



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per Lo Sviluppo e L'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio - 2026

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)

[piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (3.39 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arsl_rm-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf) (4.03 MB)

2025

2026-2028

[piano_azioni_positive_arlsl_rm-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlsl_rm-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlsl_rm-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf) (1.42 MB)



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		0	0	0	0	3	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	4	6	12	5	2	1	12	23	10
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	2	1	7	8	0	3	5	7	8
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	3	3	0	0	1	1	1
Dirigente di livello generale	Direttore generale (TD)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	0	1	4	0	1	2	3	2	0	0
Personale non dirigente	Area operatori a tempo determinato	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio di Amministrazione	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Totale personale		2	7	13	24	21	5	8	21	32	21
Totale % sul personale complessivo		1,30	4,55	8,44	15,58	13,64	3,25	5,19	13,64	20,78	13,64

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⁾

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	1	5	0	0	0	6	37,50	11,32	2	3	4	1	0	10	62,50	13,51
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	4	1	12	36,36	22,64	0	1	11	8	1	21	63,64	28,38
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	8	0	10	58,82	18,87	0	0	3	3	1	7	41,18	9,46
Superiore a 10 anni	0	0	0	10	15	25	40,98	47,17	0	0	0	19	17	36	59,02	48,65
Totale	1	6	8	22	16	53			2	4	18	31	19	74		
Totale %	0,79	4,72	6,30	17,32	12,60	41,73			1,57	3,15	14,17	24,41	14,96	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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	4,72
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,57
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,79
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,79
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	4,72
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	13	44,83	16	55,17	29	22,83
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	2,36
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	3,15
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	6	37,50	10	62,50	16	12,60
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	4,72
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	16	35,56	29	64,44	45	35,43
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	1,57

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	2,36
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,36
Totale personale		53		74		127	
Totale % sul personale complessivo		40,15		56,06		96,21	

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

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

1. Sul totale del personale di 132 unità c'è una prevalenza femminile di 76 donne su 56 uomini. L'altro dato che prevale nella tabella denominata "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" è la presenza di solo 7 dipendenti con una età sotto i 30 anni, di cui 5 donne. La classe di età più presente è dai 51 ai 60 anni con 56 unità, uomini 24 pari al 15,58%, mentre per le donne 32 pari al 20,78%. Si evidenzia, pertanto, che questo dato relativo alla fascia di età 51/60 rispecchia l'andamento dell'ultimo triennio. A fronte dei 7 dipendenti sotto ai 30 anni si rileva la presenza di 42 dipendenti ripartiti in modo equo tra i due sessi, di età sopra ai 60 anni. Questo ultimo dato rapportato agli ultimi tre anni rappresenta un insieme di dipendenti prossimi all'età pensionabile non rafforzato con i numeri necessari per sopperire alla loro futura uscita.

2. Per quanto riguarda la tabella denominata "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartiti per età e per genere" si rileva che le classi più significative da evidenziare sono rappresentate da:

A) categoria superiore a 10 anni per un totale di 61 unità di cui 36 donne, pari al 59,02% e 25 uomini pari al 40,98%;

B) categoria dai 3 ai 5 anni con un totale di 33 unità di cui 21 donne pari al 63,64% e 12 uomini, pari al 36,36%;

C) categoria tra i 5 e 10 anni relativamente alle donne con solo 7 unità che identifica la classe delle donne con meno dipendenti;

D) categoria inferiore ai 3 anni relativamente agli uomini con solo 6 unità che identifica la classe degli uomini con meno dipendenti.

3. Nella tabella denominata "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" può risultare interessante vedere che nella Categoria Area Funzionari Elevata Qualificazione, 45 dipendenti risultano avere la Laurea Magistrale pari al 35,43%. Nel dettaglio risultano 29 donne che corrispondono al 64,44% e 16 uomini pari al 35,56%. Per questa categoria si mette in evidenza che il dato è rimasto costante negli anni 2023 e 2024, mentre ha subito un notevole incremento nell'anno 2025 con 9 unità in più come evidenziato nella tabella di riferimento. Nell'inquadramento della Categoria Area Istruttori con il Diploma di scuola superiore abbiamo un totale di 29 unità pari al 22,83% di cui 16 donne e 13 uomini. Si evidenzia che nella Categoria Area Operatori Esperti sono presenti 6 unità con un titolo di studio inferiore al diploma superiore. Stessa situazione si rappresenta nella categoria Area Istruttori sempre con la presenza di 6 unità. Si rileva che nella Categoria Area Funzionari Elevata Qualificazione sono presenti 8 unità con titoli di studio Master di I o II livello o Dottorato di ricerca.

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	1	6	8	20	16	51	42,86	96,23	2	4	14	30	18	68	57,14	91,89
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	5,41
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	50,00	3,77	0	0	2	0	0	2	50,00	2,70
Totale	1	6	8	22	16	53			2	4	18	31	19	74		
Totale %	0,79	4,72	6,30	17,32	12,60	41,73			1,57	3,15	14,17	24,41	14,96	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	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⁾
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,25
PT Verticale	1	1	3	2	0	7	58,33	12,28	0	0	4	1	0	5	41,67	6,25
Smart Working Organizzativo	1	6	8	17	14	46	41,44	80,70	2	3	17	29	14	65	58,56	81,25
Smart Working Conciliativo	0	0	0	4	0	4	30,77	7,02	0	1	1	2	5	9	69,23	11,25
Totale	2	7	11	23	14	57			2	4	23	32	19	80		
Totale %	1,46	5,11	8,03	16,79	10,22	41,61			1,46	2,92	16,79	23,36	13,87	58,39		

⁽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 68 donne e 51 uomini, (totale 119 unità) che rappresentano rispettivamente il 57,14% e il 42,86%. Si evidenzia che la fascia di interesse maggiore rientra nella categoria da 51 a 60 anni, con 30 donne e 20 uomini. Per quanto riguarda la categoria del Part Time Maggiore del 50% ci sono 4 unità, solo donne, e per il Part Time Minore e/o Uguale del 50% ci sono 4 dipendenti, di cui 2 donne e 2 uomini.

La tabella afferente la "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" ci indica che i numeri più significativi riguardano lo Smart Working Organizzativo con 65 unità donne, pari al 58,56% e 46 unità uomini pari al 41,44%. La categoria di Smart Working Conciliativo vede la partecipazione di 13 unità di cui 9 donne e 4 uomini. Si evidenzia, inoltre, che il personale che utilizza il Part Time Verticale a richiesta risulta essere di 12 unità, di cui 5 donne, per il 41,67% (a maggioranza nella fascia di età dai 41 ai 50 con 4 dipendenti) e 7 uomini, per una percentuale del 58,33%. La categoria

relativa al Part Time Orizzontale è utilizzata solamente da una unità di sesso femminile.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	249	30,93	556	69,07	805	82,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	49	36,30	86	63,70	135	13,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	24,24	25	75,76	33	3,39
Totale permessi	306	31,45	667	68,55	973	

⁽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 973 permessi complessivi, 805 permessi giornalieri sono stati usufruiti per la Legge 104/1992, che corrisponde all'82,73% delle tipologie di permessi fruiti. In particolare, detto numero è ripartito con il 69,07%, tra le dipendenti donne (556 permessi) e il 30,93% (249 permessi) richiesti dai dipendenti uomini.

Per l'anno 2025 si evidenzia l'introduzione di una nuova categoria rappresentata dal "Numero permessi orari L.104/1992" che indica le ore usufruite dalla categoria donne per un totale di 86 e dalla categoria uomini per un totale di 49. Il totale complessivo risulta essere di 135 ore pari al 13,87%. I permessi giornalieri per congedi parentali (33 pari al 3,39%), risultano così usufruiti: il 75,76% sono fruiti dalle dipendenti donne (n. 25 permessi), e il 24,24% dai dipendenti uomini (n. 8 permessi).

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a

redigere il Bilancio di genere?: **No**

L'Area comune attrezzata della pausa pranzo e caffè della sede centrale di ARSIAL risulta realizzata entro l'anno 2025. Il CUG nel corso dell'anno 2026, chiederà all'Amministrazione di concordare ed organizzare una giornata specifica per l'inaugurazione della sala ricreativa e la conseguente apertura della stessa a tutto il personale.

Nel corso dell'anno 2024, il CUG ha redatto e adottato il Codice di Condotta. Il documento, sottoposto all'Amministrazione è stato approvato da ARSIAL con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60 del 03/09/2025.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", del 25 novembre 2025, il CUG, insieme all'Amministrazione, ha realizzato un evento di sensibilizzazione e commemorazione con l'installazione di palloncini rossi e fiori posti sulla panchina rossa, installata nell'anno precedente. In occasione della giornata, sono state previste delle azioni da attivare nelle settimane a seguire, partecipazione del personale al corso online sulla piattaforma Sillabus avente il titolo "La cultura del rispetto", dedicato alla valorizzazione delle differenze, alla prevenzione dei comportamenti lesivi della dignità e al miglioramento del benessere organizzativo, nonché attività di divulgazione del Codice di Condotta.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	89	83	151	112	435	36,31	57,62	12	126	57	378	190	763	63,69	55,73
Obbligatoria: sicurezza	12	92	40	116	60	320	34,56	42,38	16	84	160	254	92	606	65,44	44,27
Totale ore	12	181	123	267	172	755			28	210	217	632	282	1369		
Totale ore %	0,56	8,52	5,79	12,57	8,10	35,55			1,32	9,89	10,22	29,76	13,28	64,45		

⁽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 926 ore, sono state usufruite 606 ore pari al 65,44% dalle donne e 320 ore pari al 34,56% usufruite dagli uomini;
- per quanto riguarda l'aggiornamento professionale, hanno beneficiato per il 63,69% le donne con 763 ore e il 36,31% gli uomini con 435 ore.

Nel complesso della formazione annuale, la fascia che ha maggiormente usufruito della formazione in generale risulta essere quella compresa tra 51 e 60 anni.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2025 sono state usufruite 2124 ore di formazione di cui 1369, pari al 64,45%, dalle donne e 755 ore, pari al 35,55%, dagli uomini.

Nel corso del triennio si è verificato un aumento delle ore di formazione così rappresentato:

- anno 2023 - 316 ore
- anno 2024 - 1057 ore
- anno 2025 - 2124 ore

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
copertura di n. 1 posto a tempo determinato part time 50% Esperto nella caratterizzazione e tutela delle produzioni vitivinicole di qualità	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
copertura di n. 4 posti a tempo determinato di cui 2 a tempo pieno e e part time 50% Esperto Pianificazione territoriale	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
copertura di n. 1 posto a tempo determinato tempo pieno di istruttore informatico	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
copertura n. 3 posti a tempo pieno e determinato Esperto in scienze agrarie	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Uomo
n. 2 posti a tempo pieno ed indeterminato Esperto in promozione e comunicazione	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato Esperto giuridico/amministrativo/contabile	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato istruttore tecnico geometra	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 1 posto tempo pieno ed indeterminato Esperto Amministrativo in affari societari e compliance	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 3 posti tempo pieno e determinato Assistente Fitosanitario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 1 posto tempo pieno e determinato istruttore amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 2 posti a tempo pieno ed indeterminato Esperto Data Analyst	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato Esperto processi comunicativi e informativi	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato istruttore tecnico perito agrario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
copertura n. 2 posti a tempo determinato di cui uno a tempo pieno e uno part time 50% Esperto cartografia digitale	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
copertura di n. 2 posti a tempo determinato tempo pieno Esperto sistema autorizzativo agricolo regionale	4	80,00	1	20,00	5	6,94	Uomo
copertura n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato collaboratore tecnico operaio agricolo specializzato	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Donna
comparativa per nomina OIV	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
COPERTURA N. 1 POSTO A TEMPO DETERMINATO PART TIME 50% ARCHITETTO	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
COPERTURA N. 1 POSTO A TEMPO DETERMIANTO E PIENO ARCHITETTO URBANISTA	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
COPERTURA N. 2 POSTI A TEMPO DETERMINATO GEOMETRA E/O PERITO AGRARIO	3	75,00	1	25,00	4	5,56	Uomo
COPERTURA N. 1 POSTO A TEMPO DETERMINATO PART TIME 50% ESPERTO GIURIDICO/AVVOCATO	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
Totale personale	49		23		72		
Totale % sul personale complessivo	37,12		17,42		54,55		

⁽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 l'analisi triennale mette in evidenza che nel corso dell'anno 2023 la situazione è rappresentata da un equilibrio paritario da donne e uomini per ciò che concerne il ruolo di presidente di commissione. Su 6 commissioni vi sono 3 presidenti donne e 3 presidenti uomini. Per quanto riguarda invece la composizione delle commissioni, su 19 componenti risultano 8 donne e 11 uomini.

A partire dall'anno 2024, e si conferma anche per l'anno 2025 la tendenza si è orientata in netto favore per gli uomini. Infatti nell'anno 2024 tutte e 7 le commissioni sono state presiedute da uomini, mentre nell'anno 2025, sono state nominate 21 commissioni di concorsi con 20 presidenti uomini ed una sola donna evidenziando una forte disparità di partecipazione tra i due generi.

Si evidenzia che la situazione non cambia se si analizza la partecipazione di uomini e donne nel complesso della formazione delle commissioni. Infatti, nell'anno 2024 su 7 commissioni erano presenti 11 donne e 16 uomini. Nell'anno 2025 la situazione è peggiorata a sfavore delle donne in quanto su 21 commissioni risultano 72 nominati di cui 23 donne e 49 uomini.

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	€7961,05	€6722,55	€ -1238,50	-18,42
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2657,74	€2803,05	€ 145,31	5,18
AREA ISTRUTTORI	€2097,15	€2226,99	€ 129,84	5,83
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI	€2491,78	€1890,30	€ -601,48	-31,82

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

- per i *Dirigenti nell'anno 2025* è pari al 18,42% ovvero a €. 1.238,50 a favore dell'uomo. Si evidenzia che nell'anno 2023 la differenza tra uomo e donna era in percentuale il 9,08% e nella parte economica la differenza era di €. 490,07, in entrambi i casi a favore dell'uomo. Nell'anno 2024, si verifica un divario economico pari ad €. 1.249,17 con una differenza percentuale pari al 17,16% a favore dell'uomo. La tendenza dell'aumento che si è verificato nell'anno 2024 è rimasto costante con l'aumento di un punto percentuale nell'anno 2025.
- per l'*Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione* il differenziale nell'anno 2025 continua a salire rispetto all'anno precedente toccando il 5,18% a favore delle donne, con una differenza economica di €. 145,31. Nell'anno 2023 si è verificato un andamento sfavorevole alla donna in quanto risulta un differenziale economico di €. 32,61, pari all'1,28% a favore dell'uomo. Nell'anno 2024 si è capovolta la situazione con un differenziale di €. 75,77 a favore della donna, pari al 2,17%;
- per l'*Area Istruttori*, nell'anno 2025 la situazione è maggiore per le donne con un differenziale economico pari ad €. 129,84 ossia il 5,83%. Nell'anno 2023 la situazione economica era superiore per gli uomini con un differenziale pari ad €. 18,86 ovvero 0,88% incrementata nell'anno 2024, penalizzando la situazione economica delle donne di €. 319,79 a favore degli uomini, pari al 12,88%;
- nell'*Area Operatori e Operatori Esperti* il differenziale nell'anno 2025 sale per gli uomini ad €. 601,48, pari al 31,82% continuando il trend a loro favore partito nell'anno 2024. Infatti nell'anno 2023 il differenziale economico era a favore delle donne per un importo pari ad €. 65,56 ovvero il 3,52%. Tale situazione si è capovolta a favore degli uomini nell'anno 2024 raggiungendo una differenza economica pari ad €. 302,33 ovvero all'11,63%.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: No
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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel corso dell'anno 2024, il CUG ha redatto e adottato il Codice di Condotta. Il documento, sottoposto all'Amministrazione è stato approvato da ARSIAL con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60 del 03/09/2025.

Il CUG sottolinea la necessità di attivare una campagna di divulgazione e sensibilizzazione del Codice di condotta approvato nonché l'attivazione degli strumenti per l'applicazione dello stesso.

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

Il CUG propone l'attivazione delle seguenti azioni selezionate dalle azioni previste nel Piano Triennale approvato nel mese di dicembre 2025:

- a) individuazione e applicazione di una assicurazione sanitaria e di un sistema di welfare per tutto il personale di ARSIAL;
- b) realizzazione di un approfondimento dello stress da lavoro correlato da rivolgere a tutto il personale di ARSIAL;
- c) predisposizione e somministrazione a tutto il personale di ARSIAL del questionario sul benessere organizzativo.

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

Nel corso dell'anno 2025 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 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 : 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:
6

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Nel corso dell'anno 2025 l'Amministrazione Arsial non ha richiesto pareri al CUG

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

Considerazioni conclusive

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

- nella riunione del CUG svoltasi nel mese di dicembre dell'anno 2025, sulla base delle azioni previste nel PTAP 2024-2027 e sulla scorta del lavoro di verifica sulla realizzazione delle azioni del PTAP eseguita i giorni precedenti in una riunione con l'Amministrazione di Arsial, il Comitato ha lavorato per la definizione e l'adozione del nuovo Piano Triennale 2026-2028 in modo da essere inserito nel nuovo PIAO;
- in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", del 25 novembre 2025, il CUG, insieme all'Amministrazione, ha realizzato un evento di sensibilizzazione e commemorazione con l'installazione di palloncini rossi e fiori posti sulla panchina rossa, installata nell'anno precedente. In occasione della giornata, sono state previste delle azioni da attivare nelle settimane a seguire, partecipazione del personale al corso online sulla piattaforma Sillabus avente il titolo "La cultura del rispetto", dedicato alla valorizzazione delle differenze, alla prevenzione dei comportamenti lesivi della dignità e al miglioramento del benessere organizzativo, nonché attività di divulgazione del Codice di Condotta;
- 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;
- come per l'anno 2025, in maniera organica e sistematica, il CUG intende proseguire 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-2026>