



Relazione CUG

# Erdis Ente Regionale per il Diritto allo Studio - 2023

*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	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Cat. D1	1	1	3	3	4	1	5	5	3	1
Personale non dirigente	Cat. C	1	6	8	8	4	2	3	7	11	4
Personale non dirigente	Cat. B3	0	0	3	7	1	0	1	5	4	1
Personale non dirigente	Cat. B1	1	1	10	17	4	0	4	18	34	25
Personale non dirigente	Cat. A	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale personale		3	8	25	35	13	3	13	35	53	33
Totale % sul personale complessivo		1,36	3,62	11,31	15,84	5,88	1,36	5,88	15,84	23,98	14,93

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>(2)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	6	0	2	0	11	50,00	13,10	2	5	4	0	0	11	50,00	8,03
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	2	0	5	26,32	5,95	1	3	4	4	2	14	73,68	10,22
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	5	1	10	52,63	11,90	0	2	5	2	0	9	47,37	6,57
Superiore a 10 anni	0	2	18	26	12	58	36,02	69,05	0	3	23	47	30	103	63,98	75,18

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>
Totale	3	8	25	35	13	84			3	13	36	53	32	137		
Totale %	1,36	3,62	11,31	15,84	5,88	38,01			1,36	5,88	16,29	23,98	14,48	61,99		

<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>
Cat. D3	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,90
Cat. C	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B3	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B1	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D3	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,45
Cat. C	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B3	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B1	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D3	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,45
Cat. C	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. C	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B3	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. B1	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. A	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D3	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,45
Cat. D1	Laurea magistrale	7	35,00	13	65,00	20	8,97
Cat. C	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	4,04
Cat. B3	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	2,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat. B	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	3,14
Cat. A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D3	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,90
Cat. C	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	2,69
Cat. B3	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,45
Cat. B1	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	1,79
Cat. A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D3	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,45
Cat. C	Diploma di scuola superiore	18	50,00	18	50,00	36	16,14
Cat. B3	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	4,48
Cat. B1	Diploma di scuola superiore	13	27,08	35	72,92	48	21,52
Cat. A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,45
Cat. D3	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. D1	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,35
Cat. B3	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	2,69
Cat. B1	Inferiore al Diploma superiore	14	24,14	44	75,86	58	26,01
Cat. A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,45
Totale personale		83		140		223	
Totale % sul personale complessivo		37,56		63,35		100,90	

<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

Il personale di ruolo al 31.12.2022 è composto da un totale di 221 dipendenti, di cui 137 sono donne e 84 uomini, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (224 dipendenti). La Dirigenza dell'area tecnica continua ad essere ricoperta da un uomo, così come la Direzione Generale, non considerata numericamente nelle tabelle sul personale in quanto il dirigente con incarico di Direzione Generale è rimasto in servizio fino al 28/12/2022 per collocamento a riposo. Per quanto riguarda il personale del comparto, si registra una sostanziale parità di distribuzione di genere nella categoria D con prevalenza del genere femminile, una perfetta parità nelle categorie C e B3, per poi passare ad una netta preponderanza del genere femminile nella categoria B1 e A.

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 al 70% 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 40 anni, con punte nella fascia 31-40. Prosegue il costante processo di riduzione di personale a seguito di pensionamento, in essere ormai dal 2018 (anno di nascita di ERDIS): anche per il 2022, infatti, è possibile rilevare come una buona parte dei dipendenti con permanenza superiore ai 10 anni sia prossima alla pensione.

Il diploma di scuola superiore è il titolo di studio più diffuso tra i dipendenti di ERDIS, in particolare nelle categorie inferiori: il 25% dei diplomati appartiene infatti alla categoria B e fra questi, le donne sono il doppio degli uomini [1] (# ftn1); a seguire la categoria C con il 16%. Alla categoria B spetta anche il primato per il più alto numero di dipendenti in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma (64 unità), supremazia che non deve sorprendere in quanto la B è la categoria che conta il più alto numero di dipendenti sul totale e di cui ERDIS ha necessità per la gestione ed erogazione dei servizi abitativi e ristorativi agli studenti. La categoria D registra, invece, il numero più alto di laureati (in possesso di una laurea magistrale o di una triennale) con 23 unità; fra queste prevalgono le donne con 14 unità contro le 9 del genere maschile. Permane anche nel 2022 l'esiguo numero di dipendenti in possesso di una formazione post-universitaria: solo 4 unità di categoria D distribuite equamente tra i generi.

[1] (# ftnref1) Si segnala che alla tabella 1.7 "Personale non dirigenziale per profilo di inquadramento e titolo di studio" al titolo "Diploma di scuola superiore" per la cat. B1 donne è stato riportato per mero errore materiale il valore di 35 anziché di 32.

## 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	3	8	24	28	12	75	36,76	89,29	3	12	33	50	31	129	63,24	94,16
Part Time >50%	0	0	0	4	1	5	38,46	5,95	0	1	3	3	1	8	61,54	5,84
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	100,00	4,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	8	25	35	13	84			3	13	36	53	32	137		
Totale %	1,36	3,62	11,31	15,84	5,88	38,01			1,36	5,88	16,29	23,98	14,48	61,99		

<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>
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	2,94	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	1	2	0	3	100,00	8,82	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	2,94	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	2,56
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,56
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	3	0	3	37,50	8,82	0		1	3	1	5	62,50	12,82
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0		0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,56
PT ciclico/verticale 91,67%	0	0	0	1	0	1	100,00	2,94	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	1	3	2	3	9	56,25	26,47	0	0	3	2	2	7	43,75	17,95
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	6	6	4	16	40,00	47,06	0	3	7	10	4	24	60,00	61,54
Totale	0	1	10	15	8	34			0	4	13	15	7	39		
Totale %	0,00	1,37	13,70	20,55	10,96	46,58			0,00	5,48	17,81	20,55	9,59	53,42		

<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

La quasi totalità dei dipendenti di ERDIS presta servizio a tempo pieno: 204 unità su 221; solo 17 unità, pari al 7,7% del totale, fruisce del part time, nelle generiche forme  $> \text{ al } 50\%$  e  $\leq \text{ al } 50\%$ . Di queste 17 unità 9 sono uomini e 8 donne, quest'ultime tutte usufruenti di un part time  $> \text{ al } 50\%$ . Nello specifico, le misure di conciliazione più richieste dagli uomini sono il part time verticale al 50% e il part time orizzontale al 83,33%, entrambi con 3 unità, mentre fra le donne la forma più richiesta è quella del part time orizzontale al 83,33% con 5 unità su 8 totali.

Nel corso del 2022, ERDIS ha continuato una politica organizzativa per un possibile passaggio graduale del lavoro agile da straordinario a ordinario; la sperimentazione dello smart working, avviata da ERDIS sul finire del 2021, è stata prorogata inizialmente fino al 31 ottobre 2022 (determina dirigenziale di ERDIS n. 148 del 25/03/2022 "Prosecuzione e ampliamento della sperimentazione del lavoro agile") per poi stabilirne il prolungamento fino al 30 giugno 2023 (determina dirigenziale n.

486 del 02/11/2022). Le unità di personale coinvolte nella sperimentazione sono state in tutto 16, 7 uomini e 9 donne<sup>[2]</sup> (#\_ftn1), individuate sulla base dei requisiti previsti dalle Linee Guida in materia di telelavoro e lavoro agile (Determina n. 435 del 19 ottobre 2021, allegati A e B): 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 stata una sostanziale parità tra gli usufruenti di una qualsiasi forma di part time, mentre c'è stato un maggior utilizzo del lavoro agile da parte delle donne. 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 (24 unità contro le 16 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] (#\_ftnref1) I valori inseriti alla tabella 1.9 "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" sono stati erroneamente invertiti.

## 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	878	63,85	497	36,15	1375	53,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	450	43,77	578	56,23	1028	39,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	5,43	174	94,57	184	7,11
<b>Totale permessi</b>	<b>1338</b>	<b>51,72</b>	<b>1249</b>	<b>48,28</b>	<b>2587</b>	

<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

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L. 104 restituiscono una situazione di generale aumento dei permessi fruiti rispetto a quella presentata in occasione della precedente relazione: sul totale si registrano, infatti, 1.338 permessi fruiti dagli uomini contro gli 873 del 2021 e 1.249 fruiti dalle donne contro i 718 del 2021. Il numero dei permessi giornalieri L.104 fruiti dagli uomini è quadruplicato rispetto al 2021: 878 contro 217; mentre per le donne si registra una leggera diminuzione dei permessi: 497 contro i 534 del 2021. Se, invece, si analizzano i valori inseriti per i permessi orari L. 104 si ha una situazione ribaltata, dove gli uomini hanno ridotto la fruizione di tali permessi (450 contro i 542 del 2021) e le donne l'hanno fortemente aumentata (578 contro i 17 del 2021). Per ciò che concerne i congedi parentali giornalieri si registra un dato in forte calo per gli uomini (10 congedi presi nel 2022 contro i 114 del 2021) e in lieve aumento per le donne (174 congedi nel 2022 contro i 167 del 2021).

Purtroppo, permane ancora 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.

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

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

### **OB.1: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI**

#### **A1.1 Stesura e adozione Codice di condotta**

INDICATORE Approvazione del Codice entro il 2023 (percentuale di realizzazione) - Target previsto e realizzato 35%

Il CUG ha predisposto la bozza del Codice e l'ha trasmessa agli organi. Il Target previsto per il 2022 è stato raggiunto.

#### **A1.2 Interventi mirati quali diffusione con mezzi elettronici dei codici di comportamento e di condotta**

INDICATORE n. di comunicazioni con mezzi elettronici e/o altre - Target previsto e realizzato 50%

Il Codice di condotta è in via di approvazione

#### **A1.3 Indagini di clima ed interventi diretti da parte di Responsabili o Dirigenti nel caso di discriminazioni**

INDICATORE Realizzazione dell'indagine di clima nel triennio = SI/NO - Target Previsto e realizzato =1

Nel 2022 il CUG ha predisposto il primo Questionario sul benessere organizzativo

### **OB.2: TUTELA DEL BENESSERE**

Da **A2.1** a **A2.5** Azioni non sono avviate

#### **A2.6 Promozione di indagine sul benessere organizzativo e sul clima organizzativo - PRIORITARIA**

INDICATORE Proposizione di questionario ad hoc di indagine di clima da somministrare nel triennio e analisi dei risultati al fine di individuare eventuali proposte migliorative in tema di benessere organizzativo ed eventuali aree non coperte da azioni positive - Target previsto e realizzato 100%

Il CUG ha predisposto un questionario sul benessere organizzativo partendo dalla delibera CIVIT 29/05/2013. I contenuti sono

stati condivisi tra i membri del CUG e con il Direttore Generale che li ha avallati. Sono pervenuti in totale 131 questionari. L'analisi dei risultati sarà a cura del CUG e gli esiti saranno pubblicizzati una volta elaborati

**A2.7 Introduzione di una figura professionale specializzata (Psicologo del Lavoro/Psicoterapeuta)** Il CUG si riserva di reinserirla tra le future azioni positive

## **OB.3: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

### **A3.1 Previsione di una riserva alle donne di almeno 1/3 nelle commissioni di concorso**

INDICATORE n. di donne  $\geq 1/3$  quale componenti concorsi/selezioni = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

A seguito di verifica sugli atti contenenti la nomina/constituzione di commissioni di concorso e/o selezioni per l'anno 2022, si attesta che almeno 1/3 dei posti è stato riservato alle donne. A partire dal 2022 tutte le determini dirigenziali di nomina sono trasmesse anche alla Consigliera di parità

### **A3.2 Rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale**

INDICATORE rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

Nei bandi di selezione ERDIS richiama sempre la specifica normativa a garanzia del rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale.

### **A3.3 Formazione ed aggiornamento di tutto il personale**

INDICATORE N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio - Target previsto e realizzato  $\geq 1$

Da **A3.4** a **A3.6** azioni non avviate

## **OB.4: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ**

La **A4.1** non è stata avviata

### **A4.2 Implementazioni delle convenzioni con aziende di trasporto pubblico per agevolazioni tariffarie**

INDICATORE Stipula di convenzioni = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

Con DGR Marche n.1416 del 22.11.2021, è stato introdotto per ERDIS il progetto che consente l'accesso ai benefici nell'utilizzo dei trasporti pubblici tramite il SISTAG: il dipendente può acquistare l'abbonamento annuale senza esborso immediato di denaro che verrà detratta mensilmente dallo stipendio

### **A4.3 Avvio di postazioni di telelavoro - implementazione del lavoro agile a regime - PRIORITARIA**

INDICATORE Avvio di postazioni di telelavoro = SI/NO - Target previsto SI e realizzato NO perché con Determini nn. 148 del 25/03/2022 e 486 del 02.11.2022 è stata prolungata la fase di sperimentazione del LA fino al 30.06.2023

## **OB.5: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **A5.1 Raccolta e condivisione di materiale informativo su pari opportunità e benessere organizzativo**

INDICATORE Tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

Il Servizio Risorse umane ha sempre inoltrato via mail al CUG materiale informativo e dati sulle tematiche richiamate dall'azione. Nel corso dell'anno Il suddetto Servizio ha concordato con la Presidente che sarà il CUG ad informare il personale circa iniziative/eventi/corsi che riguardano tematiche trattate dal CUG

### **A5.2 Raccolta dei dati sul grado di soddisfazione dei lavoratori mediante somministrazione di questionari e test**

INDICATORE n. di test somministrati nel triennio - Target previsto e realizzato 1. Si richama l'azione A2.6.

#### **A5.3 Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità**

INDICATORE tempestività della diffusione delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

Il CUG ha sempre diffuso e comunicato quanto indicato nell'azione, via al personale tutto o aggiornando la sezione dedicata nel portale web o con materiale informativo lasciato presso le strutture ERDIS dei presidi. Dal 2022 viene inviato materiale informativo a tutti i neoassunti via mail

La **A5.4** non è stata avviata

#### **OB.6: PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLE ATTIVITÀ DEL CUG**

Per ciò che concerne le azioni **A6.1** e **A6.2** con INDICATORE n. aggiornamenti effettuati/numero aggiornamenti richiesti - Target previsto e realizzato 100%. Ogni intervento di aggiornamento richiesto è stato tempestivamente effettuato

Da **A6.3** a **A6.4** - Azioni non avviate

#### **OB.7: MONITORAGGIO DEL PIANO**

Per ciò che concerne le azioni **A7.1** e **A7.2** con INDICATORE tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo = SI/NO - Target previsto e realizzato SI

L'Ente ha sempre fornito i dati necessari al CUG per la relazione annuale e per la compilazione del PTAP/PIAO

Nel corso del 2022 il CUG ha continuato con impegno ed attenzione ad individuare e realizzare azioni positive atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e a prevenire o rimuovere ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, di violenza sessuale, morale o psicologica, mobbing; ha collaborato e si è confrontato con i ruoli istituzionali di riferimento, nell'ottica dell'obiettivo comune a tutti i soggetti istituzionali di rimuovere realmente gli ostacoli di ordine pratico alla piena realizzazione delle pari opportunità.

Per ciò che concerne la conciliazione e la flessibilità, il CUG ha chiesto ed ottenuto la partecipazione ai corsi di formazione e/o aggiornamento delle donne in congedo maternità ed avviato un confronto con l'Amministrazione circa l'introduzione di un nuovo orario di lavoro. Ai fini della promozione delle pari opportunità, il Comitato ha garantito la parità di accesso al reclutamento di personale, alle commissioni di gara e di concorso ed all'accesso alle progressioni di carriera; ha proposto attività di formazione ed aggiornamento per il personale tutto e per la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità. Esso ha, inoltre, curato costantemente la comunicazione delle iniziative e l'aggiornamento della sezione dedicata all'interno del portale istituzionale di ERDIS. Infine, ha predisposto ed inviato nei termini previsti dalla normativa (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica) la relazione annuale sulla condizione del personale.

Tra le azioni positive poste in essere nel 2022 si segnalano, in particolare, la predisposizione di una bozza del "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone" e la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo, la prima a livello di ERDIS, ampiamente pubblicizzata sia attraverso l'invio di mail, sia attraverso incontri in presenza nei quattro presidi; il questionario è stato infine somministrato nel mese di dicembre. Il CUG ha altresì partecipato in maniera congiunta con l'amministrazione alla stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 - poi confluìto nel PIAO - per le parti di sua competenza, nonché alla stesura del PIAO 2023 - 2025 per il quale è stato costituito un apposito gruppo di lavoro al quale ha preso parte, quale componente designata, la Presidente del Comitato.

#### **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	6	46	279	258	101	690	37,60	27,92	64	84	325	396	276	1145	62,40	26,68
Obbligatoria (sicurezza)	28	76	365	404	170	1043	39,46	42,21	45	210	398	578	369	1600	60,54	37,29
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	12	0	0	12	100,00	0,28
Lingue	0	0	0	32	16	48	12,83	1,94	0	54	96	112	64	326	87,17	7,60
informatica	4	4	94	91	52	245	34,17	9,92	4	48	188	132	100	472	65,83	11,00
Comunicazione	0	0	6	6	6	18	60,00	0,73	0	0	0	12	0	12	40,00	0,28
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	11	19	96	110	66	302	36,34	12,22	15	47	148	178	141	529	63,66	12,33
Normativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	0	3	6	13	100,00	0,30
Best practice	0	0	0	4	0	4	7,69	0,16	4	20	8	16	0	48	92,31	1,12
Formazione neoassunti	23	60	18	20	0	121	47,45	4,90	18	54	52	10	0	134	52,55	3,12
Totale ore	72	205	858	925	411	2471			150	521	1227	1437	956	4291		
Totale ore %	1,06	3,03	12,69	13,68	6,08	36,54			2,22	7,70	18,15	21,25	14,14	63,46		

<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

Permane la criticità - già in precedenza segnalata - circa la modalità di rilevazione dei dati riportati in tabella 1.11: tale modalità 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 fruitta da determinate categorie piuttosto che da altre.

Ciò premesso, le ore dedicate alla formazione del personale di ERDIS nel corso del 2022 sono state 6.762 (nel 2021 erano 6.550); le ore fruite dagli uomini sono state in totale 2.471, quelle fruite dalle donne 4.291: rispetto al 2021 (n. ore fruite 1.772) in aumento per il genere maschile, in diminuzione per il genere femminile (n. ore fruite 4.778). Nell'analisi 2022 non troviamo più la formazione dedicata al lavoro agile, in quanto esclusivamente fatta agli inizi della fase di sperimentazione, ma entra la formazione fatta al personale neoassunto, assoluta novità per ERDIS.

### 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>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione concorso per cat. C - Addetto attività informatiche	2	50,00	2	50,00	4	12,90	Uomo
Commissione Concorso per Cat. C - Assistente amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	12,90	Uomo
Commissione Concorso Cat. D - Funzionario amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	12,90	Uomo
Commissione Concorso Cat. D Funzionario tecnico	2	50,00	2	50,00	4	12,90	Uomo
Commissione PEV Cat. D Funzionario amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	12,90	Uomo
Commissione Concorso per Cat. C - Assistente servizi tecnici	2	50,00	2	50,00	4	12,90	Uomo
Commissione Progressione Economico	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
Selezione per Cat. B/1	1	25,00	3	75,00	4	12,90	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>14</b>		<b>17</b>		<b>31</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>6,33</b>		<b>7,69</b>		<b>14,03</b>		

<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

Il 2022 ha visto espletare le seguenti procedure concorsuali/selettive: una selezione per 2 posti cat. B ai sensi dell' art. 18 comma 2 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999; un concorso pubblico per la copertura di 5 posti di categoria C, profilo Assistente in Attività Informatiche; un concorso pubblico per la copertura di 4 posti di categoria C, profilo Assistente Amministrativo Contabile; un concorso pubblico per la copertura di 8 posti di categoria D, profilo Funzionario Amministrativo, Contabile e Organizzativo; una progressione verticale di carriera per la copertura di 2 posti di categoria D, profilo Funzionario Amministrativo, Contabile e Organizzativo; un concorso pubblico per la copertura di 2 posti di categoria D, profilo Funzionario Tecnico; una selezione per 71 progressioni economiche orizzontali e un concorso pubblico per la copertura di 1 posto di categoria C profilo Assistente Servizi Tecnici (conclusosi nel 2023).

Nella maggior parte delle Commissioni sono state rispettate sia la composizione che la parità di genere. La Commissione delle progressioni orizzontali è l'unica composta da 3 membri, ragion per cui non si è potuto rispettare la parità di genere. Nella Commissione del concorso 5 posti cat. C Assistente Amministrativo Contabile e in quella per la selezione 2 posti cat. B, le donne erano in maggioranza rispetto agli uomini. Infine, in tutte le Commissioni istituite, il ruolo di Presidente è sempre stato affidato ad un uomo.

### 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 %
Dir. II fascia (Direzione Tecnica)	€72880,50	€0,00	€ -72880,50	--
Cat. D3	€0,00	€39028,80	€ 39028,80	100,00
Cat. D1	€31628,60	€29875,30	€ -1753,30	-5,87
Cat. C	€19032,70	€19618,40	€ 585,70	2,99
Cat. B3	€20401,90	€21479,90	€ 1078,00	5,02
Cat. B1	€20616,50	€20030,40	€ -586,10	-2,93
Cat. A	€0,00	€19846,90	€ 19846,90	100,00

Come per le rilevazioni precedenti (2020 e 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 (un Direttore Generale e un Dirigente) e da una sola donna; a questi si deve aggiungere anche la categoria D3 che nel 2022 conta solo donne.

Tra il personale non dirigenziale, il “gender pay gap”, ovvero la differenza nelle retribuzioni tra uomini e donne si attesta attorno al 6% a favore degli uomini nella categoria D1 e attorno al 3% nella categoria B1; nelle restanti categorie il gap si inverte a favore delle donne con il 3% per la categoria C e il 5% per la categoria B3.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Nell'ambito delle proprie competenze, e come inserito anche nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ERDIS ha avviato la prima indagine sul benessere organizzativo per il personale dell'ente. Il modello di indagine scelto per analizzare il benessere organizzativo in ERDIS è quello proposto dalla delibera CiVIT/ANAC del 29/05/2013, che comprende tre sezioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico, unitamente ad una sezione con dati di tipo anagrafico. L'indagine è stata condotta mediante la somministrazione di un questionario elettronico diffuso tra il personale di ERDIS per mezzo di mailing list contenente sia il link sia il QR-code; quest'ultimo è stato altresì inserito all'interno di un flyer informativo distribuito in occasione degli incontri in presenza nei presidi per promuovere l'iniziativa. I dati sono stati raccolti nel periodo compreso tra il 1° e il 31 dicembre 2022 ed hanno riguardato la situazione riferita al 2021. La rilevazione è avvenuta in forma anonima, con l'accortezza della formulazione di domande tale da rendere impossibile la reidentificazione degli interessati.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
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.

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

Il CUG si riserva di avanzare proposte a seguito dell'analisi dei dati scaturenti dall'indagine sul benessere organizzativo somministrata al personale nel dicembre 2022.

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

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni di episodi di mobbing o malessere organizzativo.

## 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 **Sì**  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€500,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione:

Il questionario sul benessere organizzativo è  
stato interamente predisposto dai membri  
del CUG con la collaborazione del personale  
informatico, senza nessun costo a carico  
dell'ente.

Esiste una sede fisica del cug?:

Sì

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

<https://erdismarche.sharepoint.com/CUG/SitePages/Home.aspx>

Esiste Normativa/circolari che  
regolamentano i rapporti tra  
amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4



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

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Istituzione sportello di ascolto

## Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- 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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

## 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.

Nel 2022 ERDIS ha avviato un'importante campagna assunzionale con lo svolgimento di 6 procedure concorsuali che ha permesso l'assunzione di nuove risorse, dopo anni durante i quali non era stato attuato il fisiologico turnover del personale collocato a riposo. L'ente anche nel 2022, come già in precedenza, ha dato valore e destinato risorse al piano formativo del proprio personale, ritenendo di fondamentale importanza una idonea preparazione ed aggiornamento continuo sia per la qualificazione stessa delle figure impiegate nell'amministrazione sia per incentivare la motivazione e il senso di appartenenza del personale. Da segnalare positivamente la formazione per i neoassunti, affatto scontata nella Pubblica Amministrazione, attuata all'interno dell'ente per la prima volta in maniera strutturata.

Il ricorso e l'ampliamento del lavoro agile ad altri servizi, anorché nella sua forma sperimentale, ha iniziato a produrre effetti facendo registrare una diminuzione nelle richieste di orari flessibili; il CUG si auspica che il lavoro agile possa

finalmente entrare a regime nel corso del 2023 e che il confronto con l'amministrazione per l'introduzione di nuove forme di flessibilità oraria possa finalmente concretizzarsi. Permane la difficoltà di analisi della tabella sulle 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 dettagliata e approfondita.

Nell'ultima parte dell'anno il CUG, nella figura della Presidente, ha partecipato alla stesura del PIAO 2023-2025, definendo insieme all'Amministrazione i contenuti della sezione Performance, sottosezioni "Pari opportunità ed equilibrio di genere" e "Obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere - azioni positive per il triennio 2023/2025".

A dicembre 2022 è stato somministrato al personale di ERDIS il primo questionario sul benessere organizzativo; alla luce di quelli che saranno gli esiti scaturenti dall'analisi dei dati (di imminente pubblicazione alla data di invio della presente relazione), il CUG si riserverà di individuare azioni positive con lo scopo di promuovere concretamente un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e relazionale, ottimizzando i risultati di indagine e promuovendo best practices atte alla gestione del personale. I risultati dell'indagine potranno inoltre riguardare la formulazione di pareri da sottoporre all'amministrazione in materia di riorganizzazione dell'Ente, formazione del personale, criteri di valutazione dei dipendenti, orari e forme di flessibilità lavorativa, oltre ad altre questioni oggetto di contrattazione sindacale.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-erdis-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-2023>

