



## Sommario

1	INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO .....	3
2	AREE DI INTERVENTO.....	7
2.1	AREA 1 - conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico.....	7
2.2	AREA 2 - conciliazione lavoro-vita privata.....	8
2.3	AREA 3 - benessere organizzativo e non discriminazione .....	8
2.4	AREA 4 - cultura delle pari opportunità.....	9
3	ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG.....	10



## 1 INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO

---

Il Piano di azioni positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198: "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", 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.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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 regionale sanitaria USL adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad 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 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".

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.

A livello regionale, il Comitato unico di garanzia, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico, di cui all'art. 1, comma 1, della LR 22/2010.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, l'Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce 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 infine 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.

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

Nell'evoluzione della normativa non è stato modificato nulla rispetto all'obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di azioni positive ed è per questo che il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2016/2018, ha predisposto un Piano di azioni positive per la Regione ed uno ad esso coordinato da adottare da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta in modo da rendere più agevole la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

Con l'introduzione del POLA a partire dal 2021 gli strumenti di programmazione collegati al DUP ed al PEG sono ulteriormente incrementati e la necessità di un coordinamento diventa essenziale. L'Unité proseguendo nella sua attività di convergenza ed integrazione di tutti gli strumenti e piani che organizzano e pianificano l'attività dell'ente in questa occasione ritiene di far rientrare il Piano delle azioni positive in questo processo.

Con l'anno 2022 in cui si dovrà aggiornare anche il presente Piano si cercherà di procedere ad una revisione integrata considerato che il lavoro agile è da considerare uno strumento importante per raggiungere anche gli obiettivi del presente piano.

Gli interventi del Piano si porranno pertanto in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza(PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.



## 2 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, il presente piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità.

1. CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
2. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE
4. CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

### 2.1 AREA 1 - Conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico

---

**Obiettivo:** Conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico

Il CUG ha predisposto un modello di rilevazione per gli Enti del comparto che è stato utilizzato per la prima volta nel 2015. I dati, ricavati dal conto annuale di ogni ente al 31/12/2013 e al 31/12/2014, sono stati elaborati e sono stati predisposti i rispettivi report contenenti l'analisi lineare generale.

La collaborazione con il Capo dell'Osservatorio economico e sociale della Regione ha permesso di inserire la rilevazione nel Piano statistico regionale.

I dati elaborati saranno la base per ulteriori approfondimenti, previsti dalla specifica azione positiva, che faciliteranno l'individuazione di interventi di pari opportunità più rispondenti ai bisogni del personale e maggiormente significativi per gli Enti.

**Azione positiva:** Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione.

A giugno 2018 è stato pubblicato il rapporto: “ IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI DEL COMPARTO UNICO RILEVAZIONE 2017” a cui i dipendenti dell’Unité sono stati invitati a partecipare.

Il rapporto è consultabile a seguente link:  
[https://www.regione.vda.it/cug/attivita/benesserelavorativo\\_i.aspx](https://www.regione.vda.it/cug/attivita/benesserelavorativo_i.aspx).

## 2.2 AREA 2 - conciliazione lavoro-vita privata

---

**Obiettivo:** Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Il prolungamento dell’età lavorativa, l’invecchiamento della popolazione, l’innalzamento dell’età in cui si ha il primo figlio, la contrazione dei servizi di cura dovuta alla crisi economica pongono sempre nuove sfide ai dipendenti che si ritrovano a dover conciliare lavoro e esigenze di vita sempre più diversificate. La sfida, se condivisa con il datore di lavoro che propone nuove misure in grado di favorire la conciliazione, può essere vinta e portare all’Ente condizioni di maggiori efficienza e produttività.

**Azione positiva:** Studio di fattibilità della banca delle ore in collaborazione con il CUG di comparto

## 2.3 AREA 3 - Benessere organizzativo e non discriminazione

---

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini, diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima che permetta interazioni positive tra persona, lavoro e organizzazione.

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

Se si pensa poi a tutto l’ambito della “non discriminazione”, vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

In questa area di intervento la Regione ha già avviato un percorso che ha portato, nel 2017, alla rilevazione del benessere organizzativo negli enti del comparto tramite un questionario che è stato predisposto dal CUG ed utilizzato anche per la precedente rilevazione (2015) in Amministrazione regionale.

È anche a partire da questa esperienza che gli Enti hanno individuato gli obiettivi e le relative azioni positive sotto riportate.

**Obiettivo:** Migliorare il benessere organizzativo

**Azione positiva:** Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti

**Azione positiva:** Adesione al progetto di creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto

**Obiettivo:** Prevenire le discriminazioni

**Azione positiva:** Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG

**Azione positiva:** Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normative

#### 2.4 AREA 4 - Cultura delle pari opportunità

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione. È inoltre determinante il lavoro in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Sono stati, quindi, individuati tre obiettivi e tre azioni positive.

**Obiettivo:** Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

L'Amministrazione regionale e il CELVA hanno percorsi formativi per il personale. Una collaborazione tra le due strutture, come sperimentato in occasione della sessione formativa sul benessere organizzativo del 29 novembre 2018, è importante per dare ai dipendenti la possibilità di formarsi anche sulle tematiche di pari opportunità.

**Azione positiva:** Iniziative formative per amministratori, dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

**Obiettivo:** Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

**Azione positiva:** Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità

**Obiettivo:** Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale dell'Ente

**Azione positiva:** Adozione di linee guida sul linguaggio di genere

### **3 ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG**

---

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 delle 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.

Le azioni positive che confluiscono nei piani, programmi e progetti deliberati dal CUG sono finanziate dal bilancio regionale, gli oneri a carico dei Comuni sono finanziati mediante risorse derivanti da trasferimenti con vincolo settoriale di destinazione di cui al titolo V della l.r. 48/1995.

L'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dell'attività di cui sopra è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Il tutto è schematizzato nelle schede allegate **che seguono.**

## AREA 1

<b>CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO</b>						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIOD O	
<b>1</b>	conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Personale</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>1</b>	Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura dell'ente competente in materia di personale</li> <li>- CPEL</li> <li>- Osservatorio economico e sociale della Regione</li> </ul>	2019/2021

## AREA 2

## CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
<b>1</b>	<b>Creare strumenti per facilitare la conciliazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Personale</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>1</b> <b>Studio di fattibilità della banca delle ore nell'ambito delle attività del CUG di comparto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	<b>2019-2021</b>

## AREA 3

**BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE**

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
<b>1</b>	Migliorare il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Personale</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>1</b>	Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021
<b>2</b>	Prevenire le discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale</li> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>1</b>	Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Personale</li> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>Organismi di parità</li> </ul>	<b>2</b>	Adozione di misure per l'inserimento lavorativo e il supporto ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normativi su proposta del CUG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021

## AREA 4

**CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'**

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
<b>1</b>	Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	- Personale - Amministratori	<b>1</b> Iniziative formative coordinate a livello di comparto	- Ufficio formazione Regione/Celva - Struttura Competente dell'ente - CUG - CPEL	2019/2021
<b>2</b>	Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.	- Personale - Amministratori	<b>2</b> Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità	- CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL - Organismi competenti	2019/2021

3	Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale</li> <li>- Amministratori</li> </ul>	3	Adozione di linee guida sul linguaggio di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- CPEL</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> </ul>	
---	---	---	---	--	---	--

