



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Acronimo:	DSU TOSCANA
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50132
Indirizzo:	Viale Antonio Gramsci, 36
Codice Amministrazione:	ardsu_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie, Enti e Consorzi Pubblici per il Diritto allo Studio Universitario
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2025	2024
2025-2027	2024-2026
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ) (506.81 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ) (476.35 KB)
2023	2026
2023-2025	2026-2028
<a href="#">piano_azioni_positive_ardsu_to-</a>	<a href="#">piano_azioni_positive_ardsu_to-</a>



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-regionale-il-diritto-allo-studio-universitario-2025>

---

[triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](#)

[triennio\\_2026-2028-anno\\_2026.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ardsu\\_to-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (459.01 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ardsu\\_to-triennio\\_2026-2028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ardsu_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)) (71.46 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRETTORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Altri dirigenti	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	5	7	16	27	3	2	4	22	55	34
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	15	16	7	0	2	5	15	9
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	8	7	2	1	1	15	26	8
Organo di vertice	Consiglio di Amministrazione	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Organo di vertice	Collegio dei revisori	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Totale personale		6	8	41	53	16	4	8	42	97	52
Totale % sul personale complessivo		1,83	2,45	12,54	16,21	4,89	1,22	2,45	12,84	29,66	15,90

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>
Inferiore a 3 anni	4	4	13	21	3	45	35,16	39,82	3	4	18	41	17	83	64,84	41,71
Tra 3 e 5 anni	0	0	6	5	2	13	59,09	11,50	0	0	3	4	2	9	40,91	4,52
Tra 5 e 10 anni	1	3	18	20	7	49	32,89	43,36	0	3	19	47	31	100	67,11	50,25
Superiore a 10 anni	0	0	2	4	0	6	46,15	5,31	0	0	2	4	1	7	53,85	3,52
Totale	5	7	39	50	12	113			3	7	42	96	51	199		

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>
Totale %	1,60	2,24	12,50	16,03	3,85	36,22			0,96	2,24	13,46	30,77	16,35	63,78		

<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

## 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>
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	4	17,39	19	82,61	23	7,37
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,64
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	12	32,43	25	67,57	37	11,86
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	1,28
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	8	80,00	2	20,00	10	3,21
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	26	61,90	16	38,10	42	13,46
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,32
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15	4,81
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,32
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	19	25,33	56	74,67	75	24,04
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	38	43,18	50	56,82	88	28,21
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,64
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	3,21
Totale personale		113		199		312	
Totale % sul personale complessivo		35,87		63,17		99,05	

<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

## • Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

**Dirigenza:** Un solo direttore generale (uomo) di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Tra gli altri dirigenti, ci sono due uomini e una donna, tutti sopra i 40 anni.

### Personale non dirigente:

-Area operatori: la fascia più numerosa, con una netta prevalenza di donne (117 su 147 totali). La maggioranza ha tra 41 e 60 anni.

-Area istruttori: più equamente distribuita tra uomini e donne, con la maggioranza tra 41 e 60 anni.

-Area funzionari ed elevata qualificazione: più donne che uomini, esclusivamente concentrati tra i 41 e i 60 anni;

### Organi di vertice:

- Consiglio di Amministrazione: maggioranza di componenti maschile, equamente distribuita per fasce d'età;

- Collegio dei Revisori totalmente maschile e appartenente alla fascia > 60 anni;

**Totale personale:** 315 persone, di cui 115 uomini e 200 donne: la fascia d'età più rappresentata è, per entrambi i generi, tra i 41 e i 60 anni.

Questi dati evidenziano una forte componente femminile nel personale non dirigente e una predominanza maschile nei ruoli dirigenziali e di vertice.

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

Si rileva che per la comprensione delle implicazioni dei contenuti della tabella in argomento sarebbe auspicabile avere dati aggiuntivi riguardo:

- tour over;

- mobilità,

- distacchi;

- avanzamenti di carriera;

che possano integrare le informazioni riguardo la permanenza nei vari profili e livelli: il CUG si riserva di richiedere tali dati aggiuntivi.

## • Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Si rilevano titoli di studio superiori a quelli necessari per l'inquadramento illustrato nella tabella in argomento:

- area operatori: n. 12 operatori laureati, di cui n.11 donne;

- area istruttori: n. 17 istruttori laureati, di cui n.13 donne;

di contro nell'area funzionari n. 23 unità (di cui n. 19 donne) sono in possesso di solo diploma superiore.

Risulterebbe di interesse avere indicazioni su:

- quale risulta essere il tempo di permanenza in tale livello di inquadramento non consono al titolo di studio posseduto, con riferimento anche alle osservazioni di cui alla precedente tabella;

- eventuale PPR assegnata ai dipendenti rientranti nelle casistiche sopra illustrate;

## 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	4	6	37	49	11	107	38,08	93,04	3	6	36	82	47	174	61,92	87,00
Part Time >50%	1	0	2	1	1	5	20,00	4,35	0	1	5	10	4	20	80,00	10,00
Part Time ≤50%	0	1	1	1	0	3	33,33	2,61	0	0	1	5	0	6	66,67	3,00
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>115</b>			<b>3</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>97</b>	<b>51</b>	<b>200</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,59</b>	<b>2,22</b>	<b>12,70</b>	<b>16,19</b>	<b>3,81</b>	<b>36,51</b>			<b>0,95</b>	<b>2,22</b>	<b>13,33</b>	<b>30,79</b>	<b>16,19</b>	<b>63,49</b>		

<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>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	1	0	2	28,57	7,69	0	0	1	4	0	5	71,43	4,90
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	0	1	0	1	3	27,27	11,54	0	0	3	4	1	8	72,73	7,84
Lavoro da remoto	0	0	2	0	1	3	37,50	11,54	0	0	2	2	1	5	62,50	4,90
LAVORO AGILE	0	0	4	7	0	11	15,71	42,31	0	2	18	28	11	59	84,29	57,84
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	3	1	7	21,88	26,92	0	2	4	18	1	25	78,13	24,51
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>26</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>102</b>		

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>
Totale %	0,78	0,78	7,81	8,59	2,34	20,31			0,00	3,13	21,88	43,75	10,94	79,69		

<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

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Premesso che le donne sono quasi il doppio degli uomini, si registrano sostanziali differenze riguardo al lavoro in regime di part time, infatti:

- P.T. > 50%: gli uomini sono  $\frac{1}{4}$  rispetto alle donne, quest'ultime sono prevalentemente concentrate nella fascia di età 51-60 (il 50%);
- P.T. < 50%: gli uomini sono la metà rispetto alle donne, quest'ultime sono prevalentemente concentrate nella fascia di età 51-60 (il 83%).

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Si rileva che:

- distribuzione di genere:
- il 79,69% dei fruitori di misure di conciliazione è costituito da donne, mentre solo il 20,31% sono uomini;

questo dato suggerisce che le misure di conciliazione siano più utilizzate dalle donne, probabilmente per un maggior carico di responsabilità familiari;

- misure più utilizzate:
- lavoro agile è la misura più adottata: 57,84% delle donne e 42,31% degli uomini lo utilizzano;
- orari flessibili e part-time orizzontale sono più diffusi tra le donne rispetto agli uomini;
- distribuzione per fascia d'età:
- la fascia 41-50 e 51-60 anni è quella con il maggior numero di utenti delle misure di conciliazione;
- sotto i 30 anni, quasi nessuno fa uso di queste misure, segno che probabilmente i giovani hanno minori esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Da ciò il CUG suggerisce quanto segue:

- valutare se il divario di genere nell'accesso alle misure di conciliazione sia dovuto a barriere culturali o organizzative.
- potenziare l'accesso degli uomini alle misure di conciliazione per favorire una maggiore equità.
- studiare forme di flessibilità per coinvolgere maggiormente i giovani dipendenti.

## 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 L.104/1992 fruiti	305	36,31	535	63,69	840	30,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	992	60,19	656	39,81	1648	59,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	95	40,60	139	59,40	234	8,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	71	100,00	71	2,54
Totale permessi	1392	49,84	1401	50,16	2793	

<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

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

Sinteticamente, evidenzia come uomini e donne abbiano usufruito di questi strumenti di tutela e conciliazione lavoro-famiglia:

- 1. le donne utilizzano più permessi giornalieri della L.104/1992 rispetto agli uomini** (63,69% contro 36,31%);
- 2. gli uomini, invece, usano più permessi orari della L.104/1992** (60,19% contro 39,81%), probabilmente per esigenze di assistenza più flessibili;
- 3. i congedi parentali sono fruiti più dalle donne**, soprattutto in forma oraria (100% contro 0% degli uomini), confermando che la gestione della cura dei figli è ancora sbilanciata a favore delle donne;
- 4. il totale dei permessi fruiti è quasi equamente distribuito tra uomini e donne** (49,84% vs. 50,16%), ma la tipologia di permessi utilizzata cambia in base al genere.

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

- Flessibilità oraria
- 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

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Con riferimento all'azione del piano delle azioni positive "PAP01: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO-CRESCITA ED ESPANSIONE", l'Azienda ha proseguito nell'assicurare al personale "smartabile" la possibilità di lavorare in modalità agile o da remoto, seppur per 1 sola giornata settimanale (corrispondente alla chiusura delle sedi amministrative fissata al venerdì').

Con riferimento all'azione del piano delle azioni positive "PAP02: INCLUSIONE LAVORATIVA ", l'Azienda ha organizzato un corso di formazione destinato a tutti i dipendenti, inerente le pari opportunità e l'inclusione. Il tasso di partecipazione è stato superiore al 90%

Con riferimento all'azione del piano delle azioni positive "AZIONE PAP03: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO" è stato attivato il Servizio di Sportello Psicologico rivolto al personale dipendente (oltre che agli studenti). I dati riferiti all'anno 2024 evidenziano un interesse crescente da parte dei colleghi.

Con riferimento all'azione del piano delle azioni positive "AZIONE PAP04: PROFESSIONISTI AL SERVIZIO DEGLI ENTI: IL PERCORSO DEL CUG COME BUONA PRASSI DI SCAMBIO E CONFRONTO TRA GLI ENTI PUBBLICI" è stato dato avvio al progetto "Rete dei CUG degli Enti per il Diritto allo Studio Universitario" che vede il CUG dell'Azienda quale capofila. Lo sviluppo del progetto avverrà nel corso del 2025

Con riferimento all'azione del piano delle azioni positive "AZIONE PAP05: AGE MANAGEMENT: IL VALORE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI" si evidenzia come la formazione del personale neo-assunto (in merito alle mansioni proprie) è stata di fatto attribuita come funzione del personale uscente o comunque con maggiore esperienza. E' senz'altro utile codificare tale attività per il futuro

### Piano Triennale Azioni Positive

In relazione al "Progetto rete dei CUG enti associati ANDISU", elaborato dal coordinatore "Sviluppo progetti" del DSU in data 15.10.2024, che ha dato avvio al sondaggio inviato a tutti i CUG ANDISU, questo CUG sta valutando la proposta dell'azienda che individua il nostro organismo come capofila della rete.

### 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>
Formazione obbligatoria	104	86	283	324	40	837	40,63	35,21	61	69	274	539	280	1223	59,37	30,01
Syllabus	27	45	93	133	25	323	27,14	13,59	0	9	206	401	251	867	72,86	21,28
Risorse umane e tematiche CUG	20	24	172	196	50	462	34,22	19,44	12	38	180	406	252	888	65,78	21,79
Privacy, trasparenza e anticorruzione	26	22	106	103	18	275	36,38	11,57	15	24	109	197	136	481	63,62	11,80
Aggiornamento professionale	0	0	292	98	15	405	53,86	17,04	0	2	225	91	29	347	46,14	8,52
Lingua inglese	0	4	29	36	6	75	21,80	3,16	0	6	68	120	75	269	78,20	6,60
Totale ore	177	181	975	890	154	2377			88	148	1062	1754	1023	4075		

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>
Totale ore %	2,74	2,81	15,11	13,79	2,39	36,84			1,36	2,29	16,46	27,19	15,86	63,16		

<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

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Per quanto concerne la formazione erogata a favore del personale si è proceduto a richiedere il numero, specifica e servizio interessato al Coordinatore Servizio Sviluppo Progetti, Protocollo e Amministrazione Digitale dell'Azienda. Si è quindi effettuato un'analisi dei corsi effettuati per tipologia di servizio aziendale.

Da ciò deriva pertanto la seguente distribuzione per servizio aziendale:

- **Tutti i servizi aziendali:** 24,07%
- **Risorse umane:** 20,37%
- **Ristorazione:** 5,56%
- **Gestione economica del personale:** 5,56%
- **URP e comunicazione:** 7,41%
- **Approvvigionamenti e contratti:** 7,41%
- **Qualità e sicurezza:** 3,70%
- **Residenze:** 3,70%
- **Manutenzione e patrimonio:** 1,85%
- **ICT, FSE, RLS, CUG, Ragioneria, Tecnico e nuove opere, Interventi monetari, Sviluppo progetti, Dirigente area patrimonio:** 1,85% ciascuno

Da questi risultati emerge che alcuni servizi aziendali (es. ICT, Ragioneria ecc.) ricevono un livello di formazione inferiore rispetto ad altri settori. Questo organismo propone una progettazione mirata che in futuro assicuri una maggiore uniformità e una tendenziale pari opportunità di apprendimento ai fini della crescita professionale e delle competenze specifiche di ciascun dipendente.

E' intenzione di questo Comitato approfondire se tale formazione destinati equamente a tutti i livelli di inquadramento ed eventualmente suggerire di estendere la formazione alle unità che sono state scarsamente incluse.

### 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>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO DI INTERPELLO	0	0,00	3	100,00	3	25,00	Donna
AVVIAMENTO A SELEZIONE	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
MOBILITA' VOLONTARIA	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Uomo
AVVIAMENTO A SELEZIONE	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Totale personale	5		7		12		
Totale % sul personale complessivo	1,59		2,22		3,81		

<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

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Si rileva una rilevante disparità nell'assegnazione delle presidenze delle commissioni di concorso, con prevalenza del genere maschile (n. 3 uomini sul totale di n. 4 presidenti), atteso anche che le donne sono circa il doppio degli uomini: il CUG suggerisce all'Amministrazione la necessità di intervenire per eliminare tale disparità.

### 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 %
AREA OPERATORI	€26558,00	€26940,00	€ 382,00	1,42
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€29219,00	€28110,00	€ -1109,00	-3,95
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€40199,00	€36496,00	€ -3703,00	-10,15
Altri dirigenti	€108492,00	€85139,00	€ -23353,00	-27,43

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

Si registra per l'inquadramento area istruttori e area funzionari EQ un divario economico nella retribuzione netta media tra uomini e donne; dal momento che le ragioni di tale divario non si evincono dal prospetto in argomento, con nota in data 14 marzo scorso (prot. DSU 3056/25) il CUG ha richiesto all'amministrazione la specifica per ciascuna categoria professionale suddivisa per genere dei singoli di livelli di progressione economica (ad es. quanti B.1 e quanti B.4, quanti D1 e quanti D3, ecc).

Inoltre il relazione alla tabella 1.3 "posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartire per genere" della

“Relazione Amministrazione”, redatta dall’Azienda (che non è caricata sulla presente relazione relazione del CUG), si fa presente che:

- premesso che le donne sono quasi il doppio degli uomini, si evidenzia che:

- **incarichi elevata qualificazione:** le percentuali di genere sono sostanzialmente equivalenti: 7,08% gli incarichi assegnati agli uomini e 7,03% alle donne (calcolo effettuato sul totale uomini e totale donne, al netto del direttore e dei dirigenti);
- **PPR:** esiste una significativa differenza nella distribuzione dell’indennità tra uomini e donne: 19,05% agli uomini e 11,89% alle donne (calcolo effettuato sul totale uomini e totale donne, al netto del direttore e dei dirigenti e dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione);

- a riguardo si segnalano le seguenti criticità:

- per la PPR: non è nota al CUG la procedura con cui sono state attribuite le indennità e i relativi criteri attribuzione e di verifica per il rinnovo del beneficio o le eventuali cause di decadenza dallo stesso, né la periodicità della suddetta verifica: per approfondire tale aspetto, rilevante ai fini dell’accertamento dell’assenza di discriminazioni, il CUG si riserva di richiedere un confronto con le parti interessate (vertici amministrazione e rappresentanze sindacali);
- per entrambe le tipologie di indennità: dalla tabella in argomento non si evincono elementi di potenziale discriminazione economica pertanto il CUG ha ritenuto necessario chiedere all’amministrazione, con nota in data 14 marzo scorso (prot. DSU 3056/25), i seguenti dati:

1. indennità di posizione (€) suddivisa per genere;
2. variazione attribuzione posizioni: negli ultimi 5 anni, suddivisa per genere:

- durata della permanenza nelle rispettive posizioni;

-alternanza nella titolarità delle rispettive posizioni;

Al momento della redazione della presente relazione, il CUG non ha ancora avuto risposta dall’amministrazione.

## 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?:

Sì

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo: No

Sportelli d’ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Provvedimento

Tipologia di atto: Provvedimento

Data: 07/02/2025

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
20

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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, ma solo in piccola parte

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

### **OSSERVAZIONI CONCLUSIVE: elementi di non completa attuazione delle indicazioni delle Direttive 1/2011 e 2/2019**

Dalla disamina dei dati contenuti nella Relazione del personale si evince sostanzialmente quanto segue:

- Al fine di garantire un ambiente di lavoro maggiormente improntato ai principi di cui alla Direttiva n. 2/19 contenente le *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* si ritiene che l'Amministrazione abbia ancora margini di miglioramento circa la realizzazione di pari opportunità di crescita professionale tra uomini e donne segnatamente da un punto di vista dei trattamenti economici, atteso che è stato rilevata una sensibile discrepanza retributiva tra personale appartenente ai diversi generi. La risposta che stiamo attendendo, alle richieste avanzate da questo Organismo alla Amministrazione, si auspica possa offrire dati utili per correggere e superare tali differenze e disparità.

- In relazione alla situazione professionale del personale assunto ai sensi della Legge n. 68/99 e ss.mm.ii. si evidenzia che questo Organismo ha inoltrato con note prot. 4777/23 e successiva n. prot. 32537/23 richieste formali circa le valutazioni medie riconosciute alla suddetta categoria al fine di verificare l'attuazione dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, azioni inclusive. Al momento l'Amministrazione, su richiesta di questo Organismo, ha confermato l'individuazione della figura del Disability Manager nella persona del coordinatore del servizio Gestione Risorse Umane, pur mancando ancora la sua formale nomina.

- Emerge la necessità di un rafforzamento delle politiche di trasparenza aziendale su aspetti suscettibili di una potenziale impronta discriminatoria quali le procedure di attribuzione di indennità di PPR, i criteri di valutazione dei requisiti posseduti dal personale, le motivazioni di rinnovo, le cause di decadenza dal beneficio. Infatti, sebbene l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nelle diverse linee guida in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, non si sia pronunciata sulla possibile assimilazione delle Posizioni di Responsabilità (PPR) a trattamenti economici soggetti agli obblighi di trasparenza previsti dal Decreto Legislativo n. 33/2013 artt. 26-27, è importante far notare che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la trasparenza e accessibilità delle informazioni relative al personale, inclusi i criteri per

l'attribuzione delle indennità e l'ammontare delle risorse destinate a tali finalità, in conformità alle disposizioni generali sulla trasparenza, coinvolgendo e consultando il CUG prima dell'emissione dei provvedimenti in argomento: a tale proposito questo comitato ha fatto richiesta di un incontro con l'azienda con nota in data 20 marzo 2025 prot. 3387.

- In relazione al principio del benessere lavorativo e connesso work-life balance, oltre alle suddette valutazioni in tema di lavoro agile o da remoto, attesa la diversa articolazione territoriale degli uffici aziendali, questo CUG ritiene necessario altresì richiedere all'Amministrazione il numero dei lavoratori che hanno fatto domanda di trasferimento della propria sede lavorativa in considerazione della maggiore vicinanza al proprio domicilio così da ridurre i tempi di spostamento e connesse situazioni di stress derivanti. A tale riguardo è interesse conoscere anche l'articolazione per genere e sede geografica di tali richieste ed il numero di accoglimento di tali istanze, sempre articolare per genere e sede geografica.

- Si rileva l'opportunità di una maggiore collaborazione tra questo Organismo e l'Azienda, ai fini del pieno svolgimento del ruolo consultivo attribuito ai CUG, sui temi elencati nel Decreto Presidente Consiglio Ministri 4 marzo 2011 ad esempio: progetti di riorganizzazione e piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi rientranti nelle proprie competenze, politiche di conciliazione vita privata/lavoro, bilancio di genere.

- Al fine di facilitare gli scambi tra il CUG e l'azienda si ritiene opportuno che venga nominato un referente dell'amministrazione incaricato dei rapporti con questo organismo, in modo da evadere più rapidamente le richieste che questo CUG avanza.

- Infine si segnala che il format della relazione non indaga dati che potrebbero essere utili a comprendere meglio situazioni di disagio quali:

personale in entrata/uscita,

-mobilità,

-distacchi;

-denunce/molestie.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-regionale-il-diritto-allo-studio-universitario-2025>