



IZSLER IZS\_loer RGP  
PROT. N.7732 DEL 09/04/2026  
3.1.2.0.0/16/2021 – AGD 909

Al Consiglio di Amministrazione

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggioCUG@governo.it](mailto:monitoraggioCUG@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'IZSLER

ANNO 2025



---

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2025

---



## PRIMA PARTE – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONE

SITUAZIONE AL 31.12.2025

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
dirigenza a tempo indeterminato	0	6	10	19	24	1	8	12	31	10
dirigenza a tempo determinato	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
comparto a tempo indeterminato	2	32	44	54	30	8	62	142	121	36
comparto a tempo determinato	2	14	2	1	0	18	22	6	2	0
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>74</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>92</b>	<b>160</b>	<b>154</b>	<b>46</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,69%</b>	<b>7,20%</b>	<b>7,89%</b>	<b>10,25%</b>	<b>7,48%</b>	<b>3,88%</b>	<b>12,74%</b>	<b>22,16%</b>	<b>21,33%</b>	<b>6,37%</b>

Al 31/12/2025 il personale IZSLER è composto da 722 persone di cui 242 uomini (pari al 33,5%) e 480 donne (pari al 66,5%).

Dall'analisi della tabella 1.1 emerge quanto segue:

- in valore assoluto, il numero di dirigenti uomini e donne risulta quasi equivalente (61 uomini versus 63 donne);
- la dirigenza maschile (tempo indet. e tempo det.) rappresenta il 25,2% dell'intera forza lavoro maschile;
- la dirigenza femminile (tempo indet. e tempo det.) rappresenta il 13,1% dell'intera forza lavoro femminile;
- il personale del comparto è composto da 181 uomini, pari al 74,8% della forza lavoro totale maschile, e da 417 donne, pari al 86,9% della forza totale femminile.

Nel complesso, questi dati risultano in linea con quelli rilevati nell'anno precedente.



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	5	51	57	73	54	240	36,20 %	28	92	129	134	40	423	63,80 %
Part Time >50%	0	1	0	1	0	2	3,64%	0	0	28	19	6	53	96,36 %
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	3	1	0	4	100,0 0%
<b>Totale</b>	5	52	57	74	54	242		28	92	160	154	46	480	
<b>Totale %</b>	0,69%	7,20%	7,89%	10,25 %	7,48%			3,88%	12,74 %	22,16 %	21,33 %	6,37%		

Analizzando la tabella 1.2 emergono i seguenti elementi:

- il numero più elevato di uomini si concentra nella fascia di età 51-60 anni, pari al 30,6% della forza lavoro maschile;
- tra le donne, la maggiore presenza si registra nelle fasce di età 41-50 anni e 51-60 anni, pari rispettivamente al 33,3% e al 32,1% della forza lavoro femminile;
- il 22,3% degli uomini ha un'età superiore ai 60 anni, una quota significativamente più alta rispetto a quella registrata tra le donne della stessa fascia d'età pari al 9,6%;
- il personale under 30 è composto da 5 uomini, pari al 2,1% della forza lavoro complessiva maschile, e 28 donne, pari al 5,8% della forza lavoro complessiva femminile;
- per quanto riguarda l'orario di lavoro, la grande maggioranza del personale (91,8%) lavora a tempo pieno. In particolare, il 99,2% degli uomini è impiegato a tempo pieno, mentre tra le donne la quota scende all'88,2%;
- il part-time rappresenta uno strumento di conciliazione vita-lavoro utilizzato quasi esclusivamente dal personale appartenente al genere femminile (57 donne pari 96,6% versus 2 uomini pari 3,4%).

I dati esposti risultano in linea con quelli rilevati nell'anno precedente.



**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	1	100,00%	0	0,00%	1	100%
<b>Totale personale</b>	<b>181</b>	<b>1</b>	<b>417</b>	<b>0</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,55%</b>		<b>0,00%</b>			

Come negli anni passati, l'unica posizione organizzativa è ricoperta dal genere maschile.

**TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	4	28	9	6	0	47	25,97%	21	44	19	7	2	93	22,30%
Tra 3 e 5 anni	0	7	5	3	1	16	8,84%	5	26	5	4	1	41	9,83%
Tra 5 e 10 anni	0	10	7	5	2	24	13,26%	0	12	32	3	0	47	11,27%
Superiore a 10 anni	0	1	25	41	27	94	51,93%	0	2	92	109	33	236	56,59%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>181</b>	<b>100,00%</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>148</b>	<b>123</b>	<b>36</b>	<b>417</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,67%</b>	<b>7,69%</b>	<b>7,69%</b>	<b>9,20%</b>	<b>5,02%</b>	<b>30,27%</b>		<b>4,35%</b>	<b>14,05%</b>	<b>24,75%</b>	<b>20,57%</b>	<b>6,02%</b>	<b>69,73%</b>	

Dalla tabella 1.4 si evince una generale omogeneità in termini di avanzamento professionale per il personale non dirigente.



**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Area del personale di supporto	19.160,00	19.199,00	<b>39,00</b>	<b>0,20%</b>
Area degli operatori	21.411,00	20.884,00	<b>-527,00</b>	<b>-2,52%</b>
Area degli assistenti	23.439,00	23.283,00	<b>-156,00</b>	<b>-0,67%</b>
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	25.503,00	24.436,00	<b>-1.067,00</b>	<b>-4,37%</b>
Dirigenza PTA	62.508,00	56.659,00	<b>-5.849,00</b>	<b>-10,32%</b>
Dirigenza area sanità	56.154,00	55.080,00	<b>-1.074,00</b>	<b>-1,95%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>252</b>	<b>447</b>		<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>36,05%</b>	<b>63,95%</b>		

Come negli anni passati, complessivamente i dati non evidenziano significative differenze retributive, tenendo in considerazione anche l'anzianità di servizio e i contratti part-time.

\*Si specifica che i dati riportati in tabella ricomprendono anche le assenze legate all'attività lavorativa svolta (es. frequenza all'estero).

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	58	95,08%	59	93,65%	117	94,35%
Master di I livello	1	1,64%	2	3,17%	3	2,42%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	2	3,28%	2	3,17%	4	3,23%
<b>Totale personale</b>	<b>61</b>	<b>100,00%</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>	<b>124</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>		<b>50,81%</b>		

Come già evidenziato nella tabella 1.1 il numero di dirigenti uomini e donne è quasi uguale (61 uomini versus 63 donne). La dirigenza rappresenta il 17,2% del personale IZSLER.

Si evidenzia un complessivo equilibrio di genere nel possesso dei titoli di studio rappresentati in tabella.



**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	25	13,81%	29	6,95%	54	9,03%
Diploma di scuola superiore	95	52,49%	230	55,16%	325	54,35%
Laurea	15	8,29%	34	8,15%	49	8,19%
Laurea magistrale	46	25,41%	124	29,74%	170	28,43%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale</b>	<b>181</b>	<b>100,00%</b>	<b>417</b>	<b>100,00%</b>	<b>598</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>30,27%</b>		<b>69,73%</b>		<b>100,00%</b>

Dalla tabella 1.7 si evidenziano i seguenti elementi:

- 61 uomini (pari al 33,7%) e 158 donne (pari al 37,9%) appartenenti al comparto possiedono un titolo di laurea o laurea magistrale;
- 120 uomini (pari al 66,3%) e 259 donne (pari al 62,1%) appartenenti al comparto possiedono un titolo di studio pari al diploma di scuola secondaria superiore o inferiore;
- rispetto all'anno 2024 si osserva una lieve diminuzione della quota di personale laureato in entrambi i generi, che passa dal 36,7% al 33,7% tra gli uomini e dal 40,3% al 37,9% tra le donne.



**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Collaboratore tecnico – ingegnere clinico	0	0%	4	100%	4	100%	D
Collaboratore tecnico Biotec TD – Sparrow	1	25%	3	75%	4	100%	U
Collaboratore amministrativo	1	25%	3	75%	4	100%	D
Assistente amministrativo PV	1	25%	3	75%	4	100%	U
Assistente tecnico TD Piacenza	1	25%	3	75%	4	100%	U
Collaboratore tecnico chimico	0	0%	4	100%	4	100%	D
Mobilità collaboratore amministrativo	2	50%	2	50%	4	100%	U
Ricercatore veterinario	1	50%	1	50%	2	100%	U
Collaboratore ricerca biologo	1	25%	3	75%	4	100%	D
Piramide laurea economia	1	25%	3	75%	4	100%	U
Assistente tecnico TD	2	50%	2	50%	4	100%	U
Collaboratore tecnico TD	0	0%	4	100%	4	100%	D
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>		<b>35</b>		<b>46</b>	<b>100,00%</b>	

Dalla tabella 1.8. si evidenziano i seguenti dati:

- in 3 commissioni di concorso l'intera composizione della commissione (membri e presidenti) era interamente femminile. Nello specifico, si tratta dei seguenti concorsi: concorso per collaboratore tecnico – ingegnere clinico; concorso per collaboratore tecnico chimico; concorso per collaboratore tecnico TD;
- su 12 incarichi di Presidente di commissione, 7 sono stati ricoperti da personale appartenente al genere maschile e 5 da personale appartenente al genere femminile.  
In 8 casi, la scelta del Presidente è ricaduta sul genere meno rappresentato all'interno della commissione.
- In 3 commissioni di concorso, la composizione dei membri risultava equilibrata tra genere femminile e maschile. In queste situazioni, il Presidente apparteneva al genere maschile. Si fa riferimento alle seguenti commissioni: concorso per mobilità collaboratore amministrativo; concorso per ricercatore veterinario; concorso per assistente tecnico a tempo determinato;
- nella commissione di concorso per collaboratore amministrativo si evidenzia invece uno squilibrio di genere a favore di quello femminile: 1 membro appartenente al genere maschile e 3 membri, oltre al Presidente, appartenenti al genere femminile.



**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT.	%
Tipo misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time orizzontale 50% a richiesta						0	0,00 %			2	1		3	100,00 %
Personale che fruisce di part time orizzontale 61,11% a richiesta						0	0,00 %			2	2		4	100,00 %
Personale che fruisce di part time orizzontale 69,50% a richiesta						0	0,00 %			9	9	3	21	100,00 %
Personale che fruisce di part time orizzontale 83,33% a richiesta		1				1	5,88 %			13	3		16	94,12 %
Personale che fruisce di part time verticale 50% a richiesta						0	0,00 %			1			1	100,00 %
Personale che fruisce di part time verticale 61,11% a richiesta						0	0,00 %			1	1		2	100,00 %
Personale che fruisce di part time verticale 69,50% a richiesta						0	0,00 %			1	3	3	7	100,00 %
Personale che fruisce di part time verticale 83,33% a richiesta				1		1	33,33 %			2			2	66,67 %
Personale che fruisce di part time misto 83,33% a richiesta						0	0,00 %				1		1	100,00 %
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile		7	6	5	1	19	31,67 %	1	13	11	10	6	41	68,33 %
Personale che fruisce di orari flessibili	5	52	57	74	54	242	33,52 %	28	92	160	154	46	480	66,48 %

Dalla tabella 1.9 si evidenzia quanto segue:

- come nell'anno precedente, il part-time rappresenta uno strumento di conciliazione tra vita personale e lavorativa utilizzato quasi esclusivamente dal personale appartenente al genere femminile (2 uomini, pari all'0,8% della forza lavoro maschile, versus 57 donne, pari all' 11,9% della forza lavoro femminile);  
Le fasce di età 41-50 anni e 51-60 anni sono quelle in cui il part-time è maggiormente utilizzato dalle donne (31 donne, pari al 6,5% della forza lavoro femminile, e 20 donne, pari al 4,2% della forza lavoro femminile);



- come nell'anno passato, la fruizione del lavoro agile risulta abbastanza omogenea tra i due generi: 7,9% degli uomini versus 8,5% delle donne;
- l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata e in uscita è uno strumento messo a disposizione a favore di tutto il personale.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	368	26,51%	1020	73,49%	1388	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	57	45,97%	67	54,03%	124	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	1,88%	994	98,12%	1013	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	54,05%	17	45,95%	37	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>464</b>		<b>2098</b>		<b>2562</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>						

Dall'analisi della tabella 1.10 si evidenzia quanto segue:

- rispetto al 2024, il numero di permessi giornalieri ai sensi della L. 104/1992 fruiti dal personale maschile è aumentato del 21%;
- rispetto al 2024, il numero di permessi giornalieri ai sensi della L. 104/1992 fruiti dal personale femminile è diminuito del 12%;
- rispetto al 2024, si registra una forte diminuzione nell'utilizzo dei permessi giornalieri per congedo parentale: -88% tra il personale maschile e -45% tra il personale femminile;
- complessivamente si evidenzia un basso utilizzo dei permessi orari previsti dalla L. 104/1992 e dei congedi parentali da parte di entrambi i generi.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ**

Tematiche CUG	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot. Ore	%
Uomini ore	6,5	10	20,5	28	23	88	18,92%
Donne ore	16	72,5	106	156,5	26	377	81,08%

Anticorruzione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot. Ore	%
Uomini ore	28,8	127,1	81	133,8	52,5	423,2	30,71%
Donne ore	118,6	211,1	298,8	281	45,5	955	69,29%



<b>Aggiornamento professionale</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	124,34	897,23	773,61	978,39	336	3109,57	36,91%
Donne ore	792,31	1192,88	1566,49	1561,1	203,5	5316,28	63,09%

<b>Ore formazione esterna</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	48	424	400	464	320	1656	32,91%
Donne ore	272	968	832	1176	128	3376	67,09%

<b>Ore formazione interna</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	202,64	1491,83	1345,11	1714,19	687	5440,77	35,40%
Donne ore	1253,41	2095,98	3041,13	3069,6	467,5	9927,62	64,60%

<b>Competenze manageriali</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	0	41,5	19	82	46,5	189	41,36%
Donne ore	6,5	36,5	119,5	99	6,5	268	58,64%

<b>Formazione obbligatoria</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	23	101	149	110	43	426	49,63%
Donne ore	108	65	128,34	99	32	432,34	50,37%

<b>Privacy</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	20	200	212	276	136	844	31,97%
Donne ore	128	332	632	596	108	1796	68,03%

<b>Informatica/nuove tecnologie</b>	<b>&lt;30</b>	<b>da 31 a 40</b>	<b>da 41 a 50</b>	<b>da 51 a 60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Tot. Ore</b>	<b>%</b>
Uomini ore	0	115	90	106	50	361	31,56%
Donne ore	84	186	190	277	46	783	68,44%

Nel complesso, i dati sulla formazione riflettono la composizione del personale IZSLER.

Si precisa che non sono disponibili dati relativi ad attività formative in materia di “violenza di genere” poiché in occasione del 25 novembre l’Istituto ha promosso, su iniziativa del CUG, la mostra “Uniti contro la violenza di genere: opere artistiche del personale IZSLER” rivolta a tutto il personale.



## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ – Informazioni schematiche**

- **Modalità di nomina del CUG**

Tutti i componenti CUG sono stati nominati con decreto del Direttore Generale. Gli atti di nomina sono consultabili alla pagina internet <https://www.IZSLER.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/componenti/>.

- **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001**

Non è stato previsto uno specifico budget annuale per l’attuazione delle iniziative del CUG; tutte le attività proposte alla Direzione sono state autorizzate.

- **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione**

Non sono state previste risorse specifiche destinate alla formazione dei componenti del CUG.

- **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)**

Il CUG non dispone di una sede fisica dedicata all’interno dell’Istituto. Tuttavia, in continuità con gli anni precedenti, non sono emerse criticità nel reperimento degli spazi per lo svolgimento delle riunioni, che si sono tenute nelle aule e nelle sale messe a disposizione dalla Segreteria della Direzione e dall’Ufficio Formazione.

I componenti impossibilitati a partecipare in presenza hanno inoltre potuto collegarsi da remoto tramite piattaforma Teams.

Tutte le iniziative del CUG sono state adeguatamente diffuse tramite la casella di posta elettronica della Presidente, la pagina CUG presente sul sito istituzionale dell’Istituto, aggiornata con il supporto dell’U.O. Sistemi Informativi, nonché mediante la newsletter curata dall’Ufficio Comunicazione.

Gli eventi formativi sono stati inoltre pubblicizzati tramite locandine affisse in spazi conviviali di maggiore frequentazione, quali macchinette del caffè, la bacheca della mensa, area vicino ai timbratori presso la sede centrale.

- **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG**

Non sono presenti circolari che disciplinano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Nel regolamento sul funzionamento del Comitato, all’art. 11 si sancisce che: *“Per assolvere i propri fini istituzionali il Comitato Unico di Garanzia instaura con la Direzione un’efficace collaborazione, assicurando l’informazione costante sulle iniziative poste in essere”*.

- **Frequenza e temi della consultazione**

Nel corso del 2025 il CUG si è riunito 3 volte. Le riunioni hanno avuto come tema principale l’attuazione delle azioni positive previste per l’anno 2025 nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027, coincidenti con le attività GEP relative all’area 5.

La Presidente ed alcuni componenti hanno inoltre partecipato ad altre due riunioni organizzate dal gruppo Gender Equality Plan (GEP), svoltesi nei mesi di febbraio e di settembre.

Tali incontri erano finalizzati a promuovere momenti di confronto tra i membri del gruppo GEP sui temi di pari opportunità, nonché a individuare le attività GEP da programmare per il triennio 2026-2028.

- **Collaborazioni esterne/interne**

La realizzazione della mostra “Uniti contro la violenza di genere: mostra di opere artistiche del personale IZSLER” è stata resa possibile grazie alla fattiva collaborazione del dott. Paolo Candotti.



Per quanto riguarda le collaborazioni esterne, la Presidente ha sempre informato l'avvocata Leonora Mazzocchi, Consigliera di Fiducia IZSLER, delle iniziative del Comitato e, come già accaduto negli anni passati, si è confrontata con lei in diverse occasioni.

## B. ATTIVITÀ

Le attività del Comitato per l'anno 2025 sono state delineate nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025-2027 e rientrano in uno degli allegati del PIAO, Piano integrato di attività di organizzazione, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 16 dicembre 2024.

### Attività svolte nel 2025

1. All'inizio dell'anno il Comitato ha esaminato i risultati dell'indagine in materia di conciliazione vita privata e vita lavorativa realizzata dal CUG nel novembre 2024.  
Il report elaborato dall'Ufficio Relazioni per il Pubblico è stato discusso dal gruppo CUG e pubblicato a febbraio 2025 nella bacheca dell'Intranet aziendale per permettere a tutto il personale di prenderne visione. I dati sono rimasti consultabili per un mese.
2. Come ogni anno, il Comitato ha curato la predisposizione del bilancio di genere e del resoconto delle attività svolte dal CUG riferite all'anno precedente.  
In riferimento al bilancio di genere, le tabelle 1- 1.10 sono state fornite dall'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze e la tabella 1.11 dall'Ufficio Formazione.
3. Nel mese di giugno è giunto a scadenza il mandato del Comitato e successivamente si è chiesto alla Direzione Generale di avviare le procedure necessarie per il rinnovo dei componenti del Comitato.
4. In data 16 settembre ha avuto luogo il webinar ECM dal titolo "Genitorialità e lavoro tra diritti, sostenibilità e pari opportunità", attività CUG rientrante nell'area 5 GEP.  
L'evento è stato tenuto dalla Prof.ssa Valeria Fìli, Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Udine nonché ex Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Udine, già nota al personale IZSLER per aver svolto il ruolo di relatrice del webinar ECM "Disparità di genere: unconscious bias, stereotipi e discriminazione" che ha avuto luogo l'11 novembre 2024.  
Il webinar, accreditato ECM, ha registrato la partecipazione di 44 persone ed ha ottenuto un alto livello di gradimento, in linea con quanto già rilevato in occasione dell'evento del 2024.  
In particolare, dal questionario di gradimento online somministrato dall'Ufficio Formazione al termine dell'evento è emerso che il 98% dei partecipanti lo avrebbe consigliato ad altri.
5. In occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, presso la sala ristorazione della sede centrale è stata inaugurata la mostra artistica "Uniti contro la violenza di genere: mostra di opere artistiche del personale IZSLER", alla presenza del dott. Giorgio Varisco, Direttore Generale, che ha espresso la propria vicinanza alla causa del contrasto alla violenza di genere.  
La mostra è stata caratterizzata da 24 opere di diversa tipologia, realizzate principalmente dal personale dipendente e da due persone esterne all'Istituto, che hanno condiviso ed apprezzato l'iniziativa.  
Tutti i lavori artistici sono stati esposti presso la sala ristorazione della mensa della sede centrale IZSLER fino ad inizio febbraio 2026.



In data 26 novembre, su richiesta del CUG, l'Ufficio Comunicazione IZSLER ha trasmesso a tutto il personale dell'Istituto un file PowerPoint contenente le fotografie delle opere esposte per coinvolgere e sensibilizzare anche il personale delle sedi periferiche.

La buona riuscita dell'evento è stata resa possibile grazie al contributo dei dipendenti dell'Istituto e alla collaborazione del dott. Paolo Candotti, Direttore Unità di Analisi Sensoriale, sia nella fase di preparazione che nell'allestimento della mostra.

Radio Bruno ha inoltre dedicato un servizio online all'iniziativa, intervistando il Direttore Generale e la Presidente CUG.

6. Tutte le attività previste nel Piano delle Azioni Positive per l'anno 2025 sono state completate, ad eccezione dell'analisi dei risultati del questionario relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, condotto dall'Università degli Studi di Brescia. Il questionario online è stato somministrato al personale IZSLER a metà gennaio 2025, sia dall'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze sia dalla Prof.ssa Donatella Placidi, responsabile del progetto con termine ultimo per la compilazione fissato per il 18 febbraio 2025. Ad oggi, gli esiti non sono ancora stati restituiti al personale. L'attività di analisi sarà pertanto un obiettivo del nuovo gruppo CUG.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nel corso del 2025 le attività formative del GEP relative all'area 5 "Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali" sono state realizzate dal CUG, mentre le azioni afferenti alle altre aree 1" Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione", area 2 "Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali", area 4 "Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione" sono state realizzate da nuovi referenti interni all'Istituto, come auspicato nella relazione finale CUG anno 2024.

Per completezza espositiva, si precisa che l'area 3 GEP "Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera" è sempre stata di competenza dell'U.O. Programmazione dei Servizi e Controllo di Gestione.

Per maggiori dettagli sulle attività GEP realizzate e su quelle programmate per gli anni futuri, si rinvia alla consultazione dei documenti visionabili al sito istituzionale ([www.izsler.it](http://www.izsler.it)).

Le attività promosse dal CUG nel corso del suo mandato sono state numerose, ma le più importanti e significative, dal forte valore simbolico, si ritiene siano state l'inaugurazione della panchina rossa, avvenuta il 7 marzo 2022 nel cortile antistante la sala ristorazione della sede centrale IZSLER in occasione della Giornata internazionale della donna (08 marzo) e la realizzazione della mostra "Uniti contro la violenza di genere: opere artistiche del personale IZSLER", tenutasi il 25 novembre 2025 presso la medesima sala.

La scelta dello spazio dedicato alle attività conviviali non è solo stata dettata da esigenze logistiche, ma anche dalla volontà di collocare le iniziative in luoghi di quotidiana frequentazione da parte del personale, al fine di garantirne la massima visibilità e favorirne la condivisione.

Le Linee Guida 2024 per una comunicazione sensibile al genere elaborate dal Comitato sono state trasmesse alla Direzione per le opportune valutazioni ed eventuale successiva adozione. La proposta di revisione CUG del "Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza e molestia sul luogo di lavoro dell'IZSLER" (anno 2024) è stata trasmessa all'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze per l'informativa alle RSU.



Infine, si auspica che le iniziative CUG abbiano contribuito a far conoscere, promuovere e diffondere, all'interno dell'Istituto, sensibilità in materia di parità di genere e di contrasto alle discriminazioni, nella consapevolezza che il lavoro svolto in questo mandato possa costituire una base solida per i futuri progetti del nuovo Comitato che si è costituito in data 24 marzo 2026 con la nomina a Presidente della dott.ssa Sara Scalvini.

A Lei e al nuovo gruppo CUG vanno i migliori auguri di buon lavoro.

A titolo personale, esprimo un sentito ringraziamento ai componenti del Comitato per l'impegno profuso e alla Direzione per il sostegno nella realizzazione delle attività.

Brescia, 08/04/2026

la Presidente CUG

*Claudia Franconca Grassi*