



Portale CUG

Relazione CUG

Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio - 2025

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 area Tecnica in aspettativa per incarico dirigenziale	0	0	1		0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0		1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente area tecnica a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	2	1	6	2	0	6	9	3	2
Personale non dirigente	Area Istruttori	1	6	8	10	2	1	4	6	10	5
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	1	11	21	7	2	6	21	42	18
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale personale		3	9	21	39	11	3	16	36	57	25
Totale % sul personale complessivo		1,36	4,09	9,55	17,73	5,00	1,36	7,27	16,36	25,91	11,36

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	2	8	4	4	0	18	45,00	21,69	3	11	5	3	0	22	55,00	16,06
Tra 3 e 5 anni	1	0	0	0	0	1	50,00	1,20	0	0	1	0	0	1	50,00	0,73
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	9	1	15	42,86	18,07	0	4	9	4	3	20	57,14	14,60

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	12	26	10	49	34,27	59,04	0	1	21	50	22	94	65,73	68,61
Totale	3	9	21	39	11	83			3	16	36	57	25	137		
Totale %	1,36	4,09	9,55	17,73	5,00	37,73			1,36	7,27	16,36	25,91	11,36	62,27		

⁽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 ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	1,38
AREA DEI FUNZIONARI ED	Laurea	10	35,71	18	64,29	28	12,90
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,46
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	19	48,72	20	51,28	39	17,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	8	57,14	6	42,86	14	6,45
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	9	24,32	28	75,68	37	17,05
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	27	34,62	51	65,38	78	35,94
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	5	33,33	10	66,67	15	6,91
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,46
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,46
Totale personale		80		137		217	
Totale % sul personale complessivo		36,36		62,27		98,64	

⁽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 31.12.2024 è composto da un totale di 220 dipendenti, di cui 137 sono donne e 83 uomini. Dopo 5

anni, il numero del personale è tornato a salire (+ 5 unità rispetto alla relazione 2023). La Dirigenza dell’area tecnica è stata interessata da un avvicendamento in corso d’anno 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 (incarichi di elevata qualificazione) le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini (63%).

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 60% per il genere maschile e attorno al 65% per quello femminile; la fascia d’età 51-60 anni fa 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. Il personale con un’età superiore ai 60 anni conta 36 unità, 11 maschi e 25 femmine, pari al 16 % del totale.

Tra il personale del comparto il diploma di scuola superiore è il titolo di studio più diffuso: lo possiedono 119 dipendenti, seguito dalla laurea - posseduta da 57 dipendenti - e da un titolo di studio inferiore al diploma - posseduto da 38 dipendenti. Il master è posseduto solo da 3 dipendenti (1 maschio e 2 femmine) appartenenti all’Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni e da due Dirigenti. L’area che registra il maggior numero di personale con diploma superiore è quella degli Operatori esperti con 27 maschi e 51 femmine, mentre l’Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni restituisce il più alto numero di laureati e laureate con 10 maschi e 18 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	9	20	34	8	74	36,63	89,16	3	16	34	51	24	128	63,37	93,43
Part Time >50%		0	0	4	2	6	46,15	7,23	0	0	1	6	0	7	53,85	5,11
Part Time ≤50%	0	0	1	1	1	3	60,00	3,61	0	0	1	0	1	2	40,00	1,46
Totale	3	9	21	39	11	83			3	16	36	57	25	137		
Totale %	1,36	4,09	9,55	17,73	5,00	37,73			1,36	7,27	16,36	25,91	11,36	62,27		

⁽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		1	2	4	0	7	31,82	100,00	0	2	5	6	2	15	68,18	100,00
Totale	0	1	2	4	0	7			0	2	5	6	2	15		
Totale %	0,00	4,55	9,09	18,18	0,00	31,82			0,00	9,09	22,73	27,27	9,09	68,18		

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

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

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

La quasi totalità dei dipendenti di ERDIS presta servizio a tempo pieno: 202 unità su 220; 13 unità fruiscono del part time > al 50% e 5 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 2024 sono state pari a 22, 7 uomini e 15 donne, + 6 unità rispetto al 2023, 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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	635	80,58	153	19,42	788	46,93
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	335	44,91	411	55,09	746	44,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	8,28	133	91,72	145	8,64
Totale permessi	982	58,49	697	41,51	1679	

⁽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 orari L.104 si segnala una notevole diminuzione rispetto al 2023, in particolare per il genere femminile: sono infatti 153 i permessi presi dalle donne contro i 980 registrati nel 2023; per il genere maschile la diminuzione è meno drastica: 635 i permessi presi nel 2024 contro i 961 del 2023. Se si osservano i dati dei permessi giornalieri si nota che sono stati richiesti in maggioranza dal genere femminile, seppur con poco scarto su quelli presi dal genere maschile: 411 permessi per le donne contro 335 per gli uomini.

Passando ad analizzare i congedi parentali giornalieri, rispetto al 2023 la situazione è pressoché invariata per gli uomini mentre per le donne fa segnare un deciso incremento: 12 congedi fruiti dagli uomini (11 nel 2023) e 133 quelli fruiti dalle donne (53 nel 2023).

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

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

137

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

83

Soggetti coinvolti:

CUG

Indicatore: n. dipendenti che hanno partecipato nel corso dell'anno ad attività formative in materia

Target: ≥ 5

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

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

Destinatari:

Solo donne

Numero Beneficiari effettivi Donne:

137

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

0

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Indicatore: n. donne nelle commissioni di concorso

Target: $\geq 1/3$

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

SVILUPPARE POLITICHE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NUOVE ED INNOVATIVE

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

137

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

83

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Indicatore: Conciliazione tempi vita-lavoro e flessibilità

	oraria
Target:	individuazione n. dipendenti attraverso la raccolta dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No
Obiettivo:	Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.
Azioni/ Iniziative:	Estensione e consolidamento del lavoro agile ordinario
Destinatari:	Tutto il personale
Numero Beneficiari effettivi Donne:	137
Numero Beneficiari effettivi Uomini:	83
Soggetti coinvolti:	Ufficio per il Personale
Indicatore:	n. dipendenti che usufruiscono del lavoro agile
Target:	≥ 20
Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione	No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

137

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

83

Soggetti coinvolti:

CUG

Indicatore: coinvolgimento personale con questionario di rilevazione criticità/proposte/modifiche

Target: approvazione codice

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Attività di comunicazione e diffusione informazioni e risultati con l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

137

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

83

Soggetti coinvolti:



Dirigenza Area Servizi Interni

Indicatore: n. incontri informativi su cambiamenti organizzativi, risultati ottenuti, performance

Target: ≥ 1

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Individuazione attività di team building per accrescere l'engagement del personale

Destinatari:

Dirigenti e Responsabili EQ

Numero Beneficiari effettivi Donne:

12

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

7

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Capitolo di spesa: Formazione ed aggiornamento

Risorse impegnate:

€3800,00

Indicatore: n. attività di team building

Target: ≥ 2

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione **No**
Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Il Piano triennale di azioni positive contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 ha confermato gli obiettivi del precedente Piano prevedendo però azioni positive maggiormente rispondenti alla situazione di ERDIS, in parte scaturite dalle risultanze del questionario sul benessere organizzativo, somministrato a fine 2022 ed analizzato nel corso del 2023.

Nel 2024 si è proceduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia, il cui primo mandato (quadriennio 2020-2024) si è concluso nel mese di agosto. Con determina del Direttore Generale di ERDIS n. 21 del 23/05/2024 è stata avviata la procedura di rinnovo, terminata con la nomina della nuova composizione del Comitato, approvata con determina n. 38 del 18/07/2024. La dott.ssa Lucia Paoloni è stata riconfermata alla Presidenza del CUG.

Gran parte delle attività sono state realizzate nei primi sei mesi dell'anno con particolare attenzione alla formazione e alle iniziative in materia di pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere. Tra queste, l'incontro dal titolo "La violenza di genere e i servizi per contrastarla nella Regione Marche" tenutosi da remoto in data 16 aprile, in occasione delle Giornate Nazionali del diritto allo studio universitario dedicate al tema della "Parità di genere quale presupposto fondamentale del Diritto allo Studio Universitario"(Padova, 15 -17 aprile 2024), durante il quale sono intervenute Romina Pierantoni, consigliera di Parità della Provincia di Pesaro e Urbino e Stella Grassetto coordinatrice del Centro Antiviolenza "Parla con noi" della Provincia di Pesaro e Urbino. Inoltre, è stata organizzata un'attività formativa per il personale dell'ente tenuta dalla Presidente del CUG sul tema della parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Nella seconda parte dell'anno si è dato compimento all'attività di team building proposta dal Comitato per il Dirigente e per i Responsabili incaricati di elevata qualificazione e si è svolta la formazione interna dedicata alla comunicazione di strategie individuate/decisioni prese in merito a cambiamenti organizzativi, risultati ottenuti, performance individuali e sistema di misurazione e valutazione.

Il CUG, dopo aver consultato il Direttore Generale e il Consiglio di amministrazione, ha manifestato interesse per la proposta avanzata dal CUG della Regione Marche di dotarsi, in forma associata, della figura della Consigliera di fiducia, attraverso la stipula di un accordo di collaborazione prevedente un'equa compartecipazione economica. Tuttavia, la procedura è stata revocata a fine anno.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62/2024, che all'art. 4 introduce importanti aggiornamenti nella terminologia in materia di disabilità, il CUG e il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID) hanno trasmesso a tutto il personale una nota congiunta contenente raccomandazioni e indicazioni sulla corretta terminologia da adottare, in linea con i principi di rispetto dei diritti e della dignità delle persone con disabilità.

In occasione delle festività natalizie, al fine di migliorare il clima lavorativo in un periodo di festa, nel rispetto dell'orario complessivo e del regolare svolgimento dei servizi, il CUG ha proposto e ottenuto la riorganizzazione dei turni lavorativi per le giornate del 24 e 31 dicembre.

Nel corso dell'anno, la Presidente ha consolidato la collaborazione con le istituzioni di riferimento, in un'ottica di rimozione degli ostacoli pratici alla piena realizzazione delle pari opportunità. In particolare, 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 2025-2027 per la parte di competenza.

Il CUG ha 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 ERDIS.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	51	215	249	360	85	960	34,29	45,07	0	189	719	530	402	1840	65,71	44,74
Anticorruzione	5	12	17	30	11	75	15,63	3,52	1	29	115	123	137	405	84,38	9,85
Front office	14	0	0	0	0	14	50,00	0,66	0	0	14	0	0	14	50,00	0,34
informatica	11	82	69	298	3	463	52,55	21,74	0	98	181	84	55	418	47,45	10,16
Normativa	4	131	6	146	8	295	26,94	13,85	0	233	316	176	75	800	73,06	19,45
Sicurezza	0	34	87	178	20	319	34,01	14,98	24	80	143	297	75	619	65,99	15,05
Tematiche CUG	0	0	4	0	0	4	19,05	0,19	0	1	12	3	1	17	80,95	0,41
Totale ore	85	474	432	1012	127	2130			25	630	1500	1213	745	4113		
Totale ore %	1,36	7,59	6,92	16,21	2,03	34,12			0,40	10,09	24,03	19,43	11,93	65,88		

⁽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

In materia di formazione ERDIS ha recepito le numerose indicazioni e ha rispettato gli obblighi derivanti dalle diverse Direttive a firma del Ministro Zangrillo che si sono succedute nel tempo a partire dal 2023. Il numero di ore dedicate alla formazione del personale nel corso del 2024 è pari a 6.243, di cui 2.130 fruite dagli uomini e 4.113 fruite dalle donne. Da segnalare il sensibile incremento rispetto al 2023 delle ore dedicate alle tematiche di competenza CUG che passano da 12 a 21 di cui 4 fruite da uomini e 17 da donne.

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⁾	
COMMISSIONE CONCORSI	2	50,00	2	50,00	4	50,00	Donna
COMMISSIONE CONCORSO	2	50,00	2	50,00	4	50,00	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	4		4		8		
Totale % sul personale complessivo	1,82		1,82		3,64		

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

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

Nel corso del 2024 sono state espletate le seguenti procedure concorsuali:

- un concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 2 posti, a tempo indeterminato e pieno, area degli istruttori, profilo professionale istruttore della ristorazione, da assegnare al presidio di Camerino, riservato prioritariamente per n. 1 posto ai volontari delle forze armate ai sensi del d.lgs. 66/2010;
- un concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 12 posti a tempo indeterminato e pieno, area operatori esperti, profilo professionale collaboratore dei servizi di ristorazione, da assegnare al presidio di Camerino, riservato prioritariamente per n. 4 posti ai volontari delle forze armate ai sensi del d.lgs. 66/2010 e per n. 2 posti agli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale ex d.lgs. 40/2017;

Le due commissioni nominate hanno rispettato sia i criteri di composizione che il principio di parità di genere e, in entrambe, il ruolo di Presidente è stato affidato a una donna.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€6798,94	€0,00	€ -6798,94	--
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2497,01	€2537,47	€ 40,46	1,59
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€1953,86	€2060,70	€ 106,84	5,18
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€1876,04	€1786,04	€ -90,00	-5,04
AREA DEGLI OPERATORI	--	€1768,62	€ 1768,62	100,00

Come per tutte le precedenti rilevazioni, 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 due Dirigenti) e da sole donne.

Quindi, se si escludono gli inquadramenti "Dirigenti" e "Area degli operatori" per i motivi appena citati, il "gender pay gap", ovvero la differenza nelle retribuzioni tra uomini e donne, mostra una situazione leggermente favorevole al genere femminile, con l'eccezione dell'area degli operatori esperti nella quale sono gli uomini ad avere una retribuzione superiore a quella delle donne percependo 90 € in più rispetto alle colleghe. Il divario economico maggiore lo si trova nell'area degli istruttori: + 5,18 % corrispondente a 106,84 € in meno in busta paga per gli 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 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

IL CUG ritiene fondamentale per il benessere della persona e per l'organizzazione tutta valorizzare le persone all'interno del contesto organizzativo rispettandone, al contempo, l'unicità e la diversità che le caratterizza. Ma per fare ciò è necessario porre la corretta attenzione al personale e investire nella capacità di poter riconoscere e valorizzare il merito di ciascun dipendente. Solo con un tale approccio orientato al cambiamento è possibile migliorarsi sia come persone, sia come organizzazione. Per tale motivo, il CUG crede che un bilancio delle competenze, del saper fare ma anche del saper essere, sia per ERDIS una priorità.

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

Nel corso del 2024 è pervenuta all'indirizzo mail del CUG una segnalazione da parte di una dipendente che lamentava di aver ricevuto un'offesa verbale da parte di un collega. La segnalazione è stata considerata una violazione al Codice di comportamento dell'ente e, pertanto, è stata fatta una contestazione d'addebito disciplinare a carico del dipendente.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Alcune azioni positive, propedeutiche al raggiungimento di obiettivi di pari opportunità, contenute nel PIAO 2025-2027 di ERDIS sono state inserite nel Piano performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione (si veda Sezione 3- Azioni da realizzare) e saranno pertanto oggetto di commento nella Relazione 2025.

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

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 a cura della Presidente del CUG ad oggetto "La parità di genere nella Pubblica Amministrazione"

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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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

I concorsi banditi per il presidio di Camerino hanno portato all'assunzione di 14 nuove unità di personale. Dopo cinque anni di costante riduzione, il numero dei dipendenti di ERDIS torna finalmente a crescere. Tuttavia, il rafforzamento dell'organico non è ancora sufficiente a colmare le carenze presenti, in particolare in alcuni servizi strategici dell'Ente.

Un altro dato positivo riguarda l'incremento del numero di dipendenti che, nel corso del 2024, hanno potuto svolgere attività in modalità di smart working. Il personale a cui è stato accordato 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). Senza ulteriori approfondimenti - richiesti e non ancora forniti da parte dell'Amministrazione - quali ad es. il numero dei dipendenti che hanno fatto richiesta di misure di conciliazione senza ottenerne la concessione e le motivazioni del non accoglimento - non è possibile fornire una valutazione più dettagliata e approfondita sugli impatti delle politiche di conciliazione vita-lavoro sul personale di ERDIS. Non appena l'Amministrazione fornirà le informazioni richieste, il CUG potrà approfondire la questione.

L'ente ha proseguito nel dare valore e destinare risorse al piano formativo del proprio personale, progettando percorsi capaci di valorizzare la formazione dei dipendenti, con la convinzione che la cultura rappresenti la leva più efficace per promuovere una mentalità orientata alla proattività e alla legalità. Il 2024 ha visto l'introduzione e la realizzazione della c.d. formazione trasversale generica che ha consentito di realizzare la comprensione delle caratteristiche del contesto di riferimento e gli eventuali cambiamenti in atto; tra questa, si segnala anche l'intervento formativo tenuto dalla Presidente del CUG sul tema della parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Nel 2024 si registra una significativa diminuzione della richiesta di permessi L.104 e di congedi parentali, che passano complessivamente da 3.047 nel 2023 a 1.679. Si evidenzia una sostanziale parità di genere nella fruizione dei permessi giornalieri previsti dalla L.104, mentre si rileva una prevalenza femminile nell'utilizzo dei congedi parentali giornalieri e una prevalenza maschile nella fruizione dei permessi orari L.104.

Il personale di ERDIS con un'età superiore ai 60 anni conta 36 unità, di cui 11 uomini e 25 donne, pari al 16% del totale. Si tratta di una percentuale leggermente inferiore rispetto al dato nazionale, che si attesta intorno al 20% secondo il Rapporto *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine*, realizzato da Excelsior in collaborazione con Unioncamere, il quale stima che tra il 2024 e il 2028 andrà in pensione un dipendente pubblico su cinque. Nonostante la media di ERDIS sia al momento più bassa, il CUG auspica che nei prossimi anni l'Amministrazione preveda specifici piani assunzionali per far fronte al turnover e colmare le carenze emerse in alcuni settori strategici. In parallelo, si raccomanda

l'adozione di piani di affiancamento al personale, utili a trasferire competenze, ridurre i tempi di inserimento dei nuovi assunti e garantire la continuità operativa. Quest'ultimo aspetto riveste un significato particolare: non solo facilita l'ingresso di nuove risorse, ma rappresenta anche una forma di attenzione verso il personale prossimo alla pensione. Consentire a chi è in uscita di contribuire attivamente al passaggio di consegne significa valorizzare l'esperienza maturata, promuovere un clima di rispetto reciproco e contribuire al benessere organizzativo complessivo. Inoltre, una pianificazione strutturata e anticipata eviterebbe, come già accaduto in passato, di dover ricorrere a soluzioni improvvisate o, peggio ancora, di non provvedere affatto con il risultato di lasciare i servizi sguarniti e di generare un ulteriore sovraccarico per chi resta, costretto spesso a fare di più in meno tempo e con meno risorse.

Si conclude la presente relazione con una riflessione che il CUG ritiene fondamentale: prima di intraprendere qualsiasi azione o intervento, sia esso di breve, medio o lungo termine, l'Amministrazione dovrebbe interrogarsi con attenzione sugli impatti che tali scelte possono avere sulle persone. Il CUG ha sempre sostenuto — e continuerà a farlo con convinzione — che le persone vengono prima di tutto. E proprio per questo motivo andrebbero sempre coinvolte, ascoltate, informate e interpellate, anche (e soprattutto) rispetto alle decisioni più complesse, difficili o già definite. Perché è solo attraverso il dialogo e la partecipazione che si costruisce un'organizzazione davvero equa, inclusiva e sostenibile.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-erdis-ente-regionale-il-diritto-allo-studio-2025>