



Portale CUG

Relazione CUG

Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio - 2026

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 generale | Direttore | 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 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente area Tecnica in aspettativa per incarico dirigenziale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | 0 | 3 | 1 | 7 | 1 | 0 | 6 | 8 | 4 | 2 |
| Personale non dirigente | Area degli istruttori | 2 | 3 | 10 | 10 | 2 | 0 | 5 | 6 | 10 | 5 |
| Personale non dirigente | Area degli operatori esperti | 1 | 2 | 11 | 19 | 9 | 0 | 11 | 20 | 40 | 23 |
| Personale non dirigente | Area degli operatori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Totale personale | | 3 | 8 | 24 | 37 | 12 | 0 | 22 | 34 | 56 | 30 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,33 | 3,54 | 10,62 | 16,37 | 5,31 | 0,00 | 9,73 | 15,04 | 24,78 | 13,27 |

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 | 1 | 2 | 5 | 2 | 0 | 10 | 32,26 | 11,90 | 0 | 13 | 3 | 5 | 0 | 21 | 67,74 | 14,79 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 4 | 1 | 2 | 0 | 9 | 60,00 | 10,71 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 6 | 40,00 | 4,23 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 5 | 6 | 1 | 13 | 40,63 | 15,48 | 0 | 4 | 9 | 3 | 3 | 19 | 59,38 | 13,38 |

| 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⁾ |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 13 | 27 | 11 | 52 | 35,14 | 61,90 | 0 | 1 | 20 | 48 | 27 | 96 | 64,86 | 67,61 |
| Totale | 3 | 8 | 24 | 37 | 12 | 84 | | | 0 | 22 | 34 | 56 | 30 | 142 | | |
| Totale % | 1,33 | 3,54 | 10,62 | 16,37 | 5,31 | 37,17 | | | 0,00 | 9,73 | 15,04 | 24,78 | 13,27 | 62,83 | | |

⁽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⁾ |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Laurea | 10 | 33,33 | 20 | 66,67 | 30 | 13,45 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Laurea magistrale | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,45 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Master di I livello | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,45 |
| Area degli Istruttori | Inferiore al Diploma superiore | | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,45 |
| Area degli Istruttori | Diploma di scuola superiore | 20 | 51,28 | 19 | 48,72 | 39 | 17,49 |
| Area degli istruttori | Laurea | 7 | 53,85 | 6 | 46,15 | 13 | 5,83 |
| Area degli operatori esperti | Inferiore al Diploma superiore | 10 | 26,32 | 28 | 73,68 | 38 | 17,04 |
| Area degli operatori esperti | Diploma di scuola superiore | 28 | 33,33 | 56 | 66,67 | 84 | 37,67 |
| Area degli operatori esperti | Laurea | 4 | 28,57 | 10 | 71,43 | 14 | 6,28 |
| Area degli Operatori | Inferiore al Diploma superiore | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,45 |
| Area degli Operatori | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,45 |
| Totale personale | | 81 | | 142 | | 223 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 35,84 | | 62,83 | | 98,67 | |

⁽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 31.12.2025 è composto da un totale di 226 dipendenti, di cui 142 sono donne e 84 uomini. La Dirigenza dell'area tecnica è stata interessata dall' assunzione di una unità di personale in corso d'anno (dal 1° aprile) ma continua ad essere ricoperta da un uomo, come anche la Direzione Generale che però non ha subito ricambi. 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. Anche tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali (funzionari e incaricati di elevata qualificazione) le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini (rispettivamente 20 e 12 unità). La fascia di età 51-60 anni è quella che conta il maggior numero di dipendenti di entrambi i sessi (37 uomini e 56 donne).

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: 52 uomini e 96 donne, per un totale di 148 dipendenti dei quali la maggior parte appartiene alla fascia d'età 51-60 anni. Il personale con minor permanenza nel profilo/livello ha prevalentemente un'età inferiore ai 40 anni, con punte nella fascia 31-40 per il genere femminile. Il personale con un'età superiore ai 60 anni conta 38 unità, 11 maschi e 27 femmine.

Tra il personale del comparto il diploma di scuola superiore è il titolo di studio più diffuso: lo possiedono 124 dipendenti, seguito dalla laurea - posseduta da 57 dipendenti e da un titolo di studio inferiore al diploma - posseduto da 40 dipendenti. Il master è posseduto solo da 1 dipendente appartenente all'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni. L'area che registra il maggior numero di personale con diploma superiore è quella degli Operatori esperti con 28 maschi e 56 femmine, mentre l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni restituisce il più alto numero di laureati e laureate con 10 maschi e 20 femmine. Tra il personale dirigenziale 2 dirigenti su 3 possiedono un master di II livello.

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 | 3 | 8 | 22 | 33 | 9 | 75 | 36,23 | 89,29 | 0 | 22 | 32 | 50 | 28 | 132 | 63,77 | 92,96 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 6 | 46,15 | 7,14 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 7 | 53,85 | 4,93 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 50,00 | 3,57 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 50,00 | 2,11 |
| Totale | 3 | 8 | 24 | 37 | 12 | 84 | | | 0 | 22 | 34 | 56 | 30 | 142 | | |
| Totale % | 1,33 | 3,54 | 10,62 | 16,37 | 5,31 | 37,17 | | | 0,00 | 9,73 | 15,04 | 24,78 | 13,27 | 62,83 | | |

⁽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⁾ |

| 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⁾ |
| Smart working | 0 | 1 | 3 | 7 | 0 | 11 | 34,38 | 100,00 | 0 | 4 | 7 | 7 | 3 | 21 | 65,63 | 100,00 |
| Totale | 0 | 1 | 3 | 7 | 0 | 11 | | | 0 | 4 | 7 | 7 | 3 | 21 | | |
| Totale % | 0,00 | 3,13 | 9,38 | 21,88 | 0,00 | 34,38 | | | 0,00 | 12,50 | 21,88 | 21,88 | 9,38 | 65,63 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La quasi totalità dei dipendenti di ERDIS presta servizio a tempo pieno: 207 unità su 226; 13 unità fruiscono del part time > al 50% e 6 nella forma ≤ al 50%. Tra il personale che usufruisce di una delle due forme di part time c'è sostanziale bilanciamento di genere.

Le unità di personale in smart working nel corso del 2025 sono state pari a 32, 11 uomini e 21 donne, con prevalenza della fascia di età 51-60 anni.

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 | 417 | 50,00 | 417 | 50,00 | 834 | 44,13 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 526 | 72,65 | 198 | 27,35 | 724 | 38,31 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 80 | 24,10 | 252 | 75,90 | 332 | 17,57 |
| Totale permessi | 1023 | 54,13 | 867 | 45,87 | 1890 | |

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

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

Per ciò che concerne i permessi L.104 si segnala un generale incremento rispetto al 2024, ad eccezione dei permessi orari fruiti dagli uomini che scendono da 635 a 526, ma che tuttavia rimangono la forma più richiesta dal genere maschile. I permessi L. 104 fruiti dalle donne sono lievemente aumentati passando da 411 a 417 per quelli giornalieri e da 153 a 198 per quelli orari.

Passando ad analizzare i congedi parentali giornalieri, rispetto al 2024 si segnala un deciso incremento per entrambi i sessi: gli uomini hanno fruito di 80 permessi contro i 12 del 2024 e le donne di 252 contro i 133 del 2024.

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

- Flessibilità oraria

- Telelavoro
- Banca delle ore

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**

Il Piano triennale di azioni positive contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 ha confermato gli obiettivi del precedente Piano. Le azioni positive proposte per il 2025 hanno riguardato in particolare le attività di formazione e sensibilizzazione, il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa, e l'accessibilità fisica e digitale del personale. Per quanto concerne la formazione, la proposta formativa avanzata dal CUG all'Amministrazione è stata accolta e inserita nel Piano per la formazione del personale del PIAO di ERDIS 2025-2027. In particolare, per l'annualità 2025 è stata prevista la fruizione, da parte di tutto il personale, del corso "Riforma Mentis", presente sulla piattaforma Syllabus. Tale previsione è divenuta successivamente obbligatoria per tutto il personale a seguito di nota del Direttore Generale, con la quale è stata comunicata anche l'obbligatorietà del corso "La cultura del rispetto", per un totale complessivo di 13 ore di formazione. È stata inoltre richiesta una specifica attività formativa per il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID); anche tale proposta è stata accolta ed ulteriormente estesa al personale di staff del ResPID. In data 22 luglio 2025 si è tenuto il webinar "Un linguaggio che valorizza le differenze", organizzato dal CUG di ERDIS in collaborazione con la Provincia di Pesaro e Urbino e con la Consigliera di parità provinciale. Durante l'incontro, che ha registrato la partecipazione di oltre 40 persone tra dipendenti di ERDIS e partecipanti esterni, sono intervenute, nell'ordine: Paola D'Andrea - EQ Supporto al Segretario/Direttore Generale e statistica dell'Amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino - con un contributo sull'esperienza della Provincia; Romina Pierantoni - Consigliera di parità della Provincia di Pesaro e Urbino - che ha illustrato il prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze; Marzia Martino - docente di team building presso l'Università degli Studi Internazionali di Roma (UNINT) - con un intervento sul ruolo del linguaggio nei percorsi di valorizzazione delle differenze.

Nella seconda parte dell'anno è stato avviato il rilevamento della situazione iniziale del personale con disabilità. L'attività è stata condotta dal tavolo di lavoro istituito all'interno del CUG e dedicato alle tematiche relative a diversità, equità e inclusione. L'azione positiva è stata inoltre assegnata al Direttore Generale come obiettivo di performance individuale. Nei mesi di settembre e ottobre il tavolo di lavoro, in sinergia con il ResPID, ha predisposto un questionario volto a rilevare il livello di accessibilità per il personale con disabilità. A metà novembre il questionario è stato inviato al personale interessato, che ha potuto compilarlo fino alla fine del mese. Al termine del periodo di somministrazione è stata effettuata l'analisi delle risposte e le risultanze dell'indagine sono state trasmesse al ResPID/Direttore Generale. A seguito della revoca, da parte della Regione Marche, della procedura per l'individuazione della Consigliera di fiducia in forma associata, il CUG ha deciso, per il 2025, di rimodulare l'obiettivo relativo al Codice di condotta, proponendone l'integrazione con il Codice di comportamento dell'Ente entro il 2026. Inoltre, per l'anno 2025, tale azione positiva è stata assegnata come obiettivo individuale al Direttore Generale e alla Responsabile del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, nonché come obiettivo di performance organizzativa al medesimo servizio. Si è pertanto proceduto al coinvolgimento del personale attraverso la somministrazione di un questionario finalizzato alla raccolta di criticità, proposte e suggerimenti di modifica. L'attività di consultazione è stata preceduta dalla predisposizione di un elenco di dipendenti, sottoposto preventivamente al Direttore Generale e al Dirigente dell'Area Tecnica. L'individuazione è avvenuta tenendo conto della composizione del personale di ERDIS e delle sue caratteristiche organizzative, al fine di garantire una rappresentatività equilibrata sotto il profilo del genere, delle professionalità e degli ambiti lavorativi. Il personale interessato ha avuto circa due settimane di tempo (tra novembre e dicembre) per la compilazione del questionario. Al termine della raccolta dei contributi si è proceduto all'analisi

delle risposte, i cui esiti sono stati trasmessi al Direttore Generale e alla Responsabile del Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Performance e Processi di Qualità per i successivi adempimenti. Per quanto riguarda l'obiettivo relativo al Regolamento antifumo (Progetto Smoke Free), anch'esso inserito nel PIAO 2025-2027, sono state avviate le attività propedeutiche finalizzate all'approvazione del documento, prevista per il 2026. La Presidente del CUG ha pertanto coinvolto il Datore di lavoro, il quale ha delegato il confronto al Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente. Il primo incontro si è svolto nel mese di ottobre. La Presidente del CUG ha interagito con la Consigliera di parità della Provincia di Pesaro e Urbino, ha partecipato agli incontri della Rete Nazionale dei CUG e ha collaborato con l'Amministrazione nella redazione del PIAO 2026-2028 per la parte di competenza. Il CUG ha inoltre garantito un'ampia diffusione delle iniziative promosse direttamente, nonché di quelle organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG e dagli enti aderenti, favorendo la partecipazione del personale di ERDIS. La relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), riferita all'anno 2024, è stata regolarmente redatta e trasmessa sul portale dei CUG entro le tempistiche indicate.

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⁾ |
| Sicurezza | 2 | 4 | 13 | 27 | 7 | 53 | 34,87 | 13,18 | 0 | 27 | 16 | 44 | 12 | 99 | 65,13 | 9,54 |
| Aggiornamento professionale | 31 | 27 | 78 | 117 | 38 | 291 | 27,69 | 72,39 | 0 | 82 | 231 | 345 | 102 | 760 | 72,31 | 73,22 |
| Anticorruzione | 0 | 2 | 7 | 6 | 1 | 16 | 17,78 | 3,98 | 0 | 4 | 32 | 25 | 13 | 74 | 82,22 | 7,13 |
| informatica | 1 | 3 | 5 | 6 | 1 | 16 | 30,19 | 3,98 | 0 | 2 | 17 | 14 | 4 | 37 | 69,81 | 3,56 |
| Normativa | 3 | 1 | 0 | 4 | 2 | 10 | 29,41 | 2,49 | 0 | 1 | 6 | 17 | 0 | 24 | 70,59 | 2,31 |
| Tematiche CUG | 0 | 3 | 5 | 6 | 2 | 16 | 26,67 | 3,98 | 0 | 4 | 18 | 14 | 8 | 44 | 73,33 | 4,24 |
| Totale ore | 37 | 40 | 108 | 166 | 51 | 402 | | | 0 | 120 | 320 | 459 | 139 | 1038 | | |
| Totale ore % | 2,57 | 2,78 | 7,50 | 11,53 | 3,54 | 27,92 | | | 0,00 | 8,33 | 22,22 | 31,88 | 9,65 | 72,08 | | |

⁽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

Permane la criticità - più volte segnalata - circa la modalità di rilevazione dei dati riportati nella tabella "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età": 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.

In materia di formazione, ERDIS ha recepito le indicazioni e adempiuto agli obblighi derivanti dalle diverse Direttive emanate dal Ministro Paolo Zangrillo a partire dal 2023. Nel corso del 2025, il numero complessivo di ore di formazione erogate al personale è pari a 1.440, di cui 402 fruiti dagli uomini e 1.038 dalle donne. Rispetto al 2024 (6.243 ore), si registra una significativa riduzione; tale dato deve tuttavia essere letto alla luce del fatto che diversi corsi risultavano ancora in svolgimento nel mese di dicembre 2025 e che le relative attestazioni di frequenza sono state rilasciate nei primi mesi del 2026, con conseguente imputazione formale all'anno in corso.

Si evidenzia, invece, come particolarmente positivo l'incremento delle ore dedicate alle tematiche afferenti al CUG, che

passano da 21 nel 2024 a 60 nel 2025, di cui 16 fruite dagli uomini e 44 dalle donne, confermando una crescente attenzione dell'Amministrazione verso i temi delle pari opportunità, dell'inclusione e del benessere organizzativo.

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⁾ | |
| Funzionario comunicazione e informazione | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 100,00 | Uomo |
| Totale personale | 2 | | 3 | | 5 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,88 | | 1,33 | | 2,21 | | |

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

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

Nel corso del 2025 è stato espletato un concorso pubblico, per esami, finalizzato alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo professionale di "Funzionario comunicazione e informazione".

Si segnala, inoltre, che - pur non essendo riportate nella tabella soprastante - sono state istituite ulteriori commissioni nell'ambito di procedure interne ed esterne. In particolare, sono state nominate: la commissione per le progressioni economiche all'interno delle aree, la commissione per le progressioni tra le aree e la commissione relativa alla procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo amministrativo, contabile e organizzativo.

Tutte le commissioni nominate hanno rispettato i criteri di composizione previsti dalla normativa vigente, nonché il principio di parità di genere. In ciascuna di esse, il ruolo di Presidente è stato ricoperto da personale maschile (Direttore Generale e Dirigente dell'Area Tecnica di ERDIS).

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 | €5557,18 | -- | € -5557,18 | -- |
| AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | €2626,94 | €2634,16 | € 7,22 | 0,27 |
| AREA DEGLI ISTR | €2023,47 | €2128,98 | € 105,51 | 4,96 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | €1918,63 | €1860,00 | € -58,63 | -3,15 |
| AREA DEGLI OPERATORI | -- | €1810,38 | € 1810,38 | 100,00 |

Come per le precedenti rilevazioni, non risultano disponibili elementi di confronto in merito al divario economico per il personale dirigenziale e per quello appartenente all'Area degli operatori (ex categoria A), in quanto le relative posizioni risultano coperte rispettivamente da soli uomini (un Direttore Generale e due Dirigenti, di cui uno in mobilità) e da sole donne.

Con riferimento al 2025, la situazione appare sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Escludendo le suddette aree, il gender pay gap - inteso come differenza nelle retribuzioni tra uomini e donne - evidenzia nel complesso una situazione leggermente favorevole al genere femminile.

Nel dettaglio, l'unica eccezione si riscontra nell'Area degli operatori esperti, nella quale gli uomini percepiscono una retribuzione mediamente superiore rispetto alle donne, con uno scarto di circa 60 euro mensili. Il divario più significativo si registra invece nell'Area degli istruttori, dove si rileva una differenza pari al +4,96%, corrispondente a circa 105 euro in meno in busta paga per il personale maschile. Nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, infine, la retribuzione netta media risulta pressoché allineata tra i generi.

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

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 al Direttore generale e al Dirigente area tecnica. L'analisi è stata pubblicata nel sito istituzionale di ERDIS nella sezione dedicata alle attività del CUG: [Attività CUG | ERDIS Marche - Ente Regionale per il diritto allo studio](https://erdis.it/documenti/3189718/attivita-cug) (<https://erdis.it/documenti/3189718/attivita-cug>) nonché inviata al personale tutto tramite e-mail. Sulla base di quanto emerso, il CUG ha individuato e proposto azioni positive mirate, recepite in toto dall'Amministrazione, che successivamente sono confluite nel PIAO 2024-2026 e in parte nel PIAO 2025-2027.

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 quattro (approvate con Delibera del Cda n. 16 del 29/05/2023): Direzione generale, Area servizi esterni, Area servizi interni, Area tecnica. A capo della Direzione generale vi è il Direttore generale (Dirigente di I fascia); l'Area tecnica è assegnata ad un Dirigente di II fascia mentre le aree servizi interni e servizi esterni sono assegnate ad interim al Direttore generale o al Dirigente di Area tecnica. Ogni area dirigenziale ha sotto di sé Funzioni/Servizi con a capo un Responsabile al quale è stato affidato un incarico di Elevata Qualificazione.

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

La presenza significativa di personale prossimo al pensionamento suggerisce l'opportunità di promuovere iniziative di valorizzazione e trasferimento delle competenze, a supporto della continuità organizzativa. Analogamente, la mobilità interna con affiancamento operativo tra i diversi servizi può contribuire a garantire sia la serenità lavorativa sia la circolazione delle competenze. Inoltre, considerato il trend positivo e l'ampio bacino di personale potenzialmente interessato allo smart working, si rileva l'opportunità di favorirne una diffusione più estesa, anche attraverso interventi organizzativi volti a semplificare e agevolare l'accesso all'istituto, come la revisione delle linee guida e la semplificazione delle procedure di attivazione.

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

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni al CUG.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azione positiva: "Garantire la piena accessibilità fisica e digitale nel rispetto di ogni diversità all'interno"

dell'ente"

L'azione è stata assegnata al Direttore Generale come obiettivo di performance individuale. Il target per il 2025 prevedeva il rilevamento della situazione iniziale del personale con disabilità certificata. L'attività di rilevamento è stata avviata nella seconda parte dell'anno, con il coinvolgimento del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID), e condotta dal tavolo di lavoro istituito all'interno del CUG dedicato alle tematiche di diversità, equità e inclusione. Nei mesi di settembre e ottobre il tavolo, in sinergia con il ResPID, ha predisposto un questionario volto a rilevare il livello di accessibilità per il personale con disabilità. A metà novembre il questionario è stato inviato al personale interessato, che ha potuto compilarlo fino alla fine del mese. Al termine del periodo di somministrazione, le risposte sono state analizzate e le risultanze dell'indagine trasmesse al ResPID/Direttore Generale.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azione positiva: "Codice di condotta"

L'azione è stata assegnata come obiettivo individuale al Direttore Generale e alla Responsabile del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, nonché come obiettivo di performance organizzativa allo stesso servizio. Il target per il 2025 prevedeva il coinvolgimento del personale mediante la somministrazione di un questionario finalizzato alla rilevazione di criticità, proposte e suggerimenti di modifica.

L'attività di consultazione è stata preceduta dalla predisposizione di un elenco di dipendenti, sottoposto preventivamente al Direttore Generale e al Dirigente dell'Area Tecnica. L'individuazione del personale ha tenuto conto della composizione dell'ente e delle caratteristiche organizzative, al fine di garantire una rappresentatività equilibrata per genere, professionalità e ambiti lavorativi. Successivamente, il CUG ha predisposto e somministrato il questionario, lasciando al personale circa due settimane di tempo (tra novembre e dicembre) per la compilazione. Al termine della raccolta, le risposte sono state analizzate e trasmesse al Direttore Generale e alla Responsabile del Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Performance e Processi di Qualità per i successivi adempimenti.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione

Azione positiva: "Formazione e aggiornamento di tutto il personale"

L'azione è stata assegnata al Direttore Generale come obiettivo di performance individuale. Il target 2025 prevedeva la promozione e l'attuazione di almeno due iniziative sulle tematiche delle pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere.

Per l'annualità 2025, tutto il personale ha avuto accesso al corso "Riforma Mentis" sulla piattaforma Syllabus, reso successivamente obbligatorio a seguito di nota del Direttore Generale, insieme al corso "La cultura del rispetto", per un totale complessivo di 13 ore di formazione.

È stata inoltre prevista una specifica attività formativa per il ResPID, estesa anche al personale di staff del servizio. In data 22 luglio 2025, il CUG ha organizzato il webinar "Un linguaggio che valorizza le differenze", in collaborazione con la Provincia di Pesaro e Urbino e con la sua Consigliera di parità. L'incontro ha registrato la partecipazione di oltre 40 persone, tra dipendenti di ERDIS e partecipanti esterni. Sono intervenuti, nell'ordine: Paola D'Andrea - EQ upporto al Segretario/Direttore Generale e statistica dell'Amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino, con un contributo sull'esperienza della Provincia; Romina Pierantoni - Consigliera di parità della Provincia di Pesaro e Urbino, con illustrazione del prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze; Marzia Martino - docente di team building presso l'Università degli Studi Internazionali di Roma (UNINT), con un intervento sul ruolo del linguaggio nei percorsi di valorizzazione delle differenze.

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: | 18/07/2024 |
| Organo sottoscrittore: | Direttore Generale |
| Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | Sì |
| Dotazione euro: | €5000,00 |
| 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: | Formazione interna, sondaggi/questionari somministrati al personale, comunicazione, evento sul linguaggio di genere |
| Esiste una sede fisica del cug?: | Sì |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | https://erdismarche.sharepoint.com/CUG/Site/Pages/Home.aspx https://erdis.it/unit%C3%A0-organizzative/3159094/cug |
| 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:

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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- PIAO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, in buona parte**

:

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

Nel complesso, i dati relativi al 2025 confermano, nelle loro linee generali, i trend che caratterizzano ERDIS e il suo personale. Il genere femminile continua a rappresentare la componente più numerosa dell'organico e si registra una crescita costante del ricorso allo smart working, che negli ultimi anni si è progressivamente consolidato come modalità di lavoro ordinaria. Se si considera il dato del 2021, quando ancora si risentivano gli effetti della pandemia da Covid-19, il numero dei dipendenti che usufruiscono dello smart working è più che triplicato, passando da 10 unità a 32 nel 2025, confermando un trend positivo già evidente dal 2022. Tuttavia, il bacino di personale potenzialmente smartabile appare più ampio rispetto ai dati rilevati, suggerendo la presenza di ulteriori margini di diffusione dell'istituto.

Si rileva inoltre un aumento del numero complessivo dei dipendenti, in essere dal 2024; tale dato deve tuttavia essere letto congiuntamente alle dinamiche relative alla mobilità del personale e alle cessazioni: in relazione alla struttura anagrafica dell'organico, il personale con età superiore ai 60 anni rappresenta il 18% del totale, evidenziando la presenza di una quota

significativa di dipendenti prossimi al pensionamento.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione tra vita lavorativa e personale, nel corso del 2025 si registra un aumento delle richieste di permessi ai sensi della legge 104/1992 e di congedi parentali rispetto all'anno precedente: il totale passa da 1.679 nel 2024 a 1.890 nel 2025. Nel dettaglio, si rileva una sostanziale parità di genere nella fruizione dei permessi giornalieri ex legge 104 (417 per ciascun genere), mentre emerge una maggiore incidenza maschile nell'utilizzo dei permessi orari (526 per gli uomini e 198 per le donne) e una prevalenza femminile nella fruizione dei congedi parentali giornalieri (80 per gli uomini e 252 per le donne).

Con riferimento al gender pay gap, nell'ultimo triennio (2023-2025) si osserva, nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, un'inversione di tendenza che porta la retribuzione netta media delle donne a risultare superiore a quella degli uomini.

Infine, l'incremento delle ore di formazione dedicate alle tematiche afferenti al CUG è riconducibile sia alla scelta dell'Amministrazione di rendere obbligatorio per tutto il personale il corso "Riforma mentis" della piattaforma Syllabus, sia al contributo propositivo e di impulso del CUG, nell'ottica di rafforzare la diffusione di una cultura organizzativa attenta ai principi di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-erdis-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-2026>