

Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 DI ERDIS MARCHE approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 7 del 27/01/2023.

2.2.5 Pari opportunità ed equilibrio di genere

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ERDIS ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (*breviter* CUG) con Determina del Direttore Generale n. 318 del 05/08/2020.

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSPP, il Responsabile delle risorse umane, e con gli altri Organismi contrattualmente previsti. I CUG contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG di ERDIS è dotato di un proprio Regolamento (adottato con Determina dirigenziale n.363 del 24 settembre 2020) che, oltre a sancire il proprio funzionamento, regola il rapporto con l'amministrazione. È possibile visionare il Regolamento al seguente link:

[det n363 del 24-09-2020 - es regolamento interno per il funzionamento del cug - comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazi.pdf \(erdis.it\)](#)

Tra i compiti propositivi dei CUG vi è anche la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, così come individuato dalla Direttiva Comitati Unici di Garanzia del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il primo Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023 di ERDIS, approvato con Determina dirigenziale n. 30 del 26/01/2022, è confluito nel presente PIAO (Sezione 2, sottosezione 2.2.6) così come stabilito dall'art. 1 del DPR n. 81/2022. Per sostenere tutte le iniziative proposte all'interno del presente documento sono state stanziare risorse all'interno del Budget 2023.

Il CUG di ERDIS fa parte di MarCUG, la rete regionale dei CUG nata per condividere obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate, e della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia CUG.

Si forniscono di seguito i dati organizzativi dell'ente in ottica di genere (al 31/12/2021).

DATI DEL PERSONALE

Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli d'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 di II fascia con incarico di Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. D3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Cat. D1	0	0	4	3	2	0	3	1	3	2
Personale non dirigente	Cat. C	0	2	8	6	5	1	3	6	14	5
Personale non dirigente	Cat. B3	0	1	4	6	3	0	1	6	3	3
Personale non dirigente	Cat. B1	0	0	14	15	2	0	6	20	42	23
Personale non dirigente	Cat. A	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Totale personale		0	3	31	30	14	1	13	34	63	35
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,34	13,84	13,39	6,25	0,45	5,80	15,18	28,13	15,63

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 ⁽²⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	4	1	0	6	33,33	7,69	0	2	8	0	2	12	66,67	8,28

Tra 3 e 5 anni	0	0	4	1	0	5	35,71	6,41	1	4	2	2	0	9	64,29	6,21
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	3	1	6	42,86	7,69	0	2	3	3	0	8	57,14	5,52
Superiore a 10 anni	0	2	21	25	13	61	34,46	78,21	0	5	21	58	32	116	65,54	80,00
Totale	0	3	31	30	14	78			1	13	34	63	34	145		
Totale %	0,00	1,35	13,90	13,45	6,28	34,98			0,45	5,83	15,25	28,25	15,25	65,02		

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⁾
D3	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
D1	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,90
B3	Inferiore al Diploma superiore	6	75,00	2	25,00	8	3,60
B1	Inferiore al Diploma superiore	14	22,22	49	77,78	63	28,38
A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,45
D3	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
D1	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,90
C	Diploma di scuola superiore	12	38,71	19	61,29	31	13,96
B3	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	4,95
B1	Diploma di scuola superiore	13	27,08	35	72,92	48	21,62
A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,45
D3	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
D1	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,90
C	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	2,25
B3	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,90
B1	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,90
A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
D3	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,35
D1	Laurea magistrale	6	54,55	5	45,45	11	4,95
C	Laurea magistrale	7	58,33	5	41,67	12	5,41
B3	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	2,70
B1	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	4,05
A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
D3	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
D1	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,45
C	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
B3	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
B1	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
A	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
D3	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
D1	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,90
C	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
B3	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
B1	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		76		146		222	
Totale % sul personale complessivo		33,93		65,18		99,11	

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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 ⁽²⁾
Tempo Pieno	0	3	27	25	14	69	33,33	88,46	1	12	32	59	34	138	66,67	94,52
Part Time >50%	0	0	2	3	0	5	41,67	6,41	0	0	2	4	1	7	58,33	4,79
Part Time ≤50%	0	0	2	2	0	4	80,00	5,13	0	1	0	0	0	1	20,00	0,68
Totale	0	3	31	30	14	78			1	13	34	63	35	146		
Totale %	0,00	1,34	13,84	13,39	6,25	34,82			0,45	5,80	15,18	28,13	15,63	65,18		

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 ⁽²⁾
Part-time Orizzontale 50%	0	0	1	0	0	1	100,00	3,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	1	2	0	3	75,00	9,09	0	1	0	0	0	1	25,00	2,38
Part time Orizzontale 66,67%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,38
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	2	1	0	3	33,33	9,09	0	0	1	4	1	6	66,67	14,29
PT ciclico/verticale 91,67%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	3	1	2	6	60,00	18,18	0	1	2	1	0	4	40,00	9,52
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	8	7	3	18	37,50	54,55	0	7	5	11	7	30	62,50	71,43
Totale	0	0	15	13	5	33			0	9	9	16	8	42		
Totale %	0,00	0,00	20,00	17,33	6,67	44,00			0,00	12,00	12,00	21,33	10,67	56,00		

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	217	28,89	534	71,11	751	47,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	114	40,57	167	59,43	281	17,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	542	96,96	17	3,04	559	35,14
Totale permessi	873	54,87	718	45,13	1591	

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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 ⁽²⁾
Aggiornamento professionale	0	70	271	77	96	514	44,08	29,01	29	75	124	307	117	652	55,92	13,65
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	56	80	29	169	38,50	9,54	0	19	46	124	81	270	61,50	5,65
Tematiche CUG	0	0	0	6	0	6	16,67	0,34	0	6	18	6	0	30	83,33	0,63
Lingue	0	0	48	67	0	115	8,94	6,49	0	324	194	600	53	1171	91,06	24,51
Lavoro Agile	0	10	118	77	63	268	29,13	15,12	10	71	165	268	138	652	70,87	13,65
informatica	0	18	30	36	18	102	17,53	5,76	18	54	108	240	60	480	82,47	10,05
Comunicazione	0	0	59	75	6	140	30,77	7,90	0	6	72	160	77	315	69,23	6,59
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	41	135	108	57	341	26,77	19,24	35	77	223	414	184	933	73,23	19,53
Obbligatoria per norma	0	3	24	21	9	57	32,02	3,22	0	6	42	54	19	121	67,98	2,53
Altro	0	4	22	20	14	60	28,04	3,39	2	16	40	64	32	154	71,96	3,22
Totale ore	0	150	763	567	292	1772			94	654	1032	2237	761	4778		
Totale ore %	0,00	2,29	11,65	8,66	4,46	27,05			1,44	9,98	15,76	34,15	11,62	72,95		

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⁾	
Progressione orizzontale	1	25,00	3	75,00	4	26,67	Uomo
Progressione verticale cat. C ristorazione	2	50,00	2	50,00	4	26,67	Uomo
Progressione verticale cat. D informatico	2	50,00	2	50,00	4	26,67	Uomo
Mobilità volontaria tra Enti - C amministrativo-contabile	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Totale personale	6		9		15		
Totale % sul personale complessivo	2,68		4,02		6,70		

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 %
Dir. di II fascia (Direttore Generale)	€97941,10	--	€ -97941,10	--
Dir. II fascia (Direzione Tecnica)	€62938,70	--	€ -62938,70	--
D3	€32453,60	€34484,50	€ 2030,90	5,89
D1	€27757,90	€29686,30	€ 1928,40	6,50
C	€20486,70	€20801,30	€ 314,60	1,51
B3	€22056,70	€19794,00	€ -2262,70	-11,43
B1	€21548,10	€20251,20	€ -1296,90	-6,40
A	€0,00	€18458,00	€ 18458,00	100,00

2.2.6 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere – azioni positive per il triennio 2023/2025

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva e piena uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto. Tale principio sancito dal “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” D.lgs. n 198/2006, viene ribadito e sostenuto, all'interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE. Successivamente con il D.lgs. 150/2009, le politiche di pari opportunità, oltre che come strumento di tutela della condizione femminile, vengono pensate come una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. In particolare, l'art. 8 comma 1 lettera h) prevede, tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione vengono sostenute in maniera ancora più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche attraverso il rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e l'attivazione di misure tese a diffondere una cultura libera da stereotipi di genere.

Ogni pubblica amministrazione è, pertanto, tenuta a promuovere e a realizzare, su proposta anche dei CUG, azioni positive, dapprima contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive, oggi confluite nel PIAO per la loro valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

ERDIS ha così individuato 3 obiettivi principali connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere che hanno assorbito, ridefinendoli al loro interno, gli obiettivi precedentemente previsti nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023:

- Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale
- Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative
- Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa

Ogni obiettivo è a sua volta declinato in azioni da intraprendere per il loro raggiungimento, come di seguito specificato:

Obiettivo	Azioni
Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Supporti tecnologici a sostegno della disabilità
	Gestire, attraverso l'accomodamento ragionevole, i casi di disagio organizzativo
	Formazione ed aggiornamento di tutto il personale
	Riserva di 1/3 dei posti alle donne nelle commissioni di concorso
	Equilibrio di posizioni funzionali e affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza, senza discriminazioni di genere

Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative	Conciliazione tempi vita-lavoro e flessibilità oraria.
	Implementazione del lavoro agile e avvio del telelavoro
Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa	Proseguire sulla strada della digitalizzazione dei processi e dei servizi.
	Curare il benessere e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.
	Codice di condotta
	Consigliere/a di fiducia
	Sportello d'ascolto
	Indagine di clima (su richiesta)
	Prevenzione del disagio organizzativo
	Proseguire nell'attività di comunicazione e diffusione delle informazioni e dei risultati attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente
	Momenti di confronto e informazione anche in collaborazione con il CUG
Individuazione di un'attività di Team building per accrescere l'engagement del personale	

La pianificazione delle azioni positive è funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà di ERDIS, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale delle collaboratrici e dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo.

In linea con quanto indicato all'art. 82 del CCNL Funzioni locali 2019 -2021, l'Amministrazione si impegna altresì a valutare con il CUG e con le OOSS ipotesi di interventi in materia di welfare integrativo a favore del personale. Sarà compito del CUG di ERDIS la valutazione di interventi a favore degli studenti da attuarsi anche in collaborazione con i CUG delle Università marchigiane e con la rete MarCUG.