



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

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](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](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izss_pa-triennio_2025-2027-anno_.pdf)) (322.84 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

---



## 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	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenti veterinari - incarico struttura complessa	0	0	0	3	3	0	0	0	4	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico struttura complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Area Funzioni Locali - incarico struttura complessa	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenti veterinari - incarico struttura semplice	0	0	1	8	6	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	3	4
Dirigente di livello generale	Dirigente Area Funzioni Locali - incarico struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico iniziale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	veterinari convenzionati	0	0	4	3	1	0	0	3	1	1

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

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	Ricercatori sanitari - incarico middle	0	2	3	0	0	0	3	5	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari - incarico junior	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari - incarico base	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori sanitari t.det. - incarico base	1	3	1	0	1	0	2	6	0	0
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	0	0	0	4	2	0	0	5	3	2
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	0	2	5	19	1	0	6	11	37	10
Personale non dirigente	Area dei professionisti della salute e dei funzionari t.det.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	0	0	4	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Collaboratori professionali di ricerca sanitaria t.det.	0	0	0	0	0	0	1	0	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	12	13	2	0	0	8	4	5
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	0	5	5	0	0	1	5	8
Personale non dirigente	Area del personale di supporto	0	1	5	7	2	0	0	4	10	2

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

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
	Assegnatari borse di studio	3	5	1	0	0	6	10	0	1	0
Totale personale		4	15	38	66	25	7	24	47	75	35
Totale % sul personale complessivo		1,19	4,46	11,31	19,64	7,44	2,08	7,14	13,99	22,32	10,42

### 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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Superiore a 10 anni	0	1	21	46	12	80	42,55	78,43	0	2	24	56	26	108	57,45	74,48
Tra 5 e 10 anni	0	3	7	0	0	10	40,00	9,80	0	7	7	0	1	15	60,00	10,34
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	0,98	0	1	0	0	0	1	50,00	0,69
Inferiore a 3 anni	1	5	3	1	1	11	34,38	10,78	0	4	12	5	0	21	65,63	14,48
Totale	1	9	31	48	13	102			0	14	43	61	27	145		
Totale %	0,40	3,64	12,55	19,43	5,26	41,30			0,00	5,67	17,41	24,70	10,93	58,70		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ricercatori sanitari - incarico middle	Dottorato di ricerca	5	41,67	7	58,33	12	4,86
Ricercatori sanitari - incarico middle	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Ricercatori sanitari - incarico junior	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Ricercatori sanitari - incarico junior	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Ricercatori sanitari - incarico base	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,21

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ricercatori sanitari - incarico base	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Ricercatori sanitari t.det. - incarico base	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	2,43
Ricercatori sanitari t.det. - incarico base	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,81
Ricercatori sanitari t.det. - incarico base	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	2,43
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	1,62
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,81
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	2,43
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,21
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,81
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Master di I livello	4	21,05	15	78,95	19	7,69
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea magistrale	13	43,33	17	56,67	30	12,15
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Laurea	5	17,24	24	82,76	29	11,74
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	4,05
Area dei professionisti della salute e dei funzionari t.det.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,81
Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,21
Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Collaboratore professionale di ricerca sanitaria t.det.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,40

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area degli assistenti con incarico di funzione	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Area degli assistenti	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,81
Area degli assistenti	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	1,21
Area degli assistenti	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	2,83
Area degli assistenti	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	20	64,52	11	35,48	31	12,55
Area degli operatori	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,21
Area degli operatori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	9	47,37	10	52,63	19	7,69
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,40
Area del personale di s	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Area del personale di supporto	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,81
Area del personale di supporto	Diploma di scuola superiore	12	48,00	13	52,00	25	10,12
Area del personale di supporto	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,21
Totale personale		102		145		247	
Totale % sul personale complessivo		30,36		43,15		73,51	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**Per l'anno 2025**, presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia "A. Mirri" (di seguito I.Z.S.), si osserva una **lieve flessione dell'organico**. Tale decremento è riconducibile principalmente ai collocamenti a riposo d'ufficio e ai trasferimenti verso altre Pubbliche Amministrazioni. Questo trend testimonia l'avvio di un graduale "ricambio generazionale", legato al turnover fisiologico dovuto all'invecchiamento della forza lavoro. In termini numerici, la **componente femminile si conferma predominante con 188 unità** (-23 unità rispetto all'anno precedente), mentre il personale maschile si attesta a **148 unità** (-21 unità rispetto all'anno precedente). Nella tabella "**Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**" si evidenzia:

- **Organi di vertice (organi direttivi)**: si registra una **parità di genere** con una presenza femminile e una maschile, entrambe di età superiore ai 60 anni.

- **Dirigenza Sanitaria Veterinaria (Struttura Complessa)**: prevale il genere maschile con **6 unità** (3 nella fascia 51-60 anni e 3 over 60); le direttrici di struttura complessa rimangono stabili a **4 unità** tutte comprese nella fascia 51-60 anni.

La **Dirigenza Sanitaria (Struttura Complessa)**: è rappresentata da un'unica unità di sesso femminile di età superiore ai

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

60 anni.

- **Dirigenza Area Funzioni Locali (Struttura Complessa):** l'ambito presenta un equilibrio di genere con **2 uomini** (uno nella fascia 31-40 anni e uno over 60) e **2 donne** (una nella fascia 41-50 anni e una tra i 51-60 anni).

- **Dirigenza Sanitaria Veterinaria (Struttura Semplice):** si rileva una netta predominanza maschile con **15 unità** (di cui una tra i 41-50 anni, 8 tra i 51-60 anni e 6 over 60); la componente femminile conta **4 unità** (3 tra i 51-60 anni e una over 60).

- **Dirigenza Sanitaria (Struttura Semplice):** a differenza della veterinaria, qui prevale la componente femminile con **7 unità** (3 tra i 51-60 anni e 4 over 60), a fronte di **2 unità maschili** nella fascia 51-60 anni.

- **Incarichi Professionali e Iniziali:** la dirigenza sanitaria con incarico professionale conta **una sola unità femminile** (fascia 51-60 anni), mentre la dirigenza sanitaria con incarico iniziale è rappresentata da **un'unica unità maschile** (fascia 41-51 anni).

L'area della ricerca mostra una spiccata partecipazione femminile, con alcune eccezioni nei ruoli tecnici e convenzionati ed in vero:

- **Veterinari ACN:** in questa categoria prevale la componente maschile con **8 unità** (4 nella fascia 41-50 anni, 3 tra i 51-60 anni e una over 60). La componente femminile conta **5 unità** (3 nella fascia 41-51 anni, una tra i 51-60 anni e una over 60).

- **Ricercatori Sanitari - Incarico Middle:** si registra una prevalenza femminile con **8 unità** (fascia 31-50 anni), a fronte di **5 unità** di sesso maschile nella medesima fascia d'età.

- **Ricercatori Sanitari - Incarico Junior:** L'ambito è interamente composto da personale femminile, con **2 unità** di età compresa tra i 30 e i 40 anni.

- **Ricercatori Sanitari - Incarico Base:** anche in questo profilo la prevalenza è femminile con **3 unità** (distribuite tra under 30 e 60 anni); è presente un'unica unità di sesso maschile nella fascia 31-40 anni.

- **Ricercatori a Tempo Determinato (Incarico Base):** si conferma la prevalenza femminile con **8 unità** (2 tra i 31-40 anni e 6 tra i 41-50 anni). La componente maschile è costituita da **6 unità**, con una distribuzione anagrafica più eterogenea: una unità under 30, 3 tra i 31-40 anni, una tra i 41-50 anni e una over 60.

- **Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari con Incarico di Funzione:** In questa categoria la componente femminile è quasi il doppio di quella maschile, attestandosi a **10 unità** (5 nella fascia 41-50 anni, 3 tra i 51-60 anni e 2 over 60). Il personale maschile è invece composto da **6 unità** (4 tra i 51-60 anni e 2 over 60).

- **Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari:** rappresentano il bacino più consistente dell'Ente dove la componente femminile è predominante con **64 unità**, concentrate soprattutto nella fascia 51-60 anni (37 unità), seguita dalle fasce 41-51 anni (11), over 60 (10) e 31-40 anni (6). La componente maschile si attesta a **27 unità**, con una netta prevalenza nella fascia 51-60 anni (19 unità), seguita da 5 unità tra i 41-50 anni, 2 tra i 31-40 anni e una sola unità over 60. In questo profilo esiste una sola unità di sesso femminile di età fra 41-50 anni con contratto a tempo determinato.

- **Collaboratori Professionali Ricerca Sanitaria:** In questo specifico ambito si registra una prevalenza della componente maschile, che conta **4 unità** (tutte nella fascia d'età 41-50 anni). La componente femminile a tempo indeterminato è costituita da **2 unità** (una tra i 41-50 anni e una tra i 51-60 anni). Si segnala, inoltre, la presenza di un'ulteriore unità di sesso femminile nella fascia 31-40 anni, titolare di un contratto a **tempo determinato**.

- **Area degli Assistenti con Incarico di Funzione:** questa categoria è rappresentata da un'unica unità di sesso maschile, appartenente alla fascia d'età 41-50 anni.

- **Area degli Assistenti:** in questo ambito si registra inversione di tendenza con una prevalenza della componente maschile, che conta **27 unità** (12 nella fascia 41-50 anni, 13 tra i 51-60 anni e 2 over 60). La componente femminile è invece costituita da **17 unità** (8 tra i 41-50 anni, 4 nella fascia 51-60 anni e 5 over 60).

- **Area degli operatori:** in questo ambito si registra una **prevalenza della componente femminile**, che conta **14 unità**

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

(una nella fascia 41-50 anni, 5 tra i 51-60 anni e ben 8 over 60). La componente maschile è invece costituita da **10 unità**, equamente distribuite tra la fascia 51-60 anni (5 unità) e la fascia over 60 (5 unità).

- **Area del personale di supporto:** in questa area la componente femminile conta 16 unità ( da 41-50 a >60 anni) mentre quella maschile conta 15 unità ripartite nelle varie fasce di età da 31 anni a > 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	1	10	33	62	23	129	44,18	99,23	0	14	44	69	36	163	55,82	99,39
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,77	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	0,61
Totale	1	10	33	63	23	130			0	14	44	69	37	164		
Totale %	0,34	3,40	11,22	21,43	7,82	44,22			0,00	4,76	14,97	23,47	12,59	55,78		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Permessi motivi personali e familiari 18 ore	1	10	30	60	20	121	43,84	34,28	0	13	39	66	37	155	56,16	29,52
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 d.gls. n. 151/2001 s.m.i.	0	1	1	0	0	2	50,00	0,57	0	2	0	0	0	2	50,00	0,38
Congedi parentali	0	3	6	3	0	12	37,50	3,40	0	8	11	1	0	20	62,50	3,81
Controlli pre-natali DLgs 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,19

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Numero permessi congedi per la disabilità ex. Art. 42, co 5 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	0	0	1	2	3	6	60,00	1,70	0	0	0	2	2	4	40,00	0,76
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	4	17	4	26	38,81	7,37	0	1	10	22	8	41	61,19	7,81
Permessi studio 150hh	1	0	0	0	0	1	14,29	0,28	0	1	2	3	0	6	85,71	1,14
Smart working	0	0	0	0	1	1	16,67	0,28	0	0	1	2	2	5	83,33	0,95
Permessi visite mediche	0	5	18	33	9	65	34,03	18,41	0	8	31	58	29	126	65,97	24,00
Permessi non retribuiti	0	2	9	25	6	42	43,75	11,90	0	1	17	24	12	54	56,25	10,29
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 50	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,19
L104 per disabilità propria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,38
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Congedo malattia figlio <3 anni	0	3	4	0	0	7	50,00	1,98	0	7	0	0	0	7	50,00	1,33
Recupero lavoro straordinario	1	7	28	26	7	69	40,59	19,55	0	8	27	46	20	101	59,41	19,24
Totale	3	32	101	167	50	353			0	50	139	224	112	525		
Totale %	0,34	3,64	11,50	19,02	5,69	40,21			0,00	5,69	15,83	25,51	12,76	59,79		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'assetto organizzativo dell'I.Z.S. Sicilia "A. Mirri" si caratterizza per una prevalenza del lavoro in "presenza", infatti, l'Ente, **non prevede il telelavoro** come modalità alternativa e la flessibilità oraria viene concessa solo in casi eccezionali debitamente autorizzati. Di conseguenza, indipendentemente dal genere o dall'età, la quasi totalità del personale presta servizio in regime di **tempo pieno e in presenza**.

Nel corso dell'anno 2025, il ricorso a forme contrattuali o modalità di lavoro flessibili è stato estremamente limitato:

- **Part-time:** Sono state autorizzate solo **2 unità** complessive; nello specifico, un dipendente di sesso maschile con part-time superiore al 50% e una dipendente di sesso femminile con part-time inferiore al 50%.
- **Smart Working:** Hanno usufruito di questa modalità **6 dipendenti**, con una netta prevalenza femminile. Nel dettaglio:
  - **Componente maschile:** 1 unità (fascia over 60).
  - **Componente femminile:** 5 unità (1 nella fascia 41-50 anni, 2 nella fascia 51-60 anni e 2 over 60).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	37,50	20	62,50	32	25,81
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	25	38,46	40	61,54	65	52,42
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7	25,93	20	74,07	27	21,77
Totale permessi	44	35,48	80	64,52	124	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi alla conciliazione vita-lavoro, riportati nella **Tabella 1.10 "Fruizione dei congedi parentali e permessi 104/1992 per genere"**, conferma che sono prevalentemente le donne ad avvalersi di tali istituti.

Nell'anno 2025, la ripartizione dei permessi è stata la seguente:

- **Componente Femminile:** ha usufruito di **80 permessi complessivi (64,52%)**, così suddivisi:
  - 20 permessi giornalieri per congedi parentali;
  - 40 permessi giornalieri ex L. 104/1992;
  - 20 permessi orari ex L. 104/1992.
- **Componente Maschile:** ha usufruito di **44 permessi complessivi (35,48%)**, così suddivisi:
  - 12 permessi giornalieri per congedi parentali;
  - 25 permessi giornalieri ex L. 104/1992;
  - 7 permessi orari ex L. 104/1992.

I dati evidenziano come il ricorso agli istituti a tutela della genitorialità e dell'assistenza ai familiari sia sensibilmente più marcato tra le lavoratrici, con una differenza di circa 29 punti percentuali rispetto ai colleghi uomini.

## Analisi delle cause della disparità di genere nella fruizione dei permessi

La maggiore incidenza della componente femminile nell'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex L. 104/1992 (64,52% contro il 35,48% della componente maschile) non è un dato isolato, ma riflette dinamiche organizzative e sociali consolidate:

- **Carico di cura familiare:** persiste un modello culturale in cui il "lavoro di cura" (assistenza a figli minori o parenti anziani/disabili) ricade prevalentemente sulle donne. Questo si riflette nell'I.Z.S. Sicilia, dove le lavoratrici tendono a farsi carico in misura maggiore delle necessità assistenziali della famiglia.
- **Composizione dell'organico:** Data la predominanza numerica delle donne all'interno dell'Ente (188 unità contro 148), è statisticamente più probabile una maggiore ricorrenza di tali istituti tra il personale femminile.
- **Fasce d'età e invecchiamento:** Poiché una parte significativa del personale femminile afferisce a

fasce d'età mature (over 50 e over 60), il ricorso ai permessi L. 104/1992 è spesso legato all'assistenza di genitori anziani o del coniuge, confermando il ruolo della donna come "pilastro" del welfare familiare.

- **Rigidità del lavoro in presenza:** In un contesto in cui il telelavoro non è previsto e lo smart working è limitato a pochi casi, i permessi giornalieri o orari diventano l'unico strumento efficace per conciliare le responsabilità familiari con un'attività lavorativa che richiede la presenza fisica costante.

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**

L'annualità 2025 segna un momento di profonda rinascita per il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'IZS Sicilia; grazie alla sensibilità istituzionale dimostrata dalla nuova Direzione Generale, con la Delibera n. 01/2025 del 04/01/2025, si è proceduto al rinnovo formale dell'organismo, restituendo piena legittimità e vigore alla sua azione.

È doveroso sottolineare come tale rinnovo giunga dopo un periodo di necessaria attesa; l'Istituto ha infatti attraversato una fase di storica transizione, segnata dal superamento di una gestione commissariale durata oltre un decennio e culminata, nel luglio 2024, con la nomina del Direttore Generale, la Prof.ssa Francesca Di Gaudio. In questo delicato passaggio di consegne e nonostante le numerose priorità dettate dal riassetto organizzativo dell'Ente, il CUG uscente ha operato con senso di responsabilità in regime di "prorogatio". Tale scelta è stata dettata dall'esigenza imprescindibile di garantire la continuità dell'attività amministrativa e di non interrompere i presidi di garanzia e tutela del personale, evitando vuoti istituzionali in una fase così complessa.

L'insediamento del nuovo CUG nel gennaio 2025, fortemente voluto dalla Direzione Generale, rappresenta dunque non solo un atto dovuto, ma un segnale inequivocabile di una rinnovata attenzione verso i temi dell'equità, del benessere lavorativo e

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

delle pari opportunità. Questa ritrovata stabilità permette oggi al Comitato di programmare con lungimiranza le azioni contenute nel Piano Azioni Positive (PAP) 2026-2028, agendo in piena sinergia con una governance finalmente stabile e orientata alla valorizzazione delle risorse umane. Nonostante la complessità della fase di transizione istituzionale, l'attività del CUG e dell'Amministrazione ha prodotto risultati tangibili, dando attuazione a interventi chiave previsti nelle Macro Aree del Piano. Di seguito si rendicontano le principali attività concluse:

**Macro Area A - Benessere organizzativo:** un traguardo fondamentale per la protezione del clima lavorativo è stato raggiunto con la Delibera del Direttore Generale n. 278 del 23 maggio 2025 che ha formalizzato la nomina della Dott.ssa Caterina Testa quale Consigliera di Fiducia dell'Ente; è stato istituito lo "Sportello di Ascolto", attivando un canale protetto e confidenziale a disposizione di tutto il personale per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, mobbing e disagio lavorativo.

**Macro Area B - Pari opportunità e conciliazione:** in linea con l'obiettivo di promuovere il *Work-Life Balance*, l'IZS ha dato seguito all'azione B1 potenziando le modalità di lavoro agile. È stata concessa a n. 06 dipendenti la possibilità di prestare l'attività lavorativa in modalità *Smart Working*, fornendo una risposta concreta alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e privata e migliorando, di riflesso, l'efficienza complessiva delle prestazioni rese.

**Macro Area C - Formazione e Valorizzazione:** La formazione è stata utilizzata come strumento per scardinare stereotipi e accrescere le competenze trasversali. Le iniziative principali hanno riguardato:

- **Sensibilizzazione Strategica (25 novembre 2025):** In occasione della *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*, su impulso del CUG e della Direzione generale, l'UO Formazione ha invitato tutto il personale a partecipare al corso sulla piattaforma Syllabus **"In prima linea contro ogni discriminazione"**. L'iniziativa ha mirato a fornire strumenti operativi per la prevenzione delle discriminazioni e la promozione di un ambiente inclusivo.
- **Formazione Specialistica (FAD):** Dal 15 novembre al 20 dicembre 2025, è stato erogato il corso asincrono **"Creare valore pubblico e benessere organizzativo per l'erogazione di servizi di qualità e per una efficace valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione"**, specificamente volto alla valorizzazione del capitale umano nella PA.
- **Strumenti Informativi:** A partire dal mese di luglio 2025 è stata ripristinata la diffusione per mail a tutto il personale del magazine bimestrale online **"La voce dei CUG"**, quale strumento editoriale progettato per approfondire le tematiche proprie degli organismi di garanzia, con l'obiettivo di:

**Promuovere la cultura delle pari opportunità:** attraverso l'analisi di buone pratiche e l'aggiornamento normativo in materia di equità e inclusione.

**Contrastare ogni forma di discriminazione:** offrendo spunti di riflessione e strumenti di analisi per riconoscere e prevenire fenomeni di disagio lavorativo.

**Supportare il benessere organizzativo:** diffondendo contenuti volti al miglioramento del clima interno e alla valorizzazione del capitale umano.

Il magazine viene trasmesso direttamente alla casella di posta elettronica di ogni dipendente, garantendo così una copertura capillare e la massima accessibilità ai contenuti. Questa scelta metodologica sottolinea la volontà dell'Ente di mantenere un canale di dialogo aperto e costante con le lavoratrici e i lavoratori; attraverso la lettura sistematica de "La Voce dei CUG", l'Amministrazione mira a consolidare un ambiente di lavoro informato e consapevole, dove i valori del rispetto, della dignità professionale e della tutela della persona siano condivisi e messi in pratica quotidianamente. La pubblicazione bimestrale assicura, inoltre, un monitoraggio costante delle evoluzioni sociali e legislative, permettendo al personale di restare sempre aggiornato.

Il Comitato esprime viva soddisfazione per la tempestività con cui la Direzione Generale ha recepito le istanze del CUG, dimostrando che la "fase di transizione" si è conclusa lasciando spazio a una fase di piena operatività, dove il benessere del personale è posto al centro dell'agenda strategica dell'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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Benessere organizzativo	0	3	2	2	4	11	7,48	28,21	0	4	35	65	32	136	92,52	84,47
Primo Soccorso	0	0	0	2	0	2	100,00	5,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Sicurezza RLS - aggiornamento	0	0	0	5	0	5	71,43	12,82	0	0	2	0	0	2	28,57	1,24
CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,24
(specialistica)	0	5	2	11	3	21	50,00	53,85	6	3	7	4	1	21	50,00	13,04
Totale ore	0	8	4	20	7	39			6	7	44	70	34	161		
Totale ore %	0,00	4,00	2,00	10,00	3,50	19,50			3,00	3,50	22,00	35,00	17,00	80,50		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

Nonostante l'Amministrazione non abbia in questi anni adottato un Bilancio di Genere quale strumento finalizzato principalmente alla rendicontazione dell'impatto economico delle politiche dell'Ente sulle diverse identità di genere il Comitato Unico di Garanzia IZS Sicilia quest'anno ha individuato nell'elaborazione del **Gender Equality Plan (GEP)** l'azione prioritaria e strategica per il triennio 2026-2028.

Questa scelta non è solo un atto di conformità normativa, ma risponde a una precisa visione evolutiva dell'IZS Sicilia, per le seguenti ragioni:

- mentre il Bilancio di Genere analizza ex-post la distribuzione delle risorse, il GEP è uno strumento proattivo perchè definisce obiettivi chiari, indicatori di performance e azioni concrete (come la parità nelle posizioni apicali e il contrasto al gender pay gap) che agiscono direttamente sulla struttura organizzativa. Per il CUG, redigere il GEP significa passare dalla fase della "fotografia statistica" alla fase dell' "intervento strutturale", garantendo che l'uguaglianza non sia solo dichiarata, ma pianificata.
- L'adozione di un GEP pubblico e formalizzato è oggi un **requisito obbligatorio** per la partecipazione ai bandi di ricerca di Horizon Europe e per l'accesso a numerosi finanziamenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In un ente a forte vocazione scientifica come l'IZS Sicilia, l'assenza di un GEP rappresenterebbe un ostacolo alla competitività e allo sviluppo della ricerca. Pertanto, l'impegno del CUG nella redazione di questo piano si configura come un'azione di salvaguardia della capacità attrattiva dell'Istituto verso fondi nazionali e internazionali.
- Il GEP previsto per il 2026-2028 non si limita a trattare la parità numerica, ma affronta temi trasversali come la conciliazione vita-lavoro (Work-Life Balance), l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca scientifica e il contrasto alle molestie. Questo approccio sistemico permette di

intervenire su quegli ostacoli invisibili (soffitto di cristallo, stereotipi di ruolo) che spesso penalizzano le carriere professionali, indipendentemente dalla disponibilità di budget.

L'elaborazione del GEP fungerà da "laboratorio culturale" per l'Istituto perchè attraverso la fase di raccolta dati e analisi necessaria alla sua redazione, il CUG coinvolgerà l'intera amministrazione in una riflessione profonda sui propri processi interni. Questo percorso preparatorio creerà le basi metodologiche e informative che, in futuro, renderanno molto più agevole e coerente anche l'adozione di un Bilancio di Genere, fungendo da "ponte" necessario verso una piena trasparenza amministrativa.

Un aspetto particolarmente interessante correlato alla redazione del GEP per il triennio 2026-2028 potrebbe essere anche l'integrazione della prospettiva di genere nei contenuti della ricerca; per un ente a carattere scientifico come l'IZS Sicilia, questo approccio si traduce in una maggiore accuratezza e validità dei risultati sperimentali.

Includere la dimensione di genere nella progettazione dei protocolli di ricerca significa considerare le differenze biologiche e fisiologiche tra i generi al fine di ottenere evidenze scientifiche più precise e meno soggette a bias.

Il Piano promuoverà azioni mirate a sostenere le ricercatrici dell'Istituto nel raggiungimento di ruoli di *Principal Investigator* e nel coordinamento di progetti internazionali, valorizzandone il potenziale intellettuale.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
assegnazione borse di studio	66	68,75	30	31,25	96	50,26	Uomo
assegnazione borse di studio	15	20,83	57	79,17	72	37,70	Donna
libero professionale	4	100,00	0	0,00	4	2,09	Uomo
libero professionale	3	37,50	5	62,50	8	4,19	Donna
mobilità	1	25,00	3	75,00	4	2,09	Uomo
procedura selettiva organi monocratici o collegiali	1	33,33	2	66,67	3	1,57	Uomo
procedura selettiva organi monocratici o collegiali	2	50,00	2	50,00	4	2,09	Donna
Totale personale	92		99		191		
Totale % sul personale complessivo	27,38		29,46		56,85		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'esame delle **191 unità complessive** impegnate nelle attività di valutazione, si evince una distribuzione paritaria: **92 uomini (48%)** e **99 donne (52%)**. Entrando nel dettaglio delle singole tipologie:

- **Assegnazione Borse di Studio:** È l'ambito con la maggiore numerosità (168 componenti). Si

registra una netta prevalenza di **donne tra i componenti esterni** (57 unità, pari al 79,17% della componente femminile in questo settore), a fronte di una prevalenza maschile tra i componenti interni (66 unità). Questo dato indica una chiara volontà dell'Amministrazione di riequilibrare la composizione delle commissioni attingendo a professionalità femminili esterne di alto profilo.

- **Incarichi Libero-Professionali:** In questa categoria le commissioni con presidente donna predominanti, con una percentuale del 4,19% .
- **Procedure Selettive e Mobilità:** Sebbene i numeri siano più contenuti, si osserva una gestione oculata che evita la formazione di commissioni monogeneriche, mantenendo sempre la presenza di entrambi i generi come previsto dalla normativa vigente (Art. 57 D.Lgs. 165/2001).

Il CUG esprime estrema soddisfazione nel rilevare che la soglia minima di legge (un terzo di componenti del genere meno rappresentato) non solo viene costantemente rispettata, ma ampiamente superata nella media generale delle commissioni.

Il dato complessivo di 29,46% di presenza femminile nelle commissioni di concorso a fronte del 27,38% di uomini è particolarmente significativo e riflette una **cultura dell'equità** che l'IZS Sicilia sta consolidando. La scelta di integrare le commissioni con una forte componente femminile esterna viene letta da questo Comitato come una *best practice* volta a garantire trasparenza, merito e pluralità di visione nei processi di selezione del capitale umano.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€63306,10	€81697,20	€ 18391,10	22,51
Dirigenza Area Sanità - Dirigenti veterinari - incarico struttura complessa	€63739,10	€67410,40	€ 3671,30	5,45
Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico struttura complessa	€0,00	€63385,90	€ 63385,90	100,00
Dirigente Area Funzioni Locali - incarico struttura complessa	€64207,40	€73502,00	€ 9294,60	12,65
Dirigenza Area Sanità - Dirigenti veterinari - incarico struttura semplice	€48400,50	€53707,40	€ 5306,90	9,88
Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico struttura semplice	€47565,10	€49003,80	€ 1438,70	2,94
Dirigente Area Funzioni Locali - incarico struttura semplice	€58382,00	€0,00	€ -58382,00	--
Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico professionale	€0,00	€48659,60	€ 48659,60	100,00
Dirigenza Area Sanità - Dirigenza sanitaria - incarico iniziale	€36652,40	€0,00	€ -36652,40	--
Ricercatori sanitari - incarico middle	€27531,30	€27061,50	€ -469,80	-1,74
Ricercatori sanitari - incarico junior	€0,00	€24895,30	€ 24895,30	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatori sanitari - incarico base	€24451,80	€24057,40	€ -394,40	-1,64
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione	€29558,50	€27047,20	€ -2511,30	-9,28
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€26322,80	€25985,80	€ -337,00	-1,30
Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	€24405,40	€24310,60	€ -94,80	-0,39
Area degli assistenti con incarico di funzione	€20316,20	€0,00	€ -20316,20	--
Area degli assistenti	€23982,50	€23303,40	€ -679,10	-2,91
Area degli Operatori	€21640,60	€20177,80	€ -1462,80	-7,25
Area del personale di supporto	€19806,50	€18704,40	€ -1102,10	-5,89
Assegnatari borse di studio	€14881,70	€16449,90	€ 1568,20	9,53

Presso l'IZS Sicilia "A. Mirri", la struttura retributiva è rigorosamente definita dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNLL) delle diverse aree e comparti. Tale impianto normativo garantisce l'assenza di disparità salariali dirette legate al genere, assicurando il principio di "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore".

Dall'analisi della tabella dei differenziali, le lievi variazioni riscontrate non sono riconducibili a fattori discriminatori, bensì a variabili oggettive e accessorie proprie della dinamica lavorativa e del sistema di misurazione della performance, in particolare:

- **Valutazione della Performance:** La quota della retribuzione di risultato è strettamente correlata ai punteggi ottenuti in sede di valutazione individuale e collettiva, riflettendo il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- **Anzianità e Sviluppo Economico:** La presenza di diversi "differenziali economici di professionalità" (ex fasce) tra i dipendenti incide sulla base retributiva in ragione della progressione di carriera maturata nel tempo.
- **Componenti Accessorie Variabili:** Lo scostamento è influenzato dall'apporto del lavoro straordinario (personale di comparto).
- **Parametri Fiscali e Previdenziali:** Eventuali differenze nel netto percepito possono derivare dall'applicazione di detrazioni d'imposta per carichi di famiglia o altre agevolazioni fiscali di cui beneficia individualmente il personale.

In conclusione, il monitoraggio conferma che l'IZS Sicilia opera in un quadro di piena equità salariale di genere, dove gli scostamenti registrati hanno natura puramente gestionale, contabile e meritocratica.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono  Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

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

In ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008, l'Istituto ha provveduto all'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SLC) nel corso dell'annualità 2024.

L'analisi condotta, basata sulla rilevazione degli "eventi sentinella" (quali tassi di assenteismo, turnover, infortuni e procedimenti disciplinari) e degli indicatori di contenuto e contesto lavorativo, non ha evidenziato criticità rilevanti, collocando il rischio generale in una fascia di **livello "basso"**.

Considerato l'esito della rilevazione e l'assenza di mutamenti organizzativi significativi nel corso dell'ultimo esercizio, la rivalutazione periodica del rischio è programmata con cadenza biennale. Pertanto, in linea con il cronoprogramma delle attività di prevenzione e protezione, le nuove operazioni di monitoraggio e aggiornamento della valutazione SLC verranno avviate e concluse nel corso dell'anno 2026.

#### 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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'IZS Sicilia "A. Mirri" ha intrapreso, a partire dal gennaio 2025, un percorso di profondo rinnovamento strutturale e funzionale. A seguito della nomina della Direttrice Generale, Prof.ssa Francesca Di Gaudio (luglio 2024), che ha segnato il superamento della decennale gestione commissariale, il CUG è stato formalmente rinnovato con Delibera n. 01 del 04/01/2025. La nuova *governance* ha impresso un notevole impulso all'organismo, integrandolo stabilmente nei processi decisionali dell'Ente. In particolare, il Comitato è stato attivamente coinvolto:

- Nella gestione e analisi di situazioni formali di disagio lavorativo;
- Nel gruppo di lavoro interdisciplinare per la redazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- Nella promozione e validazione delle attività di formazione e informazione sui temi di competenza del CUG.

Il funzionamento del Comitato è disciplinato dal proprio "**Regolamento di funzionamento**", attualmente in fase di revisione per adeguarlo alle nuove sfide organizzative e normative. Il CUG assicura una continuità d'azione attraverso la convocazione di almeno **quattro riunioni ordinarie l'anno**, oltre a sessioni straordinarie convocate in base alle necessità emergenti.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

Al fine di garantire la massima inclusione e partecipazione dei componenti (che afferiscono non solo alla sede centrale di Palermo ma anche alle diverse Aree Territoriali della Sicilia), il Comitato ha adottato un modello organizzativo agile. Le riunioni si svolgono prevalentemente in modalità di video-conferenza, superando così i limiti logistici derivanti dalla frammentazione territoriale dell'Istituto e garantendo un coordinamento costante e tempestivo tra i membri.

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

In linea con il nuovo corso gestionale e la stabilizzazione della governance dell'Ente, è stato formalmente adottato l'aggiornamento del Piano Azioni Positive (PAP) per il triennio 2026-2028. Tale documento, integrato stabilmente all'interno del P.I.A.O. 2026, non rappresenta un mero adempimento formale, ma consolida l'impegno strutturale dell'Istituto verso la promozione della cultura di genere, il potenziamento del benessere organizzativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

Consapevole delle sfide poste dalla transizione amministrativa e dalle dinamiche demografiche interne, il CUG ha collaborato attivamente alla ridefinizione degli ambiti di intervento. Sono state inserite nuove azioni positive mirate a valorizzare il capitale umano e a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la tutela dei diritti e delle pari opportunità.

**1. Benessere Organizzativo (Macro Area A)** L'analisi dell'ultimo quinquennio ha evidenziato criticità legate alla riduzione del personale e all'invecchiamento anagrafico, con un conseguente aumento dei carichi di lavoro. Per tutelare la salute psico-fisica dei dipendenti, verranno somministrate indagini conoscitive interne (surveys) per raccogliere feedback diretti e calibrare le azioni amministrative sulle reali necessità del personale. Verrà divulgata a tutto il personale operante nell'Ente una brochure illustrativa sulla figura della Consigliera di Fiducia con relativi compiti e modalità di contatto.

**2. Pari Opportunità e Conciliazione (Macro Area B)** In questa area, l'Istituto punta sulla rimozione degli ostacoli all'uguaglianza sostanziale e sul potenziamento del *Work-Life Balance*. Le misure principali includeranno il rafforzamento del lavoro agile, con priorità per i lavoratori in condizioni di fragilità o con carichi di cura (caregiver). Sarà prevista la nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, figura strategica per garantire l'accessibilità fisica e digitale e la redazione del Gender Equality Plan (GEP), in linea con i requisiti europei e del PNRR.

**3. Formazione e Valorizzazione del Capitale Umano (Macro Area C)** La formazione viene interpretata come leva motivazionale e di crescita professionale. Il CUG, in collaborazione con l'U.O. Formazione, programmerà incontri su medicina di genere, prevenzione delle violenze e benessere organizzativo, utilizzando anche la piattaforma ministeriale "Syllabus". Verrà prevista l'adesione al portale "Valore PA" per l'accesso a corsi universitari e l'attivazione di moduli formativi in ambito linguistico (inglese) e informatico.

**4. Sensibilizzazione, Informazione e Comunicazione (Macro Area D)** L'attività si concentrerà sulla diffusione di una cultura del rispetto, promuovendo strumenti come il numero antiviolenza 1522. Un obiettivo operativo prioritario riguarderà la revisione dei regolamenti interni per garantire che nelle commissioni di concorso e valutazione sia assicurata una rappresentanza femminile di almeno un terzo dei componenti, eliminando ogni rischio di discriminazione di genere nelle nomine.

**Monitoraggio e Verifica** La piena attuazione del Piano sarà oggetto di monitoraggio costante da parte della Direzione Strategica, secondo le linee guida del DCPM n. 2/19. Questo processo permetterà di verificare il raggiungimento degli obiettivi e, se necessario, di apportare revisioni tempestive in base alle evoluzioni tecnico-organizzative dell'Istituto.

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

Per l'anno 2025 presso l'IZS Sicilia "A. Mirri" non sono state formalizzate situazioni di discriminazioni/mobbing.

## 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: Delibera del Direttore Generale

Data: 04/01/2025

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Evento formativo ECM erogato in modalità FAD asincrona dal titolo "Creare valore pubblico e benessere organizzativo per l'erogazione di servizi di qualità e per una efficace valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione".

Adesione alla piattaforma Syllabus per la fruizione di eventi formativi specifici che richiamano le tematiche di competenza del CUG

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Incontri da remoto mediante piattaforma Google Meet

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

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?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Con la **deliberazione n. 279 del 23/05/2025**, la Direzione Generale ha nominato la Consigliera di Fiducia Dott.ssa Caterina Testa ripristinando una figura assente da circa un biennio; è stato istituito lo Sportello di Ascolto, dedicato a tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente. Nella sezione "**Chi siamo**" del sito istituzionale dell'IZS Sicilia - sottosezione "**Consigliera di Fiducia**" - è consultabile un opuscolo informativo con i recapiti necessari per le segnalazioni o concordare un colloquio

Eventi formativi sul tema del benessere organizzativo

Evento formativo ECM (5 CREDITI) FAD ASINCRONA " **Creare valore pubblico e benessere organizzativo per l'erogazione di servizi di qualità e per una efficace valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione**" fruibile da tutte le categorie professionali dal 15/11/2025 al 20/12/2025.

Campagna contro la violenza di genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre 2025, su impulso del CUG e della Direzione, la U.O. Formazione ha invitato tutto il personale a partecipare al corso di formazione **'In prima linea contro ogni discriminazione'** sulla piattaforma Syllabus. L'obiettivo del percorso formativo è duplice: sensibilizzare ai valori del rispetto e delle pari opportunità e fornire strumenti concreti per contrastare le discriminazioni.

## Invio newsletter su tematiche relative alle diseguglianze in ambito lavorativo e della salute

A partire dal mese di luglio 2025, la Direzione Generale e il CUG hanno dato nuovo impulso all'attività di comunicazione interna attraverso il riavvio della divulgazione del magazine bimestrale online "La Voce dei CUG". La ripresa dell'invio telematico a tutto il personale dell'Ente si configura non come una semplice attività di messaggistica, ma come un'azione strategica di formazione continua e informazione diffusa.

## Adozione PIAO

In riscontro alla nota prot. n. 13560/25, la Presidenza del CUG è stata ufficialmente integrata nel gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per l'annualità 2026. Tale partecipazione ha consentito al Comitato di esercitare le proprie funzioni propositive e consultive in due ambiti di fondamentale importanza:

Elaborazione del Piano di Azioni Positive (PAP)

Partecipare alla revisione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

## Analisi degli interventi condotti dalla Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia, in stretta sinergia con la Direzione Generale, ha promosso il coinvolgimento attivo della Presidenza del CUG per l'analisi e la valutazione congiunta di **n. 09 segnalazioni** di disagio lavorativo pervenute allo Sportello di Ascolto; l'obiettivo è stato quello di analizzare le dinamiche relazionali e definire strategie risolutive mirate, garantendo la tutela del benessere organizzativo e la corretta mediazione tra le parti coinvolte.

## Considerazioni conclusive

In conclusione, l'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'ultimo esercizio segna l'inizio di una stagione di profondo rinnovamento per l'IZS Sicilia. Il superamento del lungo periodo commissariale e l'insediamento della nuova governance hanno rappresentato lo spartiacque necessario per trasformare le politiche di parità e benessere da meri adempimenti burocratici a obiettivi strategici di ente.

Il CUG desidera esprimere un particolare apprezzamento per l'operato della Direttrice Generale, Prof.ssa Francesca Di Gaudio. La Sua spiccata sensibilità verso le tematiche della parità di genere, dell'inclusione e della tutela della dignità dei lavoratori ha impresso un'accelerazione senza precedenti alle attività del Comitato. Grazie al Suo costante impulso e alla Sua visione lungimirante, è stato possibile:

- Ricostituire tempestivamente l'organismo garantendo stabilità istituzionale;
- Avviare percorsi innovativi come la nomina della Consigliera di Fiducia e lo Sportello di Ascolto;
- Porre le basi per il primo **Gender Equality Plan (GEP)** dell'Istituto, elevando gli standard scientifici dell'Ente a livello internazionale.

La collaborazione sinergica tra la Direzione Generale e il CUG ha dimostrato che la valorizzazione del capitale umano e l'attenzione al clima lavorativo sono i motori essenziali per un'amministrazione moderna, efficiente e trasparente.

Consapevole della solidità del percorso intrapreso, il CUG rinnova il proprio impegno a operare come stimolo e supporto proattivo alla Direzione, con la certezza che la strada tracciata dalla Prof.ssa Di Gaudio condurrà l'Istituto Zooprofilattico

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

---

Sperimentale della Sicilia a diventare un modello di riferimento regionale per l'equità, il merito e la qualità della vita professionale.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-della-sicilia-2026>

