



Portale CUG

Relazione CUG

# Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio - 2024

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eerid-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_eerid-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf</a> (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eerid-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (671.09 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eerid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_eerid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (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 generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente area tecnica	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	1	2	5	2	1	4	10	3	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	7	8	9	2	1	4	6	13	2
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	1	11	21	9	0	4	20	38	21
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale personale		4	9	22	36	13	2	12	36	56	25
Totale % sul personale complessivo		1,86	4,19	10,23	16,74	6,05	0,93	5,58	16,74	26,05	11,63

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 % <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>
Inferiore a 3 anni	4	8	1	3	0	16	57,14	19,05	1	6	5	0	0	12	42,86	9,16
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	1	0	2	22,22	2,38	0	1	2	2	2	7	77,78	5,34
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	7	1	13	43,33	15,48	1	3	9	4	0	17	56,67	12,98
Superiore a 10 anni	0	1	15	25	12	53	35,81	63,10	0	2	20	50	23	95	64,19	72,52
Totale	4	9	22	36	13	84			2	12	36	56	25	131		
Totale %	1,86	4,19	10,23	16,74	6,05	39,07			0,93	5,58	16,74	26,05	11,63	60,93		

<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>
dipendente	Inferiore al Diploma superiore	18	29,03	44	70,97	62	29,11
dipendente	Diploma di scuola superiore	36	40,91	52	59,09	88	41,31
dipendente	Laurea	10	50,00	10	50,00	20	9,39
dipendente	Laurea magistrale	16	41,03	23	58,97	39	18,31
dipendente	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,47
dipendente	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,47
dipendente	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,94
Totale personale		82		131		213	
Totale % sul personale complessivo		38,14		60,93		99,07	

<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 31.12.2023 è composto da un totale di 215 dipendenti, di cui 131 sono donne e 84 uomini: le 6 unità di personale in meno rispetto al 2022 confermano il trend negativo in essere dal 2020. La Dirigenza dell'area tecnica continua ad essere ricoperta da un uomo, così come la Direzione Generale nonostante per questa vi sia stato un avvicendamento ed una nuova designazione da parte della Giunta regionale (il nuovo Direttore Generale è in carica dal 01/01/2023). Per quanto riguarda il personale del comparto, è netta la prevalenza del genere femminile in tutte le aree ad esclusione dell'area degli istruttori (ex cat. C) in cui vi è una sostanziale parità di distribuzione. Tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali (ora incarichi di elevata qualificazione) le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini superando di poco il 60%.

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 64% 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): nel 2023 35 dipendenti (di cui 12 uomini e 23 donne) hanno un'età superiore ai 60 anni e dunque prossimi alla pensione.

Per ciò che concerne la tabella 1.7 si segnala che nel format dell'amministrazione non è stata inserita la distinzione dei dati per categoria/area di appartenenza (inquadramento). L'amministrazione ha comunque fornito al CUG la tabella che per completezza si riporta di seguito:

### Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

UOMINI    DONNE

laurea	2	4
laurea magistrale	11	12
master I livello	1	
master II livello		1
Dottorato di ricerca	1	

**Area degli Istruttori**

inferiore al diploma	1	2
diploma	16	16
laurea	3	3
laurea magistrale	4	8

**Area degli Operatori esperti**

inferiore al diploma	17	41
diploma	22	36
laurea	5	3
laurea magistrale		2

**Area degli Operatori**

inferiore al diploma		1
diploma		1

Dai dati si evince come il diploma di scuola superiore è ancora il titolo di studio più diffuso tra i dipendenti di ERDIS (lo possiedono 88 dipendenti), seguito per diffusione dal titolo di studio inferiore al diploma (posseduto da 62 dipendenti). La laurea (laurea e laurea magistrale) è posseduta da 59 dipendenti mentre master (sia di I che di II livello) e dottorato sono posseduti da un ugual numero di dipendenti, pari a 2.

## 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	4	9	21	30	11	75	37,31	89,29	2	11	34	54	25	126	62,69	96,18

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>
Part Time >50%	0	0	0	4	2	6	54,55	7,14	0	1	2	2	0	5	45,45	3,82
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	100,00	3,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	9	22	36	13	84			2	12	36	56	25	131		
Totale %	1,86	4,19	10,23	16,74	6,05	39,07			0,93	5,58	16,74	26,05	11,63	60,93		

<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>
Smart working	0	1	3	3	0	7	43,75	33,33	0	1	4	4	0	9	56,25	32,14
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	4	6	4	14	42,42	66,67	0	0	4	10	5	19	57,58	67,86
Totale	0	1	7	9	4	21			0	1	8	14	5	28		
Totale %	0,00	2,04	14,29	18,37	8,16	42,86			0,00	2,04	16,33	28,57	10,20	57,14		

<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: 201 unità su 215; solo 14 unità, pari al 6,5% del totale, fruisce del part time, nelle generiche forme > al 50% e ≤ al 50%. Di queste 14 unità, 9 sono uomini e 5 donne, quest'ultime tutte usufruenti di un part time > al 50%.

La sperimentazione dello smart working, avviata da ERDIS sul finire del 2021, è stata prolungata fino al 30 giugno 2023 (determina dirigenziale n. 486 del 02/11/2022). Le unità di personale in smart nel corso del 2023 sono state pari a 16, 7 uomini e 9 donne, come nel 2022, con prevalenza delle fasce di età 41-50 e 51-60 anni.

Il personale a cui è stato consentito di fare smart working è stato individuato 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).

## 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	283	46,17	330	53,83	613	20,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	961	49,51	980	50,49	1941	63,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	17,19	53	82,81	64	2,10
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	81	18,88	348	81,12	429	14,08
Totale permessi	1336	43,85	1711	56,15	3047	

<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

Paragonando i dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L. 104 con quelli della precedente relazione, si ha una situazione pressoché invariata per i permessi fruiti dagli uomini (2023 n. 1336 permessi, 2022 n. 1338 permessi). Per contro, si registra un incremento nella richiesta di permessi da parte delle donne (2023 n. 1711 permessi, 2022 n. 1249 permessi). Rispetto al 2022 il numero di permessi giornalieri L. 104 è diminuito per entrambi i generi (uomini: 2023 n. 283 p.g., 2022 n. 878 p.g. - donne: 2023 n. 330 p.g., 2022 n. 497 p.g.), mentre è pressoché raddoppiata la richiesta di permessi orari L. 104 (uomini: 2023 n. p.o. 961, 2022 n. p.o. 450; donne: 2023 n. p.o. 980, 2022 n. p. o. 578). Passando ad analizzare i congedi parentali, si segnala una situazione pressoché invariata per i permessi giornalieri fruiti dagli uomini (2023 n. p.g. 11, 2022 n. p.g. 10) ed una significativa riduzione nella richiesta da parte del genere femminile (2023 n. p.g. 53, 2022 n. p.g. 174). Rispetto alla precedente relazione, non è stato compilato il campo relativo al numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti e, pertanto, per tale tipologia non è possibile un confronto.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

## 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

## **OBIETTIVO 1: GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO AL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE**

### **Azioni:**

A1.1 Supporti tecnologici a sostegno della disabilità

A1.2 Gestire, attraverso l'accomodamento ragionevole, i casi di disagio organizzativo

A1.3 Formazione ed aggiornamento di tutto il personale

A1.4 Riserva di 1/3 dei posti alle donne nelle commissioni di concorso

A1.5 Equilibrio di posizioni funzionali e affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza, senza discriminazioni di genere

## **OBIETTIVO 2: SVILUPPARE POLITICHE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NUOVE ED INNOVATIVE**

### **Azioni:**

A2.1 Conciliazione tempi vita-lavoro e flessibilità oraria

A2.2 Implementazione del lavoro agile e avvio del telelavoro

## **OBIETTIVO 3: FAVORIRE IL BENESSERE DELLA PERSONA E LA QUALITÀ DELLA VITA ORGANIZZATIVA**

### **Azioni:**

A3.1 Proseguire sulla strada della digitalizzazione dei processi e dei servizi.

A3.2 Curare il benessere e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori

A3.3 Codice di condotta

A3.4 Consigliere/a di fiducia

A3.5 Sportello d'ascolto

A3.6 Indagine di clima (su richiesta)

A3.7 Prevenzione del disagio organizzativo

A3.8 Proseguire nell'attività di comunicazione e diffusione delle informazioni e dei risultati attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente

A3.9 Momenti di confronto e informazione anche in collaborazione con il CUG

A3.10 Individuazione di un'attività di Team building per accrescere l'engagement del personale

Nel corso del 2023 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 e con la Consigliera di parità della Provincia di Pesaro e Urbino, nell'ottica dell'obiettivo comune a tutti i soggetti istituzionali di

rimuovere realmente gli ostacoli di ordine pratico alla piena realizzazione delle pari opportunità.

La Presidente durante l'anno si è confrontata più volte con la Consigliera di parità della provincia di Pesaro e Urbino (Romina Pierantoni) e ha partecipato alle iniziative:

1. Seminario intitolato "La Certificazione di Parità di Genere - Una nuova opportunità a disposizione delle organizzazioni e delle aziende" tenutosi a Pesaro mercoledì 7 giugno alle ore 17.00, presso la Sala del Consiglio Provinciale "W. Pierangeli" in Viale Gramsci 4.
2. "Presentazione del prontuario sul linguaggio di genere" iniziativa promossa dalla provincia di PU presso la sala W. Pierangeli in data 28/11/2023.

Grazie all'analisi delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo, il CUG ha potuto individuare punti di forza e aree di miglioramento dell'ERDIS e, sulla base di questi, individuare azioni positive più rispondenti alle esigenze del personale.

In particolare, per ciò che concerne l'azione "Proseguire nell'attività di comunicazione e diffusione delle informazioni e dei risultati attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente" il CUG porrà attenzione alla diffusione di informazioni inerenti a strategie individuate/decisioni prese in merito a cambiamenti organizzativi, risultati ottenuti, performance individuali e sistema di misurazione e valutazione attraverso e lo farà anche richiedendo incontri informativi e di confronto tra dirigenti/responsabili e personale tutto (anche per il tramite del CUG).

In merito all'azione "Formazione ed aggiornamento di tutto il personale" il CUG ritiene necessario promuovere all'interno dell'ente e consentire a tutto il personale la partecipazione ad attività formative in materia di pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza, come anche ribadito dalla recente Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione sul contrasto alla violenza di genere del 29 novembre 2023. A questo proposito, ha segnalato ai vertici amministrativi e all'ufficio competente il corso base "RiForma-Mentis" presente su Syllabus, della durata di un'ora ed incentrato sul riconoscimento delle molestie sul luogo di lavoro.

Per ciò che riguarda l'azione "Curare il benessere e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, il CUG ha ritenuto di grande utilità avviare un percorso di sensibilizzazione volto al benessere e alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Tale percorso, che prenderà forma e avvio nel corso del 2024, prevede una serie di iniziative su tematiche varie (violenza di genere, salute di genere, benessere organizzativo, pensioni etc.) per le quali saranno invitati esperti in materia.

Il CUG ha, inoltre, curato costantemente la comunicazione delle iniziative e l'aggiornamento della sezione dedicata all'interno del portale istituzionale di ERDIS; 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. Infine, ha monitorato in maniera congiunta con l'amministrazione le azioni positive previste per il 2023 per le parti di sua competenza, nonché partecipato alla stesura del PIAO 2024 - 2026 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>
Obbligatoria (sicurezza)	28	48	328	395	244	1043	39,45	42,21	45	181	340	636	399	1601	60,55	37,30
Aggiornamento professionale	6	27	189	363	105	690	37,62	27,92	64	55	339	372	314	1144	62,38	26,65
Anticorruzione	11	14	86	113	78	302	36,30	12,22	15	37	141	183	154	530	63,70	12,35
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	12	0	0	12	100,00	0,28

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>
Formazione neoassunti	23	60	0	38	0	121	47,45	4,90	18	54	52	10	0	134	52,55	3,12
informatica	4	0	72	113	56	245	34,17	9,92	4	38	168	154	108	472	65,83	11,00
Linguistica	0	0	0	32	16	48	12,83	1,94	0	54	96	96	80	326	87,17	7,60
Normativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	3	6	13	100,00	0,30
Best practice	0	0	0	4	0	4	7,69	0,16	0	0	24	8	16	48	92,31	1,12
Front office	0	0	6	6	6	18	60,00	0,73	0	0	0	6	6	12	40,00	0,28
Totale ore	72	149	681	1064	505	2471			146	419	1176	1468	1083	4292		
Totale ore %	1,06	2,20	10,07	15,73	7,47	36,54			2,16	6,20	17,39	21,71	16,01	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 fruita da determinate categorie piuttosto che da altre.

Ciò premesso, il numero di ore dedicate alla formazione del personale di ERDIS nel corso del 2023 è praticamente lo stesso dell'anno precedente con la differenza di una sola ora in più nel 2023 (tot. ore 6.763); anche le ore per genere sono le stesse (2.471 per gli uomini e 4.292 per le donne) mentre lievemente diversa è la distribuzione nelle aree tematiche e nelle fasce d'età. La formazione ai neoassunti è consolidata e divenuta una buona prassi.

### 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>	
Giudicatrice	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Uomo
Giudicatrice	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Uomo
Esaminatrice	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Uomo
Esaminatrice	2	50,00	2	50,00	4	30,77	Uomo
Totale personale	8		5		13		
Totale % sul personale complessivo	3,72		2,33		6,05		

<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 2023 ha visto espletare le seguenti procedure concorsuali/selettive:

- un concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno di categoria C, profilo professionale "assistente dei servizi tecnici" da assegnare al presidio di Camerino, riservato alle categorie indicate negli artt. 1014 e 678 del d.lgs. n. 66/2010 (nomina commissione con Determina dirigenziale di ERDIS Marche n. 576 del 16/12/2022 - procedura conclusasi nel 2023);
- una procedura di mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 per la copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato appartenenti alla cat. D, area Funzionari, profilo amministrativo contabile e di n. 1 posto di categoria C, area Istruttori, profilo amministrativo contabile, da assegnare ai presidi di Camerino e Urbino (nomina commissione con Determina dirigenziale di ERDIS Marche n. 182 del 18/04/2023);
- una procedura di mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto appartenente all'area Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D), profilo professionale "amministrativo contabile e organizzativo" per procedimenti relativi a finanziamenti Fondo Sociale Europeo (nomina commissione con Determina del Dirigente area servizi interni di ERDIS Marche n. 2 del 06/11/2023);
- una procedura per mobilità volontaria tra enti ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto appartenente all'area Istruttori (ex cat. C), profilo professionale amministrativo contabile (nomina commissione con Determina del Dirigente area servizi interni di ERDIS Marche n. 3 del 06/11/2023).

Nel 2023 è stata espletata anche la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali (avviata nel 2022) - (nomina commissione con Determina dirigenziale n. 40 del 30/01/2023) che per mero errore non è stata inserita nel format dell'Amministrazione.

In tutte le commissioni nominate è stata rispettata la composizione di genere mentre la parità di genere è stata rispettata solo nella commissione del concorso per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno di categoria C, profilo professionale "assistente dei servizi tecnici", l'unica composta da 4 membri. 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 %
dirigenti	€6220,94	--	€ -6220,94	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2489,23	€2227,15	€ -262,08	-11,77
01501 AREA ISTRUTTORI	€1882,48	€1937,96	€ 55,48	2,86
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1816,93	€1731,13	€ -85,80	-4,96

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
01503 AREA OPERATORI	--	€1782,19	€ 1782,19	100,00

Come per tutte le rilevazioni precedenti, non si hanno confronti in merito al divario economico per il personale dirigenziale e per quello di categoria A (ora area degli operatori) poiché le posizioni sono ricoperte rispettivamente da soli uomini (un Direttore Generale e un Dirigente) e da sole donne.

Se si escludono le aree dirigenti e degli operatori per i motivi appena citati, il "gender pay gap", ovvero la differenza nelle retribuzioni tra uomini e donne, mostra una situazione nettamente a favore del genere maschile, con la sola eccezione dell'area degli istruttori in cui la situazione è, seppur di poco, favorevole alle donne. Il divario economico maggiore lo si trova nell'area funzionari ed elevata qualificazione (-11% corrispondente a 262 euro in meno in busta paga per le donne rispetto agli uomini).

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2023 il CUG ha analizzato le risultanze del primo questionario sul benessere organizzativo di ERDIS (somministrato a dicembre 2022) elaborandole in un documento di sintesi approvato da tutti i componenti del CUG e trasmesso a novembre al Direttore generale e al Dirigente area tecnica. L'analisi è stata pubblicata nel sito istituzionale di ERDIS nella sezione dedicata al CUG [Attività CUG - ERDIS: ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO](https://erdis.it/attivita-cug/) (<https://erdis.it/attivita-cug/>) nonché inviata al personale tutto tramite e-mail. Sulla base di quanto emerso, il CUG ha quindi individuato azioni positive mirate da proporre all'Amministrazione che le ha recepite in toto e, successivamente (gennaio 2024), le ha fatte confluire nel PIAO 2024-2026.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **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 passate nel corso dell'anno da cinque a tre (Delibera del Cda n. 16 del 29/05/2023) e ad oggi sono: Area servizi esterni, Area servizi interni, Area tecnica, alle quali si aggiunge la Direzione generale. L'Area tecnica è assegnata ad un dirigente mentre le aree servizi interni e servizi esterni sono assegnate ad interim al Direttore generale.

Ogni Funzione/Servizio ha a capo un responsabile dell'area dei funzionari con incarico di Elevata Qualificazione.

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

Per ciò che riguarda l'azione "Curare il benessere e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, il CUG ha ritenuto di grande utilità avviare un percorso di sensibilizzazione volto al benessere e alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Tale percorso, che prenderà forma e avvio nel corso del 2024, prevede una serie di iniziative su tematiche varie (violenza di genere, salute di genere, benessere organizzativo etc.) per le quali saranno invitati esperti in materia.

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

Nel corso del 2023 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€6000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€500,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	L'analisi e la pubblicazione delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo sono state interamente curate 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 :	<a href="https://erdismarche.sharepoint.com/CUG/Site/Pages/Home.aspx">https://erdismarche.sharepoint.com/CUG/Site/Pages/Home.aspx</a> <a href="https://erdis.it/cug-comitato-unico-di-garanziala/">https://erdis.it/cug-comitato-unico-di-garanziala/</a>
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	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di Parità

## 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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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 2023 è stato un anno di importanti cambiamenti organizzativi per ERDIS: la nomina di un nuovo Direttore generale (Dott. Giovanni Pozzari a decorrere dal 01/01/2023) in primis, seguita da un nuovo assetto organizzativo che ha visto ridurre le aree dirigenziali da cinque a tre (delibera del Cda n. 16 del 29/05/2023) e conclusosi con la nomina dei nuovi incaricati di E.Q. (determina n. 395 del 29/09/2023). La campagna assunzionale è proseguita con lo svolgimento di 4 selezioni, la metà delle quali procedure di mobilità tra enti. L'ente ha proseguito nel dare valore e destinare 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. È proseguita anche la formazione per i neoassunti con corsi di base sui principali programmi in utilizzo presso l'ente. Il lavoro agile sembra aver subito una battuta d'arresto, tant'è che il numero di personale che ne ha usufruito è rimasto invariato nel numero rispetto al 2022. 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. Per ciò che riguarda i permessi L. 104 e i congedi parentali si segnala una sostanziale parità di genere nella fruizione dei primi, mentre vi è una preponderanza femminile nella fruizione dei secondi; il

numero dei permessi orari L. 104 fruiti raddoppia per entrambi i generi, mentre la richiesta di permessi giornalieri per congedi parentali da parte delle donne fa registrare una significativa riduzione del 30% rispetto al 2022.

Nell'ultima parte dell'anno il CUG, nella figura della Presidente, ha partecipato alla stesura del PIAO 2024-2026, 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 2024/2026".

L'attività più significativa del 2023 è stata l'analisi delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo che ha permesso al CUG di individuare quali aree di miglioramento: la comunicazione e l'informazione, il coinvolgimento del personale, la distribuzione di carichi di lavoro e delle responsabilità e la conoscenza del sistema di misurazione e valutazione della performance. Pertanto, il CUG si auspica che l'organizzazione metta in campo e realizzi attività mirate, quali:

- diffusione delle informazioni con incontri periodici tra i lavoratori e i propri dirigenti/responsabili al fine di coinvolgere i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi chiari e definiti dell'ente;
- intensificazione del processo informativo a supporto dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance; azioni volte a definire in maniera chiara, precisa ed equa i carichi di lavoro e le responsabilità inerenti all'attività svolta da ogni dipendente;
- definizione di un bilancio delle competenze che permetta una gestione strategica delle risorse umane e che sia utile strumento per ottenere meritocrazia, oggettività, rispetto, fiducia, coinvolgimento.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-erdis-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-2024>