



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per Lo Sviluppo e L'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per Lo Sviluppo e L'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio

Acronimo: ARSIAL

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00162

Indirizzo: Via Rodolfo Lanciani 38

Codice Amministrazione: arsl_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali di Sviluppo Agricolo

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023 2025

2023-2025 2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

[\(3.39 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/arisl_rm/2023-2025/piano_azioni_popiao/piano_azioni_positive_arisl_rm-sitive_arisl_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) [\(4.03 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/arisl_rm/2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)

2025



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE SECONDA FASCIA	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	0	3	7	11	4	0	2	14	26	2
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	2	9	6	0	3	5	8	8
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	4	2	0	1	0	1	1
Personale non dirigente	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORI PERSONALE SOMMINISTRATO	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	5	12	28	13	1	6	20	37	13
Totale % sul personale complessivo		0,74	3,68	8,82	20,59	9,56	0,74	4,41	14,71	27,21	9,56

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	3	3	2	0	8	33,33	16,00	0	3	7	6	0	16	66,67	22,54
Tra 3 e 5 anni	0	0	5	1	1	7	38,89	14,00	0	2	6	2	1	11	61,11	15,49
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	6	0	9	52,94	18,00	0	0	3	3	2	8	47,06	11,27

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	11	15	26	41,94	52,00	0	0	0	27	9	36	58,06	50,70
Totale	0	3	11	20	16	50			0	5	16	38	12	71		
Totale %	0,00	2,48	9,09	16,53	13,22	41,32			0,00	4,13	13,22	31,40	9,92	58,68		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore			6	100,00	0	0,00	6	4,96
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore			0	0,00	1	100,00	1	0,83
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea			1	50,00	1	50,00	2	1,65
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale			0	0,00	1	100,00	1	0,83
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore			1	16,67	5	83,33	6	4,96
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore			13	43,33	17	56,67	30	24,79
Area Istruttori	Laurea			0	0,00	1	100,00	1	0,83
Area Istruttori	Laurea magistrale			3	75,00	1	25,00	4	3,31
Area Istruttori	Dottorato di ricerca			1	100,00	0	0,00	1	0,83
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore			6	37,50	10	62,50	16	13,22
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea			3	50,00	3	50,00	6	4,96
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea magistrale			13	36,11	23	63,89	36	29,75
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di I livello			0	0,00	4	100,00	4	3,31
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di II livello			1	20,00	4	80,00	5	4,13
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca			2	100,00	0	0,00	2	1,65
Totale personale				50		71		121	

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo				39,37		55,91		95,28	

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

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

Il primo dato da rilevare è che sul totale del personale di 127 unità c'è una prevalenza di 74 donne su 59 uomini. Passando all'analisi dei dati, si evidenzia che nella Tabella denominata "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" sono presenti solamente 2 dipendenti con un'età sotto i 30 anni (1 uomo e 1 donna). La classe di età più presente è rappresentata dalla categoria dai 51 ai 60 anni con 65 unità, di cui 28 uomini e 37 donne mentre si rileva che nella categoria "Dipendenti Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" (69 totali) vi è una preponderanza di donne, 44 su 25 uomini. Invece, gli uomini con 7 dipendenti prevalgono sulle donne 3 nella categoria "Area Operatori esperti" (10 totali). Si evidenzia che quest'ultimo dato è rimasto invariato rispetto all'anno precedente. La tabella relativa all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, rileva che la categoria più significativa si riscontra con una permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni, con un numero di 36 donne, di cui 27 tra i 51 e i 60 anni, e 26 uomini di cui 15 con età maggiore di 60 anni.

La tabella relativa al "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" mette in evidenza che nell'"Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" ci sono 36 dipendenti che possiedono come titolo di studio la Laura Magistrale. Nel dettaglio risultano 23 donne che corrispondono al 63,89% e 13 uomini pari al 36,11%. Nell'"Area istruttori" sono presenti n. 30 dipendenti con il titolo di studio Diploma di scuola superiore, di cui 17 donne con il 56,67% e 13 uomini con il 43,33%. Nella prima tabella esaminata le unità risultano 136 di cui 77 donne e 59 uomini. Il numero è composto dai personale con contratto indeterminato, personale con contratto a tempo determinato, personale con contratto somministrato, il Direttore Generale ed il Commissario.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	3	11	20	17	51	43,22	96,23	0	4	12	39	12	67	56,78	90,54
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	4,05
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	33,33	3,77	0	1	3	0	0	4	66,67	5,41
Totale	0	3	11	22	17	53			0	5	17	40	12	74		
Totale %	0,00	2,36	8,66	17,32	13,39	41,73			0,00	3,94	13,39	31,50	9,45	58,27		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽²⁾		
PT Verticale	1	1	0	3	0	5	38,46	100,00	0	1	5	2	0	8	61,54	100,00
Totale	1	1	0	3	0	5			0	1	5	2	0	8		
Totale %	7,69	7,69	0,00	23,08	0,00	38,46			0,00	7,69	38,46	15,38	0,00	61,54		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella relativa alla "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" evidenzia che per il tempo pieno, ci sono 67 donne e 51 uomini, (totale 118 unità) che rappresentano rispettivamente il 56,78% e il 43,22%. Si evidenzia che la fascia di interesse maggiore rientra nella categoria da 51 a 60 anni, con 39 donne e 20 uomini. Per quanto riguarda la categoria del part time maggiore del 50% ci sono 3 unità, solo donne, e per il part time minore e/o uguale del 50% sono 6 dipendenti, di cui 4 donne e 2 uomini. Per quanto riguarda la tabella afferente la "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" la stessa ci indica che il personale che utilizza il part time verticale a richiesta risulta essere di 13 unità, di cui 8 donne, per il 61,54% (a maggioranza nella fascia di età dai 41 ai 50 con 5 dipendenti) e 5 uomini, per una il 38,46% (con 3 dipendenti della fascia di età dai 51 ai 60).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	219	28,01	563	71,99	782	97,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	15,00	17	85,00	20	2,49
Totale permessi	222	27,68	580	72,32	802	

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

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

La Tabella relativa alla "Fruizione dei congedi parentali e permessi Legge 104/1992 per genere" ci indica che, su un totale di 802 permessi complessivi, 782 permessi giornalieri sono stati usufruiti per la Legge 104/1992. In particolare, detto numero è ripartito con il 71,99%, tra le dipendenti donne (563 permessi) e il 28,01% (219 permessi) richiesti dai dipendenti uomini.

Mentre i permessi giornalieri per congedi parentali (20), risultano così usufruiti: l'85% sono fruiti dalle dipendenti donne (n. 17 permessi), e il 15% dai dipendenti uomini (n. 3 permessi). Si evidenzia che nell'anno 2024 sono stati usufruiti 75 permessi in meno rispetto all'anno precedente.

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Nel corso dell'anno 2024, il Cug ha proposto all'Amministrazione ed in parte sono state realizzate le seguenti azioni:

- È stato redatto e adottato dal Cug il Codice di Condotta. Il documento approvato è stato sottoposto all'Amministrazione per l'approvazione.
- In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" del 25 novembre 2024, il CUG ha proposto all'Amministrazione l'installazione di una panchina rossa adiacente l'entrata di Arsial. All'evento, hanno partecipato, oltre ai vertici dell'Agenzia anche il II municipio di Roma Capitale e una rappresentanza di studenti e insegnanti dell'I.C. Piazza Winckelmann.
- Nel corso dell'anno 2024, il CUG ha provveduto a discutere e approvare il testo relativo agli adempimenti contenuti nella Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che l'Amministrazione ha debitamente attivato e compilato online sul Portale Nazionale dei CUG.

Dal risultato della somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti di Arsial, avente ad oggetto la rilevazione del clima interno (eseguito nel corso dell'anno 2023), è emersa l'esigenza, da parte dei dipendenti, dell'individuazione di un'area comune per pausa pranzo/riconoscimento. La richiesta formulata dal CUG, inserita nel Piano di azione 2023-2025, è stata presa in considerazione dall'Amministrazione che nel corso dell'anno 2024 ha attivato le procedure di realizzazione di questa azione individuando il luogo e incaricando i tecnici di redigere un progetto di riqualificazione degli spazi.

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	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Formazione obbligatoria	0	0	8	41	32	81	43,78	20,82	0	8	42	42	12	104	56,22	15,57
Aggiornamento professionale	0	19	85	109	95	308	35,32	79,18	0	0	156	384	24	564	64,68	84,43
Totali ore	0	19	93	150	127	389			0	8	198	426	36	668		

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore %	0,00	1,80	8,80	14,19	12,02	36,80			0,00	0,76	18,73	40,30	3,41	63,20		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Per quanto riguarda la "Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età" verificando la tabella si evidenzia:

- Sulla formazione obbligatoria, per un totale di ore 185, sono state dedicate 104 ore pari al 56,22% usufruite dalle donne e 81 ore pari al 43,78% usufruite dagli uomini;
- Per quanto riguarda l'aggiornamento professionale, ne hanno beneficiato il 64,68% di donne con 564 ore e il 35,32% di uomini con 308 ore.
- Nel complesso degli aggiornamenti annuali, la fascia che ha maggiormente usufruito della formazione in generale risulta essere quella compresa tra 51 a 60 anni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N 3 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO AREA ISTRUTTORI PROFILO ASSISTENTE AMMINISTRATIVO		2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
SELEZIONE PER TITOLI PER LA RICERCA DI UNA PROFESSIONALITA' CUI ATTRIBUIRE L'INCARICO DI DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO DELL'AREA RISORSE UMANE E AFFARI GENERALI PRESSO LA SEDE DI ROMA ARSIAL		2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI E COLLOQUIO N 42 UNITA' LIVELLO JUNIOR PSR LAZIO		3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
selezione per titoli e colloquio n 7 unita' Senior - 10 unità Assistenti - 1 esperto Middle Senior PSR		3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
selezione pubblica per titoli e colloquio 9 unità livello Middle Senior e n 1 unità livello Senior PSR LAZIO		3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE PER LA DESIGNAZIONE DI UN COMPONENTE DI PARTE DATORIALE DELL'O.P.I.	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
GARA PROCEDURA APERTA ACCORDO QUADRO AFFIDAMENTO SERVIZIO SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
Totale personale	16		11		27		
Totale % sul personale complessivo	12,60		8,66		21,26		

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

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

Per ciò che concerne la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, mentre nell'anno precedente la situazione era rappresentata da un equilibrio paritario da donne e uomini, per ciò che concerne le presidenze, nell'attuale tabella relativa all'anno 2024, si rileva che le 7 Commissioni sono state presiedute esclusivamente da uomini. Di queste 7 commissioni per un totale di 27 componenti, la composizione è stata di 16 uomini e 11 donne.

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 %
DIRIGENTI	€8529,15	€7279,98	€ -1249,17	-17,16
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€3413,49	€3489,26	€ 75,77	2,17
Area Istruttori	€2802,70	€2482,91	€ -319,79	-12,88
AREA OPERATORI ESPERTI	€2901,36	€2599,03	€ -302,33	-11,63

La tabella "Divario economico, la media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddiviso per genere nei livelli di inquadramento" evidenzia i differenziali retributivi uomo/donna che:

- per i *Dirigenti* è pari al 17,16% a favore dell'uomo, con un aumento rispetto all'anno precedente, sia in percentuale che come valore economico;
- per l'*Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, il differenziale, rispetto all'anno precedente, sale al 2,17% a favore delle donne;
- per l'*Area Istruttori*, il differenziale, rispetto all'anno precedente, sale al 12,88% a favore dell'uomo;
- nell'*Area Operatori Esperti* il differenziale, rispetto all'anno 2023, sale all'11,63% a favore

dell'uomo.

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**

L'Amministrazione ha proceduto alla valutazione dello stress da lavoro correlato utilizzando la piattaforma dell'INAIL, redigendo dei report sull'esito. Il CUG si riserva di chiedere all'Amministrazione di eseguire un approfondimento nella materia.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Per quanto riguarda il Codice di condotta, nell'anno 2024, è stato redatto e adottato dal CUG e ad oggi è in fase di approvazione da parte dell'Amministrazione.

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

Il CUG nel Piano di azione 2023-2025 ha inserito tra le varie azioni da proporre quelle relative a strumenti di ascolto del personale.

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

Per l'anno 2024, il CUG non ha adottato misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo, in quanto non ha registrato segnalazioni e/o casi di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso pubblico per l'individuazione dei componenti di parte dell'Amministrazione e indicazione dei componenti di rappresentanza delle organizzazioni sindacali
Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore Generale F.F. N. 129/RE
Data:	10/03/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Comitato unico di garanzia - Intranet ARSIAL Comitato Unico di Garanzia - ARSIAL
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Sala pausa pranzo/riconosciuta

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Per quanto riguarda i Poteri Propositivi il CUG ha realizzato le seguenti azioni:

A fine anno 2024, il CUG, sulla base delle azioni previste nel PTAP 2023-2025, ha iniziato a trattare gli argomenti per un nuovo PTAP da approvare nella prima riunione dell'anno nuovo;

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" del 25 novembre 2024, il CUG ha proposto all'Amministrazione l'installazione di una panchina rossa adiacente l'entrata di Arsial. All'evento, hanno partecipato, oltre ai vertici dell'Agenzia anche il II municipio di Roma Capitale e una rappresentanza di studenti e insegnanti dell'I.C. Piazza Winckelmann.

Per quanto riguarda i Poteri Consultivi e la formulazione di pareri, azioni di competenza del Comitato, per l'anno considerato, il CUG ha svolto attività in tali ambiti nella formulazione del parere per la realizzazione della sala pausa pranzo/riconosciuta.

Per quanto riguarda i Poteri di Verifica, durante l'anno sono state svolte azioni informali da parte del CUG su alcune azioni proposte, attività proseguita fino all'avvio del lavoro sulla stesura del nuovo PTAP, approvato alla prima riunione dell'anno successivo. Tutta l'attività di verifica da svolgere in maniera organica e sistematica è stata rimandata all'anno successivo con l'adozione del nuovo piano che prosegue e riprende le azioni del piano precedente. In tal modo l'azione di verifica verrà effettuata su un arco temporale più ampio che consente di avere un risultato più veritiero su quanto è stato realizzato. Il CUG si riserva, inoltre, di procedere a una analisi più dettagliata nei confronti delle attività inerenti alle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo. Si mette in evidenza che sarà premura del CUG attivare azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e monitoraggio dell'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta nei confronti di tutti i lavoratori.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato si pone come obiettivo il proseguimento delle azioni informative per far conoscere funzioni e compiti allo stesso attribuite a tutto il personale di Arsial migliorando la comunicazione e la partecipazione.

Sulla base dell'esperienza acquisita con l'attività svolta negli anni 2023 e 2024 il CUG, per sensibilizzare al massimo e restringere il più possibile le azioni di violenza contro l'essere umano generale, si è posto come obiettivo per l'anno prossimo quello di proporre attività inerenti a eventuali giornate dedicate a temi specifici (Giornata dell'8 marzo e la Giornata del Benessere organizzativo che sarà istituita a livello nazionale nell'anno 2025).

Con l'adozione del PTAP 2023-2025 – Piano Triennale delle Azioni Positive da parte del CUG e l'approvazione dello stesso da parte dell'Amministrazione è iniziata una collaborazione reciproca per l'attuazione delle singole azioni previste. Con l'attività di stesura della bozza del nuovo piano, approvato nella prima seduta del 2025, si evidenzia che il CUG procederà a un'azione di verifica sulla realizzazione delle azioni previste durante l'anno 2025.

Come per l'anno 2024, in maniera organica e sistematica, prosegue l'azione costante di consultazione e collaborazione con l'Amministrazione e con gli Organismi interni (OPI) ed esterni all'Arsial (Rete Nazionale dei CUG, Consigliera di Parità, diversi CUG del Lazio e di altre regioni).

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-lo-sviluppo-e-linnovazione-dellagricoltura-del-lazio-2025>