



Portale CUG

Relazione CUG

# Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario del Piemonte - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario del Piemonte

Acronimo:	EDISU PIEMONTE
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10126
Indirizzo:	Via Madama Cristina, 83
Codice Amministrazione:	erdsu_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie, Enti e Consorzi Pubblici per il Diritto allo Studio Universitario
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024 – 2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_erdsu\\_to-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-erdsu-to-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)  
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-erdsu-to-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf>) (83.97 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
Personale non dirigente		0	0	7	10	5	0	0	11	12	10
Dirigente di livello generale		0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Totale personale		0	0	7	10	7	0	0	11	12	11
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	12,07	17,24	12,07	0,00	0,00	18,97	20,69	18,97

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	0	6	9	3	18	36,00	75,00	0	0	10	11	11	32	64,00	94,12
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	1	3	75,00	12,50	0	0	1	0	0	1	25,00	2,94
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	0	0	3	75,00	12,50	0	0	0	1	0	1	25,00	2,94
Totale	0	0	9	11	4	24			0	0	11	12	11	34		
Totale %	0,00	0,00	15,52	18,97	6,90	41,38			0,00	0,00	18,97	20,69	18,97	58,62		

<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>
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	10,91
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	6	31,58	13	68,42	19	34,55

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,45
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	8	38,10	13	61,90	21	38,18
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	10,91
Totale personale		22		33		55	
Totale % sul personale complessivo		37,93		56,90		94,83	

<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

Rispetto all'età dei dipendenti l'Ente non muta sostanzialmente la situazione anagrafica generale: tra i 51 ed i 60 anni si colloca il 37,93% del personale (22 unità) mentre il restante 31,04% è collocato nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni (18 unità).

Cresce il dato percentuale (31,04%) del personale che ha oltre 60 anni mentre non si registrano inquadramenti di personale di età < 30 anni e tra i 31 e i 40 anni. Anche nel 2025 si conferma che il 100% del personale in forza presso l'Ente ha una età superiore ai 40 anni.

Sotto il profilo anagrafico, si evidenzia chiaramente come l'età media del personale prosegua costantemente verso l'aumento. In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei/delle dipendenti e l'assenza di turn over in favore di personale giovane.

Analizzando l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali emerge che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni (in fascia di età tra i 51 e i 60 anni si registrano 9 uomini e 11 donne).

Nel personale non dirigenziale le donne hanno una scolarizzazione più elevata degli uomini, con n. 17 unità provviste di laurea a fronte di n. 8 colleghi uomini.

Di queste n.13 donne sono inquadrate nelle Aree dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a fronte di 4 unità inquadrate nell'Area Istruttori.

Nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e in quella degli Istruttori le donne sono prevalenti (rispettivamente n.13 e n.16), così come nelle posizioni di responsabilità (EQ - pari a 9 unità, n. 8 in possesso di laurea).

Si rileva una preponderanza femminile (53,33%) anche tra chi ha un titolo di diploma di scuola superiore (n. 2 unità appartenenti alla Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione).

## 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	0	0	7	9	7	23	41,82	95,83	0	0	11	10	11	32	58,18	94,12
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	33,33	4,17	0	0	0	2	0	2	66,67	5,88
Totale	0	0	7	10	7	24			0	0	11	12	11	34		
Totale %	0,00	0,00	12,07	17,24	12,07	41,38			0,00	0,00	18,97	20,69	18,97	58,62		

<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>
telelavoro domiciliare	0	0	0	1	0	1	25,00	3,13	0	0	1	0	2	3	75,00	5,77
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	3,85
Smart Working Organizzativo	0	0	9	8	0	17	38,64	53,13	0	0	11	10	6	27	61,36	51,92
Recupero lavoro straordinario	0	0	6	7	0	13	39,39	40,63	0	0	7	6	7	20	60,61	38,46
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 88,89	0	0	0	1	0	1	100,00	3,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	15	17	0	32			0	0	19	18	15	52		
Totale %	0,00	0,00	17,86	20,24	0,00	38,10			0,00	0,00	22,62	21,43	17,86	61,90		

<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

Anche per l'anno 2025 le misure di conciliazione casa lavoro a sostegno della genitorialità e della cura di genitori anziani o fragili continuano a dimostrarsi strumenti fondamentali per il personale dell'Ente con impatto positivo sulla qualità della vita personale e lavorativa del personale.

Questo dato trova conferma nei dati riportati dalla Tabella relativa alle misure di conciliazione, dove si registrano trend positivi di utilizzo dei seguenti istituti: Lavoro Agile (100%, in aumento), telelavoro (in aumento di 1 unità per gli uomini), il recupero straordinari per il 40,63% degli uomini e il 60,61% delle donne. Si registra una lieve flessione per quanto riguarda il

part time collegata con una certa evidenza alla possibilità di fruire del Lavoro Agile, che permette di conciliare esigenze di vita e lavoro senza riduzioni di stipendio collegate al part time.

Tutti questi strumenti di flessibilità lavorativa si confermano strumenti di conciliazione vita lavoro tra i più ampiamente utilizzati tra il personale.

## 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	10	27,03	27	72,97	37	100,00
Totale permessi	10	27,03	27	72,97	37	

<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

Osservando i dati sui congedi parentali e permessi ex Legge 104/1992 si rileva un aumento dell'utilizzo dei permessi giornalieri fruiti che passano a 10 unità per gli uomini (pari al 27,03%) e a 27 per le donne (pari al 72,97%).

Si conferma stabile il divario di fruizione per genere.

Si conferma la estrema utilità di questi supporti per le donne lavoratrici in quanto soggetti maggiormente investiti in attività di *caregiver* nella sfera familiare ed affettiva. Si registra peraltro un uso più diffuso anche tra il personale maschile, per un maggiore coinvolgimento nelle attività di cura: sempre più uomini si fanno carico dell'assistenza diretta di genitori anziani, coniugi o figli con disabilità, supportati da una normativa che garantisce parità di accesso alle tutele lavorative, abbandonando la delega esclusiva alla figura femminile.

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

- Congedi parentali
- 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?  Sì

Per quanto riguarda le azioni del Piano Azioni Positive nel 2025 è proseguito l'utilizzo del Lavoro Agile e da remoto per tutti i dipendenti dell'Ente che da settembre 2025 segue una nuova regolamentazione interna dell'istituto. Viste le ricadute positive anche in termini organizzativi e di performance si auspica il mantenimento del Lavoro Agile dopo la scadenza prevista, adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile.

Sul piano della formazione è stata erogata una formazione diffusa su tematiche tipiche della Pubblica Amministrazione a tutto il personale e su argomenti più specifici al personale addetto. Diversamente da quanto previsto dal PIAO 2025/2027 non sono stati avviati percorsi formativi su tematiche della cultura del rispetto, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni, né una formazione mirata ai componenti del CUG come proposto dal CUG in carica per il quadriennio 2021/2025.

### 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>
Aggiornamento professionale - Sicurezza	0	0	7	10	7	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Sicurezza RLS - aggiornamento	0	0	7	10	7	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Cybersecurity	0	0	7	10	7	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Aggiornamento professionale - Anticorruzione e trasparenza	0	0	7	10	7	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Bilancio e Contabilità	0	0	2	0	1	3	75,00	1,81	0	0	1	0	0	1	25,00	0,43
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	0	9	11	4	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Competenze digitali	0	0	9	11	4	24	41,38	14,46	0	0	11	12	11	34	58,62	14,72
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	0	4	4	0	8	36,36	4,82	0	0	7	7	0	14	63,64	6,06
Codice dei contratti/appalti	0	0	4	5	2	11	47,83	6,63	0	0	5	6	1	12	52,17	5,19
Totale ore	0	0	56	71	39	166			0	0	79	85	67	231		
Totale ore %	0,00	0,00	14,11	17,88	9,82	41,81			0,00	0,00	19,90	21,41	16,88	58,19		

<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

### 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>	
Concorso 1/2024	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Concorso 2/2024	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	6,90		3,45		10,34		

<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

Nonostante la prevalenza di personale femminile nell'Ente si evidenzia un dato in controtendenza nella nomina delle commissioni dei concorsi del 2024 con prevalenza maschile (n. 4 unità uomini, n. 2 unità donne) anche per quanto concerne la nomina a Presidente.

### 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 %
01501 AREA ISTRUTTORI	€34408,00	€34408,00	--	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€43278,00	€43278,00	--	--
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€127470,00	€125069,00	€ -2401,00	-1,92
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€32591,00	€32591,00	--	--

Posto che gli incarichi di responsabilità dirigenziale sono attribuiti prevalentemente a uomini, nel personale dirigenziale si registra nel 2025 inoltre un divario economico nella retribuzione netta media tra uomini e donne a discapito delle seconde (pari a euro 2.401,00).

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono  Sì  No

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

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La rilevazione, avviata nel 2023 dal CUG in carica per il quadriennio 2021/2025 in collaborazione con CGIL FP per testare il livello di benessere organizzativo dell'Ente, ha dato il via ad un'ampia riflessione interna sulle azioni necessarie per intercettare bisogni e disagi nel personale rispetto all'organizzazione del lavoro.

Il gruppo di lavoro, istituito successivamente e composto da CUG, RLS ed un rappresentante dell'EDISU, ha curato uno studio di fattibilità elaborando le modalità attuative dello Sportello di ascolto e della Consigliera di Fiducia quali strumenti individuati per la promozione del benessere organizzativo, la prevenzione e l'informazione/tutela rispetto ai fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche nei luoghi di lavoro.

Lo Sportello di ascolto e la figura della Consigliera di Fiducia sono stati presentati al personale dell'Ente a luglio 2025 e spiegate le modalità per accedere e relazionarsi con i servizi, che sono gratuiti e coperti da riservatezza a tutela del/la dipendente. Lo Sportello di ascolto è stato affidato a uno specialista psicologo del lavoro con avvio delle attività a settembre 2025; la formalizzazione della figura della Consigliera di fiducia quale figura di ascolto, supporto e tutela, è avvenuta successivamente nel 2026 con incarico a figura esperta nel campo legale.

Sulla base dei dati di monitoraggio dei servizi potranno essere formulate proposte migliorative della condizione di benessere del personale nei luoghi di lavoro.

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

- Si ritiene necessario che la prossima revisione del Codice di comportamento recepisca le figure attuali del CUG e della Consigliera di Fiducia, le procedure in essere per rivolgersi a tale figura e gli ambiti di operatività;
- Verrà proposto il recepimento del CUG nello Statuto dell'Ente;
- Al fine di prevenire forme di discriminazione diretta ed indiretta il CUG per il 2026 raccomanda l'adozione di un regolamento in materia di mobilità interna/ esterna del personale al fine di garantire trasparenza equità e pari opportunità, in collaborazione con l'Amministrazione, il CUG, le

- OOSS, e la RSU aziendale;
- Sui temi tipici di intervento del CUG intende farsi promotore di iniziative di sensibilizzazione, anche con il supporto della Consigliera di Fiducia, rispetto alla prevenzione e contrasto della violenza di genere e alla diffusione della cultura del rispetto e della parità di genere, con gli strumenti che si riterranno opportuni. In questo ambito si ribadisce la necessità di prevedere delle Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso del genere nei documenti e promuovere la realizzazione di un Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione;
  - In relazione alla situazione anagrafica del personale dell'Ente si proporranno coperture assicurative sanitarie integrative per il personale e loro famigliari;
  - Per il rafforzamento del ruolo del CUG e per la sensibilizzazione sulla attività del CUG e della Consigliera di Fiducia si ritiene necessario promuovere campagne informative dedicate nei luoghi di lavoro; organizzare momenti formativi specifici per i componenti del CUG avvalendosi anche della stessa Consigliera di Fiducia;
  - E' opportuno inoltre incentivare una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze e promuovere la cultura dell'inclusione prevedendo campagne di informazione e sensibilizzazione sul tema della disabilità. In particolare, si ritiene necessario prevedere la figura del Disability Manager per l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009;
  - In relazione al Lavoro Agile nel 2026 il CUG intende avviare rilevazioni di gradimento rispetto al nuovo metodo introdotto da settembre 2025 anche al fine di far emergere esigenze su altri aspetti pertinenti le azioni positive di competenza del CUG;
  - Nell'ambito delle azioni per il 2026 si inquadra la istituzione di Tavolo Tecnico con l'Ente e il coinvolgimento delle parti istituzionali quali RSU, OO.SS, RLS al fine di predisporre un Codice di Condotta volto a prevenire e contrastare molestie, mobbing, stalking occupazionale e discriminazioni (genere, età, disabilità, orientamento sessuale) nei luoghi di lavoro;
  - Verrà attivata la collaborazione con l'OIV dell'Ente onde integrare le tematiche del benessere organizzativo, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni all'interno dei processi di valutazione della performance.

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

Non sono pervenute al CUG segnalazioni formali.

L'istituzione della Consigliera di Fiducia rappresenta un supporto fondamentale per fornire sostegno, favorire l'emersione e la gestione di situazioni critiche (molestie, abusi, discriminazioni, conflittualità sul lavoro, etc) nei luoghi di lavoro secondo procedure codificate e di tutela.

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

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	I componenti sono nominati con atto del Direttore dell'Ente. I componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive Sigle, i componenti di parte pubblica sono individuati tra dirigenti e personale delle aree mediante interpello
Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore: n. 102 del 10 febbraio 2021 (quadriennio 2021-2025); n. 105 dell'11 novembre 2025 (quadriennio 2026-2029)
Data:	10/02/2021
Organo sottoscrittore:	Direzione
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
Sede virtuale :	Tutti i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata (cug@edisu-piemonte.it).  Inoltre le informazioni sulle iniziative del CUG sono consultabili nella sezione dedicata sulla Intranet aziendale e da novembre 2025 sulla pagina specifica del sito web istituzionale. Gli aggiornamenti sono a cura del CUG.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

## 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

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

- Piani di formazione del personale
- PIAO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, in buona 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
- Attività dello Sportello di ascolto; fruizione della formazione;

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

**Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo**

EDISU\_PEOPLECARE è il progetto dedicato alla promozione del Ben-Essere Organizzativo in EDISU, in collaborazione tra CUG, CGIL FP, OOSS, RLS e Amministrazione, articolato nei servizi dello Sportello di ascolto e della Consigliera di fiducia (formalizzata nel 2026).

Lo Sportello ha registrato tra settembre-dicembre 2025 n. 34 colloqui individuali (valore di uso solo statistico senza riferimenti a persone specifiche), mostrando una tendenza di interesse in ulteriore crescita all'inizio del 2026.

**Codice di condotta**

Nelle proposte PIAO 2025-2027 è stata avanzata nuovamente l'esigenza di dotare l'Ente di un codice etico/di condotta, per la promozione dei valori etici e degli standard comportamentali nei luoghi di lavoro, favorire un clima organizzativo positivo e il benessere interno, con la consultazione dell'Amministrazione, OOSS, RSU, RLS, RSPP e Consigliera di Fiducia e successiva consultazione pubblica del personale e degli stakeholder.

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

L'attività del CUG nel 2025 non si esaurisce nei contenuti approvati nel PIAO ma prosegue in tutti gli altri compiti assegnati dalla legge. Il CUG aderisce alla Rete cittadina e a quella regionale dei CUG con la partecipazione della Consigliera di Parità della Regione Piemonte. L'adesione alla Rete nazionale dei CUG ha dato inoltre modo all'Organismo di interfacciarsi con nuove realtà amministrative del territorio e di misurarsi con esperienze diverse.

## Considerazioni conclusive

La relazione annuale del CUG si colloca nell'ambito dei compiti di verifica del Comitato fornendo un'accurata rappresentazione dell'Ente sui temi di competenza del CUG, indicazioni e spunti di riflessione partendo dall'analisi dei dati dinamici sul personale nel tempo, effettuando il bilancio tra lo stato di attuazione delle iniziative programmate e i relativi risultati conseguiti in termini di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni. Si conferma anche quest'anno il progressivo invecchiamento del personale e una sostanziale assenza di nuove assunzioni che potrebbe favorire l'abbassamento dell'età media. Quanto alla composizione di genere, si registra una situazione di prevalenza delle donne sugli uomini. Questi elementi sono rilevanti ai fini della programmazione strategica in termini di definizione degli obiettivi macro e dei fabbisogni delle risorse umane dei prossimi anni.

Quanto alle misure di conciliazione vita lavoro nel 2025 si registra un elevato utilizzo degli istituti di flessibilità dell'orario, come il recupero delle ore a straordinario e il Lavoro Agile che rappresentano strumenti indispensabili per la conciliazione vita lavoro, la promozione di benessere tra il personale e la performance organizzativa complessiva. Il CUG avvierà nel 2026 azioni di monitoraggio sugli Istituti di lavoro flessibile e promuoverà azioni per la loro valorizzazione.

In relazione alle Azioni positive in tema di benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni, avviate dall'Ente in risposta alle necessità espresse dal CUG EDISU in funzione delle criticità rilevate tra il personale dell'Ente, si evidenziano in particolare l'istituzione del Servizio di Ascolto attivo a cura dello Psicologo del lavoro e della figura della Consigliera di Fiducia a cura di un Avvocato, che sono figure professionali, esterne ed imparziali, in grado di supportare il personale, ciascuna per le proprie competenze, con procedure informali per ripristinare un ambiente di lavoro sereno nell'assoluta riservatezza e autonomia. La Consigliera di Fiducia in particolare previene, fornisce supporto e risolve casi di mobbing, molestie e discriminazioni sui luoghi di lavoro. Nel 2026 il CUG svolgerà azioni di monitoraggio sulle attività.

Il CUG nel 2025 rafforza la propria visibilità e il proprio ruolo grazie alla presenza sul sito web istituzionale e si conferma un interlocutore istituzionale indispensabile per la definizione di strategie in ambito di parità di genere, di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto ad ogni tipo di discriminazione. Si valuta positivamente un certo rafforzamento delle azioni positive del PIAO sui temi del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, con una ricaduta positiva sul personale dell'Ente, che, come CUG, sarà oggetto di monitoraggio nel 2026. Nelle relazioni istituzionali si registra un maggior coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza da parte dei nuovi vertici apicali e nella costituzione di tavoli di confronto su specifiche tematiche di comune interesse con l'Ente, le OO.SS, la RSU e il RLS.

Si osserva che talvolta faticano peraltro ad affermarsi alcune prerogative tipiche del CUG nell'ambito delle dinamiche aziendali, ad esempio in relazione alla espressione di parere sul Piano della Performance e sulla Relazione Annuale sulla Performance, al fine di verificare che gli obiettivi di benessere organizzativo e di pari opportunità siano integrati negli obiettivi strategici dell'amministrazione, quali elementi che influenzano direttamente la qualità del lavoro e, di conseguenza, la performance complessiva dell'Ente.

Nell'ambito delle esigenze di rafforzamento del ruolo e delle competenze del CUG si auspica altresì la realizzazione di una formazione specifica per i componenti di nuova nomina sulle tematiche inerenti al CUG, avvalendosi anche della Consigliera di Fiducia.

Si auspica altresì che venga presa in considerazione la proposta di assegnare un budget specifico del CUG e di una voce di Bilancio dedicata alle azioni del Comitato espressamente ribadita nelle proposte annuali del CUG.

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-universitario-del-piemonte-2026>