



PIANO DI AZIONI POSITIVE

Regione autonoma Valle d'Aosta

2025/2027

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 62 IN DATA 27 GENNAIO 2025

INTRODUZIONE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento obbligatorio triennale ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ed è previsto per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 "Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità" prevede, all'art. 3, che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda USL della Valle d'Aosta adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una loro concreta partecipazione a occasioni di avanzamento professionale.

L'art. 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli Enti la loro approvazione. La legge regionale individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire *"parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*. Le pubbliche amministrazioni devono garantire *"altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

L'anzidetta legge ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante *“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”* che, tra l’altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell’ambito dei propri ordinamenti e dell’autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l’attuazione dell’art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

Nella direttiva n. 2/2019, che aggiorna quella del 4 marzo 2011, è precisato che il CUG deve indicare, entro il 30 marzo di ogni anno, in un’apposita sezione della relazione annuale sul personale, lo stato di attuazione del PAP o segnalare l’eventuale mancata adozione.

L’art. 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede il finanziamento dei programmi di azioni positive e l’attività dei CUG

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, come modificata dalla deliberazione 631/2021, l’Amministrazione regionale, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, ha recepito l’indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all’operatività dei CUG in un’ottica di continuità con l’attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull’organizzazione, l’esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d’Aosta.

Con la deliberazione n. 421 del 20 marzo 2015 la Giunta regionale ha approvato la convenzione quadro, per l’esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all’art. 6, comma 1 della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 gestiti in forma associata per il tramite dell’Amministrazione regionale tra cui quelli del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Dato atto che, a norma dell’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, tutti i documenti aventi contenuto programmatico e/o organizzativo debbano confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2022/2024, ha predisposto per il triennio 2025/2027 il Piano delle Azioni positive per la Regione e il Piano a esso coordinato da adottarsi da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d’Aosta, in modo da rendere maggiormente sinergica la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

Il Piano delle Azioni positive costituisce per la Regione uno strumento importante per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell’ambiente lavorativo con la finalità di garantire un’uguaglianza tra uomini e donne.

Su arco temporale triennale, il Piano contempla le azioni programmate per favorire nell’ambiente lavorativo:

- la cultura della pari opportunità per tutti;
- la conciliazione lavoro-vita privata;
- il benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica.

IL PERSONALE IN CIFRE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione delle pari opportunità è costituito da una rappresentazione della situazione del personale dell'Ente.

I dati del presente documento si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio al 31 dicembre 2023 in Amministrazione regionale così come comunicati dal Dipartimento personale ed organizzazione ed inseriti nel portale dei CUG.

1 - TABELLA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DELLE CATEGORIE

Classi età Inquadramento		UOMINI					tot U	DONNE					tot D	TOT
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tipologia di personale	Inquadramento													
Personale non dirigente	A		2	4	15	8	29		4	19	102	47	172	201
Personale non dirigente	B/B1		2	2	17	5	26				1	3	4	30
Personale non dirigente	B/B2	14	46	51	113	15	239	12	21	79	252	34	398	637
Personale non dirigente	B/B3	2	17	64	45	4	132		2	2	11	2	17	149
Personale non dirigente	C/C1		6	26	27	2	61		3	2	14	2	21	82
Personale non dirigente	C/C2	20	31	68	156	31	306	30	68	111	231	27	467	773
Personale Non dirigente	D	8	22	49	62	10	151	21	56	94	125	19	315	466
Totale personale non dirigente		44	126	264	435	75	944	63	154	307	736	134	1394	2338
Totale personale % sul personale non dirigente		1,88%	5,39%	11,29%	18,61%	3,21%	41,38%	2,69%	6,59%	13,13%	31,48%	5,73%	59,62%	100%

2 - TABELLA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DIRIGENTE*

Classi età		UOMINI						DONNE						
Inquadramento	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	
Dirigente di livello non generale	1A	0	0	1	7	1	9	0	0	1	3	1	5	14
Dirigente di livello non generale	1B	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	3
Dirigente di livello non generale	2A	0	0	8	18	10	36	0	0	8	13	3	24	60
Dirigente di livello non generale	2B	0	0	2	5	1	8	0	1	2	5	2	10	18
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente di livello generale	CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2
Dirigente di livello generale	VICE CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
Dirigente di livello generale	AVVOCATO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale dirigente		0	0	11	35	12	58	0	1	11	27	7	46	104
% sul personale dirigente		0,00%	0,00%	10,58%	33,65%	11,54%	55,77%	0,00%	0,96%	10,58%	25,96%	6,73%	44,23%	100,00%
SEGRETARIO PARTICOLARE			1	1	3		5			2	1	1	4	9

*Non sono considerati i dirigenti appartenenti alla qualifica unica dirigenziale collocati in aspettativa per svolgere incarichi presso altri Enti.

3 - TABELLA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età		UOMINI							DONNE							
Tipo Presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% di genere
Tempo Pieno	44	126	269	434	83	956	94,94%	46,09%	62	133	227	578	118	1118	77,42%	53,91%
Part Time > 50 %	0	1	6	24	4	35	3,48%	11,01%	1	20	81	160	21	283	19,60%	88,99%
Part Time < 50 %	0	0	1	15	0	16	1,59%	27,12%	0	3	12	20	8	43	2,98%	72,88%
Totale	44	127	276	473	87	1007	100,00%		63	156	320	758	147	1444	100,00%	
Totale %	4,37%	12,61%	27,41%	46,97%	8,64%	100,00%			4,36%	10,80%	22,16%	52,49%	10,18%	100,00%		

Per permettere una corretta lettura delle tabelle relativa al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è necessario precisare che la determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica. Sono esclusi: il personale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del Corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

4 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

4.1 PART-TIME

In Regione, complessivamente circa il 16,1% del personale ha un contratto a tempo parziale, percentuale questa ultima sostanzialmente analoga con quella dell'anno precedente (16,6%). In questo caso, la situazione in base al genere appare significativamente diversa. Se infatti il 94,6% del personale maschile è impiegato a tempo pieno (893 uomini), nel caso del personale femminile questa percentuale scende al 76,6% (1.068 donne). Ne consegue che l'incidenza del part time tra le donne è pari al 23,4%, (326 donne), un valore di oltre quattro volte superiore quello maschile (5,4%, pari a 51 uomini). Rispetto al 2022 va notato che l'incidenza del part time maschile risulta sostanzialmente stazionario, mentre quella femminile registra una modesta riduzione (-0,7 punti percentuali). Nonostante ciò, si conferma come l'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale sia una prerogativa femminile, considerato che nell'86,5% dei casi i dipendenti che lavorano con orario ridotto sono donne.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, come definito dalla contrattazione, si costituisce mediante assunzione, a seguito della determinazione del fabbisogno di personale, o trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

La determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica.

Sono esclusi: il personale del corpo dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

Nell'ambito della percentuale sopra indicata, il 40% dei contratti a tempo parziale possono avere durata indeterminata, mentre il restante 60% deve avere durata determinata (non inferiore ad un anno e non superiore a due).

In Regione, il part-time ha articolazioni orizzontali, verticali o combinate settimanali e verticali mensili o annuali, con percentuali che vanno dal 50% al 75% per il verticale annuale, dal 30% all'83,33% per le altre tipologie.

In Regione, è nettamente prevalente l'utilizzo del part time con percentuale superiore al 50%, in quanto riguarda circa l'83% di coloro che complessivamente lavorano con orario ridotto (318 persone). Anche in questo caso emerge una differenza tra donne e uomini, poiché le prime evidenziano una percentuale maggiore di part time superiore al 50% (86,8%) rispetto agli uomini (68,6%). In termini assoluti, sono 35 uomini e 283 donne le persone che usufruiscono del part-time >50%.

Il 58,1% del personale che utilizza il part time ha un'età compresa tra 51-60 anni. Nel caso della componente femminile questa percentuale si abbassa al 55%, mentre per quella maschile sale al 76%; va poi notato che per le donne assume un certo rilievo anche la fascia tra 41 e 50 anni (28,5%), per contro il peso di questa ultima tra gli uomini è contenuto al 13,7%.

Anche in termini di incidenza il maggior peso del part time si osserva per la classe 51-60: quasi il 19% dei dipendenti in questa fascia di età svolge un lavoro ad orario ridotto. Se per gli uomini si conferma questo dato, per la componente femminile la maggiore incidenza del part time la si osserva invece nella classe 41-50, dove l'orario ridotto interessa quasi una donna ogni tre di quell'età.

Anche il ricorso al part-time con percentuale superiore al 50% si concentra prevalentemente nella fascia 51-60 anni, sia per la componente femminile che per quella maschile. Va però notato che oltre una donna su otto che utilizza questo tipo di part time ha un'età compresa tra 41 e 60 anni.

Questi dati se permettono di affermare che il part-time è ancora configurato come prevalentemente "femminile", costituendo certamente uno dei maggiori strumenti contrattuali per conciliare l'attività professionale con quella privata, suggeriscono d'altro canto, considerata l'età prevalente dei fruitori dell'orario ridotto, che la conciliazione riguarda gli aspetti familiari in senso ampio, ovvero non riguardano solo le problematiche connesse alla maternità ed alla cura dei figli.

4.2 TELELAVORO

Il telelavoro in Amministrazione regionale era stato introdotto nel 2010. L'Amministrazione, con proprio atto, definiva le attività compatibili con il telelavoro e, a richiesta del personale, attivava contratti di telelavoro.

Al 31/12/2023, erano attivi 68 contratti di telelavoro, che interessano circa il 3% del personale; 12 riguardavano uomini e 56 donne, per un tasso di femminilizzazione pari all'82%.

La fascia d'età che concentrava il maggior numero di contratti di telelavoro era nuovamente quella che dai 51 ai 60 anni (53%), seguita da quella 41-50 (26%); questa distribuzione era confermata nel caso della componente femminile, gli uomini invece era in maggioranza nella fascia 41-50 anni.

In ragione della revisione complessiva del lavoro a distanza operata con deliberazione della Giunta regionale n. 1166 in data 23 settembre 2024, come modificata dalla DGR n. 1467 in data 25 novembre 2024, l'istituto del telelavoro è stato, nelle more di future valutazioni organizzative e ai fini di garantire omogeneità e parità di trattamento tra i dipendenti, assorbito dalla Disciplina di attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione regionale Valle d'Aosta.

4.3 LAVORO AGILE

Il lavoro agile ordinario è stato avviato dall'Amministrazione, terminato il periodo emergenziale il 31 marzo 2022, e regolato da accordi individuali. L'obiettivo dell'Ente era consentire a circa il 15% dei dipendenti con profili professionali per i quali era possibile effettuarlo, di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile per 2 giorni a settimana a partire dall'anno 2022.

Al 31/12/2023 interessava 278 dipendenti, di cui il 78% donne e quasi la metà di essi con un'età compresa tra 51 e 60 anni.

Con la nuova disciplina del lavoro agile nell'ambito dell'amministrazione regionale a decorrere dal 1° gennaio 2025, le tipologie di accordo di lavoro agile sono attivabili a domanda del dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e non impiegato in mansioni o settori esclusi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Disciplina e si distinguono in tre fattispecie:

- lavoro agile ordinario,
- lavoro agile per particolari situazioni personali o familiari e
- lavoro agile per straordinarie e temporanee situazioni di bisogno personale o familiare

4.4 ORARIO FLESSIBILE

In Regione, l'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.

La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali.

Attualmente, gli orari di servizio variano a seconda della struttura; l'orario di apertura al pubblico è invece fissato, tranne in casi di particolari esigenze, dalle 9:00 alle 14:00 tutti i giorni lavorativi.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere.

L'orario flessibile, che consente di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita, garantendo al nucleo centrale dell'orario quale fascia obbligatoria (dalle 9:00 alle 12:00) la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, è il sistema utilizzato dalla maggioranza del personale regionale; sono esclusi i turnisti che ricoprono particolari ruoli (es. vigili del fuoco, forestali, segreterie delle scuole...).

Al 31/12/2023 utilizzava l'orario flessibile il 62% del personale. In particolare il 54% degli uomini e il 68% delle donne. Anche la flessibilizzazione dell'orario di lavoro è prevalentemente femminile, considerato che il tasso di femminilizzazione relativo è pari al 65,1%.

Se si osservano le fasce di età di utilizzo di tale tipologia di orario, si conferma che, anche in questo caso, la maggior parte dei dipendenti ha un'età compresa nella fascia 51-60 (49,9%), mentre circa il 22% di essi si colloca nella fascia 41-50 anni. Non si osservano differenze rilevanti rispetto alla disaggregazione di genere.

Prendendo però in esame l'incidenza di quanti, appartenenti ad una specifica classe di età, fruiscono dell'orario flessibile rispetto al totale dei lavoratori di quella stessa classe di età, va sottolineato che i valori più elevati si osservano per i lavoratori più giovani (<30 anni), in quanto la quasi totalità utilizza l'orario flessibile (91,6%), mentre quelli che la utilizzano in misura minore sono i dipendenti di età compresa tra 41 e 50 anni (57,3%).

4.5 CONGEDI PARENTALI

TABELLA

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	gg	958	27,73%	2497	72,27%	3455	53,38%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	gg	514	17,03%	2504	82,97%	3018	46,62%
Totale permessi a giornata		1472		5001		6473	
% sul personale complessivo		22,74%		77,26%			

Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	ore	2159	21,10%	8075	78,90%	10234	89,26%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	ore	248	20,13%	984	79,87%	1232	10,74%
Totale permessi a ore		2407		9059		11466	
% sul personale complessivo		20,99%		79,01%			

In Regione, nel 2023 sono stati utilizzati 3.018 permessi giornalieri per congedo parentale, di cui la stragrande maggioranza da donne (83%). Rispetto all'anno precedente vi è un incremento di 439 giornate di congedo parentale utilizzate (+17%). Va sottolineato che la crescita è spiegata totalmente dalle donne (+23,5%), mentre per gli uomini si osserva una contrazione, per quanto modesta (-6,7%).

Le ore di congedo parentale sono state 1.232 e anche in questo caso si osserva una crescita rispetto all'anno precedente (+2,8%), ancora una volta spiegata esclusivamente dalla componente femminile (+21% donne, -35,6% uomini). Il tasso di femminilizzazione dei congedi parentali a ore è del 79,9%.

4.5 PERMESSI L. 104/1992

Nel 2023 i permessi giornalieri nell'ambito dell'Amministrazione regionale utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 3.455, di cui il 72% utilizzati da donne. Anche per questa tipologia di permessi si evidenzia un aumento rispetto al 2022 (+9,8%), ma in questo caso riguarda sia le donne (+13,2%), sia gli uomini (+1,8%), seppure in misura più contenuta.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 10.234, il 78,9% utilizzate da donne. Al contrario dei casi precedenti, i permessi a ore ai sensi della l. 104/1992 sono in contrazione rispetto all'anno precedente (-6,6%) e questa riduzione riguarda sia le donne (-2,6%), sia gli uomini (-18,9%).

5 -TABELLA – ANZIANITA' DI SERVIZIO PERSONALE DELLE CATEGORIE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	36	68	72	37	10	223	23,62%	56	72	54	46	3	231	16,57%
Tra 3 e 5 anni	6	25	30	13	0	74	7,84%	5	22	20	13	2	62	4,45%
Tra 5 e 10 anni	2	16	60	31	3	112	11,86%	2	32	21	31	4	90	6,46%
Superiore a 10 anni	0	17	102	354	62	535	56,67%	0	28	212	644	127	1011	72,53%
Totale	44	126	264	435	75	944		63	154	307	734	136	1394	
Totale %	4,66%	13,35%	27,97%	46,08%	7,94%	100%	100%	4,52%	11,05%	22,02%	52,65%	9,76%		100%

L'anzianità di servizio, ovvero la permanenza nel profilo e livello, è stata classificata in fasce. Quelle utilizzate in questa analisi sono le seguenti:

- inferiore a 3 anni;
- tra 3 e 5 anni;
- tra 5 e 10 anni;
- superiore a 10 anni.

Dall'analisi dei dati si evince che due terzi dei dipendenti lavora in Amministrazione da più di 10 anni. La componente femminile avrebbe un'anzianità di servizio maggiore di quella maschile, considerato che il 72% di esse si colloca nella fascia superiore ai 10 anni, a fronte del 56,7% degli uomini. D'altro canto, al polo opposto, le donne con anzianità pari o inferiore ai 5 anni sono il 21%, contro il 31% degli uomini.

L'anzianità di servizio è ovviamente associata all'età anagrafica; a questo proposito si può notare che le classi di età che concentrano più persone con più di 10 anni di servizio sono quelle superiori, ovvero quella relativa agli ultrasessantenni e quella tra 51 e 60 anni. D'altra parte, va sottolineato che circa il 43% del personale non dirigente dell'Amministrazione ha un'età anagrafica tra 51 e 60 anni e un'anzianità lavorativa superiore ai 10 anni.

AREE DI INTERVENTO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro ed in continuità con il Piano di Azioni Positive 2022/2024, il presente Piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

- 1) CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI
- 2) CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA
- 3) BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA PSICHICA E FISICA

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione da attuare lavorando in rete con altri soggetti operanti nel territorio valdostano in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

Azione positiva: Organizzare una iniziativa formativa e informativa per dirigenti e dipendenti di concerto con gli altri CUG presenti sul territorio.

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

Azione positiva: Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica

Obiettivo: Migliorare la comunicazione interna ed esterna del CUG e allargare la rete dei contatti

Azione positiva: Pubblicazione dei risultati delle attività svolte nel quadro del PAP

Azione positiva: Creazione di una casella di posta dedicata ai dipendenti "*parlaconilcug*"

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

Azione positiva: Avviare un percorso prodromico alla certificazione di genere

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: Prosecuzione, con gli Enti del comparto unico regionale, dei lavori del gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile, finalizzato a conoscere lo stato di attivazione dell'istituto nei diversi Enti

Azione positiva: promuovere le misure di conciliazione in corso di costruzione da parte dell'Amministrazione

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA PSICHICA E FISICA

Migliorare il benessere organizzativo è prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa e rendere l'Amministrazione più efficiente ed efficace.

A riguardo dell'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Avvio operativo dello sportello d'ascolto psicologico rivolto, in via sperimentale, al personale della Regione

Azione positiva: Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e pianificare interventi formativi

Azione positiva: Intervento di coaching da avviarsi in almeno una struttura organizzativa.

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni.

Azione positiva: Consolidamento dell'attività dei Disability Manager

RUOLO DEL CUG NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO

Nella redazione del Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti nella sua attuazione.

Il CUG, oltre che destinatario di tutti gli obiettivi, è il soggetto proponente le azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, come definito nella DGR 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata in data 12 agosto 2016.

Come definito nella deliberazione sopra indicata, le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziare nel bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Fanno seguito le schede allegate in cui è schematizzato quanto sopra illustrato.

AREA 1

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI						
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO	
1	Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	- Personale - CPEL	1	Organizzare una iniziativa formativa e informativa per dirigenti e dipendenti di concerto con gli altri Cug presenti sul territorio.	- Ufficio formazione Regione/Celva - CUG presenti sul territorio	2025/2027
2	Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG	- Personale - CPEL - Amministratori	1	Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica	- CUG - Strutture regionali interessate - CPEL	2025/2027
3	Migliorare la comunicazione interna ed esterna del CUG e allargare la rete dei contatti	- CUG - Personale - Amministratori - CPEL	1 2	1 Pubblicazione dei risultati delle attività svolte nel quadro del PAP 2 Creazione di una casella di posta dedicata ai dipendenti "parlaconilcug"	- CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL - Personale	2025/2027
4	Migliorare l'uguaglianza di genere	- Personale - Amministratori	1	Avviare un percorso prodromico alla certificazione di genere	- CUG - Struttura Competente dell'ente - Consigliera di parità regionale	2025/2027

AREA 2

CONCILIAZIONE LAVORO – VITA PRIVATA						
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO	
1	Creare strumenti per facilitare la conciliazione	- CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale	1 2	1 Prosecuzione, con gli Enti del comparto unico regionale, dei lavori del gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile, finalizzato a conoscere lo stato di attivazione dell'istituto nei diversi Enti 2 Promuovere le misure di conciliazione in corso di costruzione da parte dell'Amministrazione	- CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL	2025/2027

AREA 3

BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA FISICA E PSICHICA						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	Migliorare il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità 	1 Avvio operativo dello sportello d'ascolto psicologico rivolto, in via sperimentale, al personale della Regione 2 Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e pianificare interventi formativi 3 Intervento di coaching da avviarsi in almeno una struttura organizzativa.	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente 	2025/2027	
2	Prevenire le discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. 	1 Consolidamento dell'attività dei Disability Manager	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL 	2025/2027	