



Portale CUG

Relazione CUG

Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio

Acronimo:	ERDIS
Regione:	Marche
Provincia:	AN
Comune:	Ancona
CAP:	60125
Indirizzo:	Via Tiziano, 44
Codice Amministrazione:	eerid
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie, Enti e Consorzi Pubblici per il Diritto allo Studio Universitario
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022	2023
2021-2023	2023 – 2025
piano_azioni_positive_eerid-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eerid-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (671.09 KB)	piano_azioni_positive_eerid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eerid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (557.37 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello 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 ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	4	1	0	6	33,33	7,69	0	2	8	0	2	12	66,67	8,28

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⁾
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		

⁽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⁾
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	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale di ruolo al 31.12.2021 è composto da un totale di 224 dipendenti, di cui 146 sono donne e 78 uomini. Le uniche due posizioni dirigenziali (1 Direttore generale e 1 Dirigente Area tecnica) continuano ad essere ricoperte esclusivamente da uomini. Per quanto riguarda il personale del comparto, si ha una sostanziale parità di distribuzione di genere nelle categorie superiori (specialmente nella cat. D), che viene meno man mano che si scende di categoria, dove c'è una preponderanza del genere femminile (in particolare nella cat. B).

Per quel che concerne l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, la maggior parte del personale dipendente ha una permanenza nel profilo/livello che supera i 10 anni, con percentuali che si attestano attorno all'80% per entrambi i generi e con la fascia d'età 51-60 anni a registrare la maggior parte dei casi (sia per gli uomini che per le donne). Il personale con minor permanenza nel profilo/livello ha prevalentemente un'età inferiore ai 50 anni, con punte proprio nella fascia 41-50. Anche per il 2021 è possibile rilevare come una buona parte dei dipendenti con permanenza superiore ai 10 anni sia prossima alla pensione, tant'è che dal 2018 (anno di nascita di ERDIS) l'ente registra annualmente, sul totale dei dipendenti, una costante riduzione di personale a seguito di pensionamento. Va anche detto però, che per far fronte al turnover e alle nuove esigenze dettate dall'organizzazione, l'ente ha intrapreso sin dalla sua nascita programmazioni assunzionali con le quali ha in parte arginato la perdurante carenza di personale.

Il diploma di scuola superiore è ancora il titolo di studio più diffuso tra i dipendenti di ERDIS, senza distinzione di categoria, nonostante una flessione di quasi 7 punti percentuali rispetto al 2020 (41,88% del 2021 contro 49% del 2020); se si osservano i dati sulla base dell'inquadramento, è invece il titolo di studio inferiore al diploma il più rappresentato, con 71 unità di personale di categoria B. Alla categoria B spetta anche il primato per il più alto numero di dipendenti in possesso di una laurea (19 unità). Questa supremazia della categoria B non deve sorprendere in quanto è quella che conta il più alto numero di dipendenti e di cui ERDIS ha necessità per la gestione ed erogazione dei servizi abitativi e ristorativi agli studenti. Altro dato rilevante è l'esiguo numero di dipendenti in possesso di una formazione post-universitaria (solo 3 unità di categoria D) appannaggio esclusivo del genere femminile.

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	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		

⁽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⁾
Part-time Orizzontale 50%	0	0	1	0	0	1	100,00	3,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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⁾
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		

⁽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

L'analisi dei dati che riguardano la conciliazione vita/lavoro, evidenzia innanzitutto come la quasi totalità dei dipendenti di ERDIS presti servizio a tempo pieno (207 unità su 224); la restante parte (n. 17 unità, pari al 7,5% del totale) fruisce del part time, nelle forme orizzontale (al 50%, al 66,67%, al 69,44% e al 83,33%), verticale (al 50%) e misto (ciclico/verticale al 91,67%). In virtù dell'esperienza maturata nel corso del 2020 e per buona parte del 2021, ERDIS ha adottato le Linee Guida in materia di telelavoro e lavoro agile (Determina n. 435 del 19 ottobre 2021, allegati A e B): mentre la sperimentazione del telelavoro è stata rimandata al 2022, quella del lavoro agile ha preso avvio nell'ultima parte del 2021 coinvolgendo 10 dipendenti (6 uomini e 4 donne) individuati sulla base dei requisiti previsti nelle suddette Linee Guida (appartenenza ad unità organizzative caratterizzate da un alto livello di digitalizzazione, con priorità alle seguenti categorie: a) lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; b) lavoratori - uomini e donne - con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; c) lavoratori padri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità previsto dall'art. 42, comma 4, della legge 27 dicembre 2019, n. 160).

L'analisi sulla distribuzione delle misure di conciliazione in base al genere rileva come ci sia stato un maggior utilizzo del part time (in tutte le sue forme) e del lavoro agile da parte degli uomini (15 unità contro le 12 di genere femminile), mentre la fruizione di orari flessibili (all'interno dei quali sono stati ricompresi congedi parentali, permessi L. 104, 150 ore e allattamento) ha interessato soprattutto le donne (30 unità contro le 18 di genere maschile). Le modalità di rilevazione dei dati non consentono ulteriori riflessioni; sarebbe utile ampliare questa sezione mediante la rilevazione di un eventuale numero di dipendenti che hanno fatto richiesta di misure di conciliazione senza ottenerne la concessione (con l'indicazione delle motivazioni per il non accoglimento).

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	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	

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

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

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L. 104 restituiscono una situazione quasi all'opposto rispetto a quella presentata in occasione della precedente relazione; si registra, infatti, un forte aumento nel numero di congedi parentali giornalieri usufruiti da entrambi i generi (n. 281 permessi totali usufruiti nel 2021 contro i 41 totali del 2019*) e un forte calo nel numero dei permessi orari L. 104 fruiti dal genere femminile (n. 17 ore nel 2021 contro n. 450 ore nel 2019*).

Permane la criticità sulla modalità di rilevazione dei dati - basata sul numero di ore e permessi erogati e non sul numero dei dipendenti interessati - che non permette un confronto con le altre forme di flessibilità né un'analisi sulle percentuali di lavoratori e lavoratrici coinvolti.

*Al momento della compilazione della relazione 2020, si è scelto di utilizzare i dati del 2019 poiché quelli del 2020 erano ancora in lavorazione.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

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

SINTESI AZIONI POSITIVE REALIZZATE - ANNO 2021

Nel corso del 2021 sono state rispettate e/o avviate azioni come di seguito indicato:

OBIETTIVO 1: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI

Nell'ambito dell'Obiettivo 1 è stata inserita una nuova azione a decorrere dall'anno 2022, mentre sono in corso le verifiche sulle modalità operative per l'attuazione delle altre due azioni positive previste:

- Interventi mirati, quali ampia diffusione con mezzi elettronici e/o altre comunicazioni dei codici di comportamento e di condotta e regolamenti interni, inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale e le sue violazioni
- Indagini di clima ed eventuali interventi diretti da parte di Responsabili o Dirigenti nel caso in cui venissero effettivamente riscontrate le discriminazioni suddette.

OBIETTIVO 2: TUTELA DEL BENESSERE

Nell'ambito dell'Obiettivo 2 sono in corso le verifiche sulle modalità operative per l'attuazione delle azioni positive previste.

OBIETTIVO 3: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito dell'Obiettivo 3 è stata attuata l'azione:

- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

È stata rispettata la suddetta riserva in entrambi i concorsi di progressione verticale espletati nel 2021. Si segnala inoltre che l'amministrazione ha provveduto all'allestimento di strumentazione per dipendenti diversamente abili, in previsione di nuove assunzioni nel corso del 2022.

OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

L'ERDIS impegnandosi, in continuità con quanto già fatto sinora, a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, nell'ambito dell'Obiettivo 4, ha attuato:

- implementazione delle convenzioni con aziende di trasporto pubblico per introdurre agevolazioni tariffarie e/o nuove linee di collegamento e della relativa informazione/sensibilizzazione su tali iniziative

Nel periodo emergenziale anni 2020-2021, sono state realizzate le seguenti azioni:

il lavoro agile è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta e con una particolare attenzione rivolta ai c.d. "lavoratori fragili";

sono state predisposte e diffuse diverse circolari finalizzate ad illustrare le disposizioni normative in materia di lavoro agile nonché relative ad altri istituti a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel corso del 2021, pur non essendo stato pianificato ed esplicitato nel P.T.A.P. in vigore, ERDIS Marche ha ritenuto di dotarsi di specifiche Linee guida in materia di Lavoro agile e in materia di Telelavoro, con l'intento di garantire, dopo una necessaria fase di sperimentazione, la possibilità ai dipendenti con mansioni amministrative/informatiche di chiedere di svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile, laddove sussistano i requisiti previsti dalle norme e dal regolamento.

OBIETTIVO 5: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Nell'ambito dell'Obiettivo 5 ed in collegamento con la conclusione della fase di passaggio dal lavoro agile emergenziale e l'avvio della fase di formazione sui principi fondanti del lavoro agile ordinario, è stata attuata nel corso del 2021 l'azione:

– raccolta dei dati sul grado di soddisfazione dei lavoratori mediante somministrazione di questionari e test.

Il personale amministrativo-informatico e le P.O. dell'ERDIS sono state invitate a rispondere ad una survey di valutazione, preventivamente sottoposta al parere del C.U.G., con la quale si intendevano rilevare:

- informazioni relative al clima organizzativo, al rapporto capo-collaboratore, alla conciliazione vita-lavoro, alla condivisione delle informazioni, al coordinamento con i propri colleghi e/o responsabile, etc.;

- benefici e criticità attesi rispetto all'iniziativa di Smart Working.

OBIETTIVO 6: PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DEL C.U.G.

Nell'ambito dell'Obiettivo 6, ed in particolare in relazione all'azione:

– sperimentare uno sportello di ascolto per raccogliere le istanze di chi vive situazioni di particolare disagio, da considerarsi come punto di riferimento per condividere problematiche di malessere o per condividere nuove soluzioni, in cui ognuno può dare il suo contributo, pur non facendo parte direttamente del C.U.G. L'amministrazione ha avviato un'analisi di fattibilità per verificare la possibilità di estendere al personale dell'ente la convenzione già in atto con le due psicologhe che collaborano per lo sportello d'ascolto destinato agli studenti. L'ERDIS, in accordo con il C.U.G., intende avviare una sperimentazione nel corso del 2022 per verificare le richieste da parte dei dipendenti; in base ai numeri degli utenti effettivi si pianificherà la durata ulteriore del servizio, offerto gratuitamente ai dipendenti, per il futuro.

In relazione alle azioni:

– supportare l'implementazione dell'apposita sezione già creata e dedicata al C.U.G. sul sito istituzionale dell'Ente

– le attività del Comitato dovranno essere rese pubbliche tramite la realizzazione di un apposito canale tematico all'interno del portale aziendale (INTRANET), per fornire al personale le informazioni inerenti i temi delle pari opportunità e favorire le buone prassi

L'ERDIS, tramite il personale del SIS dell'Ente, ha supportato e continua a supportare il C.U.G. tramite la realizzazione del logo del C.U.G., della creazione di un canale telematico sulla home, della possibilità di condivisione di contenuti con i colleghi su SharePoint, con l'attivazione di un indirizzo di posta dedicato.

OBIETTIVO 7: MONITORAGGIO DEL PIANO

Per ciò che concerne l'obiettivo 7, l'amministrazione ha fornito al C.U.G. entro il 01/03/2021 il primo report in linea con quanto indicato dalla Direttiva 2/2019.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021 -2023 è stato adottato con determina dirigenziale di ERDIS Marche n. 236 del 28/05/2021.

Esso proponeva 7 obiettivi:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori (attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni).

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno (caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti).

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere lo studio e le analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne per settore professionale. Informazione e comunicazione;

Obiettivo 6. Promuovere e sostenere le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), il quale è in via di costituzione;

Obiettivo 7. Monitoraggio del piano.

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	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		

⁽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

La modalità di rilevazione dei dati riportati in tabella 1.11 non permette né di verificare quante siano le unità di personale

coinvolte, né di mettere in relazione i corsi fruiti con le categorie di appartenenza dei/delle dipendenti di ERDIS: queste mancanze, di fatto, non consentono di individuare eventuali squilibri di genere, né tantomeno di capire se la formazione non obbligatoria sia stata fruita da determinate categorie piuttosto che da altre (e, più in particolare per ERDIS, se il personale adibito nei servizi mensa e alloggi, per la gran parte di categoria B, possa aver avuto o meno impedimenti nell'accesso alla formazione non obbligatoria).

Ciò premesso, il confronto con i dati dello scorso anno mostra come nel complesso ci sia stata una forte ripresa dell'attività formativa raddoppiando, se non in alcuni casi triplicando, il numero delle ore ad essa dedicata. Ne hanno beneficiato soprattutto le dipendenti con ben 4.478 ore rispetto alle 1.772 ore dei dipendenti.

Nel 2021 ERDIS ha approvato il POLA e le Linee Guida in materia di lavoro agile, avviando nel secondo semestre anche una smart working sperimentale; per questo motivo le ore di formazione dedicate a questa tematica sono state davvero cospicue. Altro dato in crescita è quello sulla formazione inerente a tematiche CUG: nel 2020 erano state fruiti appena 3 ore, mentre nel 2021 le ore sono passate a 36 (di cui 6 fruiti da uomini).

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⁾	
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		

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

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

Il 2021 ha visto espletare un concorso per 47 Progressioni orizzontali, un concorso per 4 Progressioni verticali cat. C area ristorazione, un concorso per 1 Progressione verticale cat. D informatico e una mobilità volontaria tra enti cat. C amministrativo-contabile. All'interno delle commissioni istituite per le due progressioni verticali è stata rispettata la parità di genere, mentre per le altre due commissioni si è rispettata la composizione di genere ma non la parità. Infine, per tutte e quattro le Commissioni il ruolo di presidente è stato affidato a 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 %

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

Come per il 2020, anche nel 2021 non si hanno confronti in merito al divario economico per il personale dirigenziale e per quello di categoria A poiché le posizioni sono ricoperte rispettivamente da soli uomini e da una sola donna.

Tra il personale non dirigenziale, il divario economico è sostanzialmente a favore delle donne: a partire dalla categoria più alta, la D, dove raggiunge il suo massimo (cat. D3 con 2.030,90 euro a vantaggio delle donne) fino alla categoria C dove il divario si riduce ("solo" 314,60 euro in più per le donne), per poi invertirsi a favore degli uomini all'interno della categoria B (il divario è più alto in cat. B3 con 2.262,70 euro in più per gli uomini).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

ERDIS è un ente pubblico strumentale della Regione Marche erogatore dei servizi indicati all'articolo 3 della L.R n. 4/2017 ("Disposizioni regionali in materia di diritto allo studio"), ha personalità giuridica di diritto pubblico e autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile e gestionale; opera in conformità a quanto stabilito dalla programmazione regionale e in base alle direttive impartite dalla Giunta regionale. Ad ERDIS si applicano le disposizioni di cui alle ll.rr. n. 4/2017 suddetta e n. 13/2004 ("Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale"), nonché la normativa nazionale in materia di enti pubblici strumentali delle Regioni. Il suo funzionamento è regolato inoltre dallo Statuto e dai regolamenti di organizzazione dell'Ente e di contabilità e contratti, approvati dal Consiglio di amministrazione.

ERDIS nasce dall'accorpamento dei quattro ex EE.RR.SS.UU. marchigiani ed è ufficialmente costituito dal 1° gennaio 2018. Come disposto dalla Legge n.4/2017 all'art. 19, commi 2), 3), 4), sono confluiti nell'unico nuovo ente: tutto il personale dei quattro enti soppressi, i beni mobili ed immobili ed il subentro in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi.

L'organizzazione di ERDIS prevede una struttura piramidale con al vertice il Consiglio di Amministrazione e il Presidente, che garantiscono l'indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, affiancati dal Revisore Unico che esamina i documenti contabili, controlla la gestione amministrativa e finanziaria di cui elabora una relazione annuale, dal Comitato di Controllo Interno e Valutazione/OIV a cui spetta il controllo della gestione, la valutazione delle attitudini dei dirigenti e il controllo strategico sulle scelte contenute nelle direttive e altri atti di indirizzo, e dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG) che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Le aree dirigenziali sono cinque: tre (Area Affari Generali, Area Affari Interni, Area Diritto allo Studio) tenute ad interim dal Direttore Generale; una (Area Tecnica) assegnata al Dirigente, al quale è stata assegnata ad interim anche l'Area Servizi agli Studenti. Ogni Funzione/Servizio ha un responsabile di categoria "D" normalmente con incarico di Posizione Organizzativa.

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

Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni di episodi di mobbing o malessere organizzativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG ritiene opportuno attendere la conclusione della valutazione sulla performance 2021 per fornire eventuali osservazioni/raccomandazioni sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione adottato da ERDIS, poiché è entrato in vigore proprio a partire dal 2021.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: IL CUG di ERDIS è composto da:-un/una

	rappresentante designato/a da ciascuna delle OO.SS. rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. n. 165/2001;-un pari numero di rappresentanti dell'Ente e da altrettanti componenti supplenti.
Tipologia di atto:	Determina
Data:	05/08/2020
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€2000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€800,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Ai fini della promozione dell'attività del Comitato all'interno di ERDIS, in occasione della Giornata della Trasparenza del 16 dicembre 2021 è stato presentato ufficialmente il CUG e la sua attività.
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://erdismarche.sharepoint.com/CUG/Site/Pages/Home.aspx
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:
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
- 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?

- Parere su Piano delle Azioni Positive

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

:

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

Il personale dipendente di ERDIS si caratterizza per l'elevato numero di donne al suo interno, quasi doppio rispetto a quello degli uomini. Nonostante questo sbilanciamento, l'ente si è adoperato su più fronti per garantire le pari opportunità e la parità d'accesso a tutti i suoi dipendenti. Il 2021 ha segnato una forte ripresa dell'attività di formazione e aggiornamento (obbligatoria e non) dei dipendenti: il numero delle ore ad essa dedicato è raddoppiato - triplicato in alcuni casi; le ore di formazione sul lavoro agile sono state consistenti in ragione del fatto che l'ente ha avviato una fase sperimentale propedeutica per la messa a regime dello smart working ordinario nel 2022. Sulle tematiche di pari opportunità sono stati fruiti corsi limitatamente dai componenti del CUG, ragion per cui si auspica che nei prossimi piani triennali per la formazione e l'aggiornamento si inseriscano "moduli formativi obbligatori" su queste tematiche. Il CUG raccomanda, inoltre, di verificare l'insussistenza di impedimenti nell'accesso alla formazione, in particolare per i dipendenti impiegati nell'erogazione di servizi.

Il 2021 ha visto il rinnovo del Consiglio di Amministrazione (nominato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 39 del 22/04/2021) al vertice del quale vi è stato un cambio di genere con l'elezione di una donna in qualità di Presidente.

All'interno delle commissioni di concorso, laddove possibile, è sempre stata rispettata la composizione di genere.

Per quanto riguarda le misure di conciliazione, sarebbe opportuno implementare la rilevazione dei dati mediante la possibilità di inserire il numero dei dipendenti che hanno fatto richiesta di misure di conciliazione senza ottenerne la concessione, fornendo altresì l'indicazione delle motivazioni per il non accoglimento. In questo modo il CUG avrebbe a disposizione ulteriori dettagli utili ai fini di una valutazione più approfondita. In riferimento al lavoro agile ordinario, il CUG raccomanda vivamente la messa a regime entro l'anno 2022.

Il CUG auspica l'inserimento di obiettivi di pari opportunità nel Piano della Performance, anche tra gli obiettivi trasversali dell'ente che concorrono al raggiungimento della performance organizzativa dell'amministrazione; rinvia, infine, alla "Relazione 2022" eventuali osservazioni/raccomandazioni sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione adottato da ERDIS, in quanto entrato in vigore a partire dalla performance 2021, la cui valutazione è ancora in corso.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-erdis-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-2022>