

Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027 DI ERDIS MARCHE approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 6 del 29/01/2025.

2.2.5 Pari opportunità ed equilibrio di genere

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ERDIS ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - *breviter* CUG - (Determina del Direttore Generale n. 318 del 05/08/2020); con Determina del Direttore Generale n. 38 del 18/07/2024 il CUG è stato rinnovato nella sua composizione.

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'POIV, il RSPP, il Responsabile delle risorse umane, e con gli altri Organismi contrattualmente previsti. I CUG contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Il CUG di ERDIS è dotato di un proprio Regolamento (adottato con [Determina dirigenziale n.363 del 24 settembre 2020](#)) che, oltre a sancire il proprio funzionamento, regola il rapporto con l'amministrazione.

Tra i compiti propositivi dei CUG vi è anche la predisposizione di piani di azioni positive (Piani Triennali di Azioni Positive – PTAP), per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, così come individuato dalla Direttiva Comitati Unici di Garanzia del 4 marzo 2011 avente ad oggetto “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” i CUG predispongono entro il 30 marzo di ogni anno una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni, che, al contempo, fornisce un quadro della situazione del personale e costituisce uno strumento utile per la promozione delle azioni di benessere organizzativo. La relazione annuale 2023 è consultabile nel sito dell'ente seguente link: [Relazione CUG - Erdis Ente Regionale per Il Diritto allo Studio - 2024](#)

Il CUG di ERDIS fa parte di MarCUG, la rete regionale dei CUG nata per condividere obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate, e della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia CUG.

2.2.6 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere – azioni positive per il triennio 2025/2027

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva e piena

uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto. Tale principio sancito dal “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” D.lgs. n 198/2006, viene ribadito e sostenuto, all’interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE. Successivamente con il D.lgs. 150/2009, le politiche di pari opportunità, oltre che come strumento di tutela della condizione femminile, vengono pensate come una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. In particolare, l’art. 8 comma 1 lettera h) prevede, tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per le Pubblica Amministrazione vengono sostenute in maniera ancora più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche attraverso il rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e l’attivazione di misure tese a diffondere una cultura libera da stereotipi di genere.

Ogni pubblica amministrazione è, pertanto, tenuta a promuovere e a realizzare, su proposta anche dei CUG, azioni positive, dapprima contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive, oggi confluite nel PIAO per la loro valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Per il triennio 2025-2027 ERDIS, di concerto con il CUG, ha confermato gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, contenuti nel precedente PIAO:

- **Garantire le pari opportunità e la non discriminazione nell’accesso al lavoro e nello sviluppo professionale**
- **Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative**
- **Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa**

Ad ogni obiettivo vengono associate una o più azioni positive corredate di indicatori, target e unità di misura, come illustrato nel cruscotto che segue. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, come stabilito dall’art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, rappresenta un ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Il CUG è dotato di un suo budget per l’anno 2025 che consentirà di realizzare quelle azioni previste nella presente sottosezione che necessitano di costi.

Tabella 1: obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione 2025 - 2027							
DESCRIZIONE OBIETTIVO	AZIONE PER RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	UNITÀ DI MISURA	SOGGETTI COINVOLTI
Garantire le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Formazione ed aggiornamento di tutto il personale	Incremento delle iniziative in materia di pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere (anche in collaborazione con altre realtà – Rete Marcug, Università marchigiane etc.)	Iniziative promosse e attuate ≥ 2	Iniziative promosse e attuate ≥ 3	Iniziative promosse e attuate ≥ 3	n.	CUG – DIRETTORE GENERALE
	Garantire la piena accessibilità fisica e digitale nel rispetto di ogni diversità all'interno dell'ente	Miglioramento condizioni del personale	Rilevamento situazione iniziale	Proposte di intervento	Intervento/i	SI/NO (target 2025 e 2026) N. interventi attuati (target 2027)	RESPID*, RESPONSABILI SERVIZI GESTIONE RISORSE UMANE, PREVENZIONE E PROTEZIONE E SERVIZI INFORMATICI, RSPP, MEDICO DEL LAVORO
Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative	Favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la flessibilità oraria, con particolare riguardo allo smart working	Incremento percentuale delle persone che usufruiscono di misure di conciliazione, con particolare riguardo allo smart working	Raccolta e analisi dati	Proposte di miglioramento per la conciliazione dei tempi vita/lavoro	+ 10%	SI/NO (target 2025 e 2026) % (target 2027)	CUG – DIRETTORE GENERALE – SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
Favorire il benessere della persona e la qualità della vita organizzativa	Codice di condotta	Adozione Codice di condotta	Coinvolgimento del personale attraverso la somministrazione di un questionario	Approvazione Codice (se individuata, anche in sinergia con	Attività di promozione	SI/NO	CUG – DIRETTORE GENERALE – CONSIGLIERA DI

			di rilevazione criticità/proposte/modifiche	figura della Consigliera di fiducia)			FIDUCIA (se individuata)
	Iniziativa/attività sul benessere personale e organizzativo rivolte a tutto il personale	Miglioramento del benessere personale e del clima organizzativo attraverso incontri, iniziative e attività	Iniziativa promossa e attuata ≥ 1	Iniziativa promossa e attuata ≥ 2	Iniziativa promossa e attuata ≥ 2	n.	CUG
	Regolamento antifumo (progetto Università Smoke free)	Adozione Regolamento antifumo e aggiornamento cartellonistica	Azioni propedeutiche	Adozione Regolamento	Attività di sensibilizzazione	SI/NO	CUG – SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE, RSPP, MEDICO DEL LAVORO

*RESPID=Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità