,50	€20138,90	€ -382,60	-1,90
Area del personale di supporto	€20173,00	€18233,40	€ -1939,60	-10,64
Veterinari acn	€14284,50	€15564,60	€ 1280,10	8,22
Titolari borse di studio	€15625,70	€16671,90	€ 1046,20	6,28

Presso l'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" vengono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle varie funzioni presenti nell'Ente pertanto non esiste un sostanziale divario economico fra maschi e femmine; nella tabella di riferimento i valori negativi sono dovuti a lievi differenze di natura economica imputabili a:

- retribuzioni di risultato che variano in relazione al valore numerico conseguito in sede di valutazione;
- fasce retributive possedute dal dipendente e/o dal pagamento di prestazioni per lavoro straordinario (personale di comparto);
- eventuali detrazioni di cui beneficia il personale.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Presso l'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" il Comitato Unico di Garanzia è giunto a scadenza in data 30/01/2024 pertanto fino al rinnovo
avvenuto con Deliberazione del Direttore Generale n. 01 del 04/01/2025 lo stesso ha operato in regime di "prorogatio"
occupandosi soltanto di garantire le attività istituzionali basilari.

Durante l'anno 2024 con Decreto Presidenziale n. 339 del 02/07/2024 viene nominata Direttore Generale la Prof.ssa
Francesca Di Gaudio pertanto l' Ente attualmente vive una fase di transizione e si attendono nuovi riassetti organizzativi
finalizzati alla implementazione della norma di riordino relativa agli Istituti Zooprofilattici.

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

Iniziativa n. 01: Nomina della Consigliera di Fiducia e istituzione dello " Sportello di ascolto";

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 a tutto il personale di uno strumento (newsletter, opuscoli ecc..) formativo/informativo sulle
tematiche di competenza del CUG;

Iniziativa n. 04: Diffusione dello smart working quale forma di prestazione lavorativa alternativa a quella "in presenza";

Iniziativa n. 05: Avvio di Indagini di clima lavorativo mediante somministrazione al personale dell'Ente di un questionario
digitale fruibile in modalità anonima;

Iniziativa n. 06: Promuovere la partecipazione dei dipendenti dell'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" a corsi di formazione di lingua
inglese e/o moduli informatici erogati da Enti riconosciuti e/o con certificazione MUR;

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

Iniziativa n. 07: Promuovere la partecipazione dei dipendenti dell'I.Z.S. " A. Mirri" ad attività formative erogate dalle Università;

Iniziativa n. 08: Avviare le attività propedeutiche per l'ottenimento da parte dell'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" della " Certificazione di Genere".

Iniziativa n. 09: Redigere il Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan (GEP);

Iniziativa n. 10: Redazione di un documento che definisca le modalità di consultazione da parte dell'Amministrazione del Comitato Unico di Garanzia nelle tematiche di competenza.

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

Per l'anno 2024 presso l'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" non sono state formalizzate situazioni di discriminazione/ mobbing .

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Promuovere la formazione del personale"

Annualmente erogare almeno n. 01 evento ECM sia in presenza che in modalità "da remoto" su tematiche di competenza del Comitato Unico di Garanzia (benessere organizzativo, inclusività, medicina di genere, contrasto alla violenza di genere ecc..) al fine di valorizzare le risorse umane in termini di motivazione e benessere sui luoghi di lavoro.

Obiettivo:

Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto

Predisporre dei bandi di concorso per la nomina della/del Consigliera/e di Fiducia e istituire uno sportello di ascolto facendo ricorso a figure professionali esterne all'I.Z.S. Sicilia con elevata competenza professionale nella specifica materia.

L'istituzione dello Sportello di Ascolto rappresenta una iniziativa fondamentale in termini di benessere organizzativo e miglioramento delle performance individuali con notevole riverbero sulla qualità/quantità dei servizi resi alla collettività.

Obiettivo:

Analisi dei comportamenti irregolari tramite la realizzazione di indagini anonime

Realizzare delle indagini di "clima" attraverso la somministrazione di un questionario in forma anonima a tutto il personale che a qualsiasi titolo opera presso l'I.Z.S. Sicilia " A. Mirri" al fine di acquisire un "feedback "interno prezioso circa l'organizzazione del lavoro e il grado di benessere organizzativo presente presso le varie strutture dell'Ente. Le risultanze acquisite verranno opportunamente elaborate e saranno oggetto di un report interno inoltrato alla Direzione Strategica per le adeguate misure da intraprendere.

Obiettivo:

"Promuovere la formazione del personale"

Promuovere la formazione del personale nelle competenze informatiche e nella conoscenza della lingua inglese attraverso la partecipazione a corsi formativi erogati dal MUR e/o da Enti riconosciuti; promuovere la frequenza a corsi universitari presso gli Atenei italiani (anche in modalità FAD).



Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

I componenti aziendali sono stati scelti sia mediante un avviso di interpello interno che per designazione diretta del Direttore Generale; i componenti di parte sindacale sono stati designati dai sindacati maggiormente rappresentati presso l'Ente.

Tipologia di atto:

Deliberazione

Data:

04/01/2025

Organo sottoscrittore:

Delibera del Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Eventi formativi ECM erogati in modalità FAD
asincrona dal titolo " Benessere
organizzativo: la chiave sostenibile per
migliorare la performance".

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

Incontri da remoto mediante piattaforma
Google Meet

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Eventi formativi sul tema del benessere organizzativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, ma solo in piccola parte**

:

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia " A. Mirri" nell'anno 2024 è giunto a scadenza il 30 gennaio 2024; ha operato in regime "di prorogatio" per evitare la totale interruzione dell'attività istituzionale fino al rinnovo, **avvenuto un anno dopo, con Delibera del Direttore Generale in data 04/01/2025**.

La mancata operatività del CUG nel pieno delle sue funzioni ha consentito soltanto lo svolgimento di attività ordinarie basilari venendo meno quella "programmaticità" insita nelle azioni tipiche del Comitato.

Grazie alla sensibilità dimostrata dal nuovo Direttore Generale dell'Ente Prof.ssa Francesca Di Gaudio il CUG nell'anno precedente ha potuto:

- Realizzare l' evento ECM in FAD asincrona dal titolo " Benessere organizzativo: la chiave sostenibile per migliorare la performance" fruibile dal 07/11/24 al 20/12/2024;
- Apportare il proprio contributo alla " Giornata sulla Trasparenza " organizzata in data 16/12/2024 presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia - Palermo.

Alla luce di quanto sopra esposto, è di chiara evidenzia come la nuova Direzione Generale fin dal suo insediamento (luglio 2024) ha mostrato notevole interesse alle attività e/o iniziative promosse dal Comitato Unico di Garanzia provvedendo, compatibilmente con le tempistiche amministrative, al suo totale rinnovo e a concludere così quella fase di "inerzia" nociva alla realizzazione delle Azioni Positive in favore di lavoratrici e lavoratori dell'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia, attraverso la collaborazione e la piena sinergia con la nuova Direzione Generale auspica per l'anno 2025 l'avvio di un percorso costruttivo e proficuo all'interno dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia " A. Mirri" volto al concreto miglioramento del clima e delle condizioni di lavoro in termini di inclusività, benessere organizzativo, pari opportunità, conciliazione vita-lavoro, lotta al mobbing e a qualsiasi forma di violenza e discriminazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2025>