



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Autonoma Valle D'Aosta - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Autonoma Valle D'Aosta

Regione:	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste
Provincia:	AO
Comune:	Aosta
CAP:	11100
Indirizzo:	Piazza A. Deffeyes, 1
Codice Amministrazione:	r_vda
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022	2025
2022-2024	2025 - 2027
piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (309.56 KB)	piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (844.3 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
Organo di vertice	Presidente del Consiglio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Presidente del Consiglio	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Presidente della Regione	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	0	0	2	2	2	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Consigliere	2	3	6	6	2	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	CAT. A	7	11	16	36	7	16	26	62	146	50
Personale non dirigente	CAT B/POS B1	1	2	3	24	5	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	CAT B/POS B2	11	37	54	123	13	8	33	140	246	24
Personale non dirigente	CAT B/POS B3	5	37	88	39	6	0	2	3	12	0
Personale non dirigente	CAT C/POS C1	0	5	22	35	5	0	2	6	13	1
Personale non dirigente	CAT C/POS C2	11	27	85	153	26	9	50	148	209	22
Personale non dirigente	CAT D	7	20	58	49	15	11	55	115	92	10
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	1A	0	0	0	7	2	0	0	1	2	1
Dirigente di livello non generale	1B	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	2A	0	0	12	17	5	0	1	6	9	1
Dirigente di livello non generale	2B	0	0	1	7	3	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	2C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	SEGRETARIO PARTICOLARE	0	1	1	2	0	0	0	4	0	0
Dirigente di livello non generale	CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	VICE CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello non generale	REDATTORE	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	AVVOCATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		44	145	351	510	92	44	169	491	743	111
Totale % sul personale complessivo		1,63	5,37	13,00	18,89	3,41	1,63	6,26	18,19	27,52	4,11

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	33	68	38	35	7	181	45,25	17,37	35	67	58	51	8	219	54,75	14,45
Tra 3 e 5 anni	8	13	11	12	0	44	44,90	4,22	8	27	11	7	1	54	55,10	3,56
Tra 5 e 10 anni	1	27	44	14	2	88	48,09	8,45	1	31	46	16	1	95	51,91	6,27
Superiore a 10 anni	0	31	233	398	67	729	38,84	69,96	0	43	360	646	99	1148	61,16	75,73
Totale	42	139	326	459	76	1042			44	168	475	720	109	1516		
Totale %	1,64	5,43	12,74	17,94	2,97	40,73			1,72	6,57	18,57	28,15	4,26	59,27		

⁽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⁾
Cat A	Inferiore al Diploma superiore	61	18,54	268	81,46	329	12,86
CAT B/POS B1	Inferiore al Diploma superiore	29	90,63	3	9,38	32	1,25
CAT B/POS B2	Inferiore al Diploma superiore	132	40,74	192	59,26	324	12,67
CAT B/POS B3	Inferiore al Diploma superiore	65	91,55	6	8,45	71	2,78
CAT C/POS C1	Inferiore al Diploma superiore	29	80,56	7	19,44	36	1,41
CAT C/POS C2	Inferiore al Diploma superiore	10	17,54	47	82,46	57	2,23
CAT D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,20
Cat A	Diploma di scuola superiore	15	32,61	31	67,39	46	1,80
CAT B/POS B1	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,20
CAT B/POS B2	Diploma di scuola superiore	89	29,47	213	70,53	302	11,81
CAT B/POS B3	Diploma di scuola superiore	7	6,93	94	93,07	101	3,95

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT C/POS C1	Diploma di scuola superiore	31	73,81	11	26,19	42	1,64
CAT C/POS C2	Diploma di scuola superiore	239	46,77	272	53,23	511	19,98
CAT D	Diploma di scuola superiore	35	37,63	58	62,37	93	3,64
Cat A	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,04
CAT B/POS B1	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,12
CAT B/POS B2	Laurea	11	23,91	35	76,09	46	1,80
CAT B/POS B3	Laurea	11	78,57	3	21,43	14	0,55
CAT C/POS C1	Laurea	5	83,33	1	16,67	6	0,23
CAT C/POS C2	Laurea	25	30,86	56	69,14	81	3,17
CAT D	Laurea	19	24,05	60	75,95	79	3,09
Cat A	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B/POS B2	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	0,66
CAT B/POS B3	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,23
CAT C/POS C1	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,16
CAT C/POS C2	Laurea magistrale	25	28,74	62	71,26	87	3,40
CAT D	Laurea magistrale	86	37,07	146	62,93	232	9,07
CAT C/POS C1	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
CAT C/POS C2	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,08
CAT D	Master di I livello	6	37,50	10	62,50	16	0,63
CAT C/POS C2	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,08
CAT D	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	0,23
Totale personale		955		1603		2558	
Totale % sul personale complessivo		35,85		60,17		96,02	

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

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

ANALISI D'INSIEME DELL'ORGANICO

La dotazione organica al 31/12/2020 della Regione Autonoma Valle d'Aosta, riferita al **personale non dirigenziale**, è complessivamente pari a 2.558 unità, di cui 1.518 donne e 1.042 uomini, per un tasso di femminilizzazione del 59,3%. Rispetto al 2019 vi è stato un incremento di 103 donne e 1 uomo che ha fatto salire il TF di 1,70 punto percentuale.

Il personale è suddiviso in quattro categorie A, B, C, D con 7 posizioni economiche.

In Regione, la presenza femminile è superiore a quella maschile in quattro categorie su sette (A, B2, C2, D); le categorie i cui profili sono caratterizzati al maschile sono invece: B1, B3, C1. Tuttavia, il maggiore livello di femminilizzazione si osserva per la categoria A (79,5%); il tasso di femminilizzazione delle categorie D (65,5%) e B2 (65,4%) si colloca sostanzialmente su di un livello analogo. Se ne può pertanto dedurre che, considerato il dato medio di femminilizzazione dell'organico, la distribuzione per genere delle categorie è condizionata dalla composizione in base ai diversi profili professionali; questo ultimo aspetto, come vedremo successivamente, ha peraltro anche una significativa influenza sui livelli retributivi.

I **dirigenti** sono pari a 104 unità, di cui 68 uomini e 36 donne, pari ad un tasso di femminilizzazione del 34,6%, valore di gran lunga inferiore all'incidenza media delle donne sull'organico regionale. L'inquadramento nella qualifica unica dirigenziale prevede due livelli, 1 (Coordinatore) e 2 (Dirigente), e 3 fasce, A, B e C. A questi livelli si aggiungono alcuni dirigenti generali.

Gli **amministratori** sono complessivamente 35, di cui 31 uomini e 4 donne (tasso di femminilizzazione 11,4%), e comprendono i Consiglieri, gli Assessori, il Presidente della Regione, il Presidente del Consiglio, i Vice Presidenti del Consiglio e il Consigliere segretario del Consiglio regionale.

PARTICOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le Particolari posizioni organizzative (PPO) sono state introdotte in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane di categoria D, in una logica premiale di crescita professionale e di responsabilità.

Si suddividono in 3 fasce retributive (A - B - C) in base ai gradi di responsabilità e complessità di funzioni. La retribuzione di posizione lorda mensile è commisurata alle fasce sopra indicate :

A = 642,12 - B = 492,31 - C = 307,70

Le PPO in essere al 31/12/2020 interessano complessivamente 97 dipendenti (circa il 4% del totale) e la loro articolazione è sotto riportata. Rispetto al complesso dei dipendenti di categoria D, le PPO incidono per il ,5%.

Fascia A = 2 uomini, 2 donne; Fascia B = 13 uomini, 14 donne; FASCIA C = 26 uomini, 40 donne

La distribuzione per genere evidenzia una maggiore attribuzione di PPO alla componente maschile (27,5%), rispetto a quella femminile (19,8%), nonostante questa ultima rappresenti il 58% dei dipendenti che beneficiano di una particolare posizione organizzativa.

Si deve, inoltre, osservare che le donne sono penalizzate anche rispetto alle fasce retributive, poiché evidenziano percentuali più elevate di quelle maschili nelle posizioni inferiori: infatti, il 71,4% delle donne ha una PPO in fascia C, contro il 63,4% degli uomini, per contro le fasce A e B pesano nel caso delle donne, rispettivamente, il 3,6% e il 25%, a fronte del 4,9% e del 31,7% degli uomini. Relativamente alla categoria D, questo aspetto condiziona anche i differenziali retributivi, di cui si dirà in seguito.

FASCE DI ETÀ

In Regione, tra il personale appartenente alle **categorie**, la fascia in cui si concentra il maggior numero di dipendenti è quella della classe dai 51 ai 60 anni (459 uomini e 720 donne, rispettivamente il 47,4% delle donne e il 44% degli uomini) seguita a ruota dalla classe dai 41 ai 50 che conta 326 uomini (31,2%) e 475 donne (31,3%).

I dipendenti di età inferiore ai 30 anni sono il 3,9% degli uomini e il 2,9% delle donne. I lavoratori giovani incidono complessivamente sul totale del personale regionale per il 3,32%, a fronte del 7,2% dei dipendenti di età superiore ai 60 anni.

Anche la distribuzione per età del **personale dirigenziale** segue lo stesso andamento di quello delle categorie; non conta però nessun dirigente di età inferiore ai 30 anni e solo 2 uomini e 1 donna nella fascia tra i 31 e i 40 anni (2,8% dei dirigenti), mentre vi sono 10 uomini e 2 donne con età superiore ai 60 anni (11,5% dei dirigenti). D'altro canto, l'età media del personale dirigenziale supera ampiamente i 50 anni, sia per la componente maschile, sia per quella femminile. Si tratta ovviamente di una conseguenza dei percorsi e delle regole attraverso cui si giunge alla dirigenza.

Tra gli **amministratori**, la fascia più numerosa è quella dai 51 ai 60 anni per gli uomini (35,4% del totale).

TITOLO DI STUDIO

Con riferimento alla scolarità, il 33% del personale dell'Amministrazione ha assolto l'obbligo scolastico o ha una qualifica professionale (326 uomini e 528 donne), mentre la maggioranza, 43%, ha un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (419 uomini e 681 donne).

Il 22,5% ha una scolarizzazione terziaria, con 230 persone con laurea di primo livello (74 uomini e 156 donne) e 347 con laurea magistrale (125 uomini e 222 donne). Una percentuale minima, invece, ha specializzazioni post-laurea, master di I° livello o dottorati di ricerca (27 persone, di cui 16 donne e 11 uomini).

Nel complesso, la componente femminile risulta possedere una scolarità mediamente più elevata di quella maschile. Si può, ad esempio, notare come la percentuale di donne che possiedono un titolo terziario (14,7%) sia il doppio rispetto a quella maschile (7,7%). Anche per quanto riguarda i diplomati le donne evidenziano una quota maggiore rispetto agli uomini (26,6% contro 16,3%). Nel complesso, il tasso di femminilizzazione delle persone in possesso di un titolo terziario è pari al 65,5%.

In generale vi è sovra-istruzione rispetto alla categoria di appartenenza.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	37,50	0,29	0	0	0	5	0	5	62,50	0,33
Part Time >50%	2	3	15	25	4	49	11,69	4,70	2	33	145	170	20	370	88,31	24,41
Tempo Pieno	40	136	311	431	72	990	46,46	95,01	42	135	328	547	89	1141	53,54	75,26
Totale	42	139	326	459	76	1042			44	168	473	722	109	1516		
Totale %	1,64	5,43	12,74	17,94	2,97	40,73			1,72	6,57	18,49	28,23	4,26	59,27		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	4,76	0,09	0	4	10	4	2	20	95,24	0,84

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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,08
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	1	6	100,00	0,25
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	1	0	5	4	0	10	13,89	0,95	0	9	30	22	1	62	86,11	2,61
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	3,70	0,09	0	0	6	20	0	26	96,30	1,10
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	2	4	6	0	12	8,00	1,13	0	16	55	62	5	138	92,00	5,82
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,19	0	0	0	1	0	1	33,33	0,04
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	1	0	1	20,00	0,09	0	0	2	2	0	4	80,00	0,17
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	1	0	1	4	0	6	12,77	0,57	1	3	13	23	1	41	87,23	1,73
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,09	0	0	1	0	0	1	50,00	0,04
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	1	1	25,00	0,09	0	0	2	1	0	3	75,00	0,13
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	3	2	1	6	23,08	0,57	0	2	5	12	1	20	76,92	0,84
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	1	2	33,33	0,19	0	0	0	4	0	4	66,67	0,17
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	1	1	2	1	5	13,51	0,47	0	0	13	12	7	32	86,49	1,35
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	1	0	0	1	50,00	0,09	0	0	0	1	0	1	50,00	0,04
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	2	0	2	15,38	0,19	0	0	5	4	2	11	84,62	0,46

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⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	4	2	0	8	14,29	0,76	0	8	16	22	2	48	85,71	2,02
Personale che fruisce del lavoro agile	13	53	164	225	31	486	31,85	45,94	19	116	368	492	45	1040	68,15	43,86
Personale che fruisce di orari flessibili	20	61	156	234	41	512	36,06	48,39	28	113	280	423	64	908	63,94	38,30
Totale	35	119	339	489	76	1058			48	271	810	1111	131	2371		
Totale %	1,02	3,47	9,89	14,26	2,22	30,85			1,40	7,90	23,62	32,40	3,82	69,15		

⁽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

PART-TIME

In Regione, l'83,3% del personale è impiegato a tempo pieno (1.141 donne e 990 uomini); il restante personale, 419 persone, ha un contratto a tempo parziale (370 donne e 49 uomini). Si conferma quindi come l'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale sia una prerogativa femminile, considerato che i dipendenti che lavorano con orario ridotto sono per l'86% donne.

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.

Usufruiscono del part-time, con percentuale uguale o superiore al 50%, 49 uomini e 370 donne ; per contro 3 uomini e 5 donne usufruiscono del part-time con percentuale inferiore al 50%.

Le fasce di età che maggiormente utilizzano il part-time con percentuale uguale o superiore al 50% sono, per uomini e donne, quella dai 51 ai 60 anni (25 uomini e 170 donne) e quella dai 41 ai 50 anni (15 uomini e 145 donne). Con numeri decisamente inferiori, il personale che utilizza il part-time con una percentuale inferiore al 50% si colloca nella fascia dai 51 ai 60 anni.

Le percentuali di part-time più significative, con riferimento al personale femminile, sono quelle relative al part-time settimanale orizzontale all'83,33% scelto da 138 donne e al part-time verticale settimanale sempre all'83,33% scelto da 32 donne. Questa tipologia di part-time riduce di poco l'orario di lavoro e lo stipendio, ma permette alle donne di conciliare lavoro e vita privata.

Tutti i contratti di lavoro a tempo parziale sono attualmente dovuti a trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

L'analisi permette di affermare che il part-time è ancora configurato come "femminile", principalmente in quanto costituisce uno dei maggiori strumenti contrattuali per conciliare l'attività professionale con quella familiare.

TELELAVORO

L'Amministrazione, con proprio atto, definisce le attività compatibili con il telelavoro e, a richiesta del personale, attiva contratti di telelavoro. Le modalità per svolgere il telelavoro sono tele-centrale, convenzionato o domiciliare.

Il telelavoro in Amministrazione regionale è stato introdotto nel 2010.

Al 31/12/2020, erano attivi 56 contratti di telelavoro, che interessano circa il 2% del personale; 8 riguardavano uomini e 48 donne.

La fascia d'età maggiormente interessata per le donne è quella che va dai 51 ai 60 anni (22), seguita da quella dai 41 ai 50 (16); gli uomini invece sono in maggioranza nella fascia 41-50 anni.

LAVORO AGILE

Il lavoro agile non aveva nessun rapporto individuale attivo al 31/12/2019.

La situazione emergenziale ha però radicalmente modificato la situazione portando nel giro di un mese a lavorare da casa 1.526 persone.

La Regione si è quindi attivata per valutare l'impatto sul personale di tale modalità di lavoro e ha proposto un questionario a cui hanno risposto 1.279 dipendenti, il 70,8% donne, il 29,2% uomini.

Da tale base dati si partirà per introdurre e regolare in modo strutturale tale modalità lavorativa adattandola alle esigenze organizzative dell'Amministrazione. L'attivazione del lavoro agile dovrebbe agevolare la conciliazione vita/lavoro e la mobilità sostenibile, aumentare la produttività e creare risparmio.

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 31/12/2020, utilizzava l'orario flessibile il 55,5% del personale. In particolare il 49% degli uomini e il 59,9% delle donne.

Se si osservano le fasce di età di utilizzo di tale tipologia di orario, si evidenzia che le più interessate sono, sia per gli uomini che per le donne, quelle centrali (41/50-51/60). Vi è poi un rilevante numero di donne nella fascia 31/40 che utilizza tale tipologia di orario.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1570	27,96	4045	72,04	5615	26,18
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2649	24,05	8364	75,95	11013	51,36

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	245	9,56	2319	90,44	2564	11,96
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	951	42,23	1301	57,77	2252	10,50
Totale permessi	5415	25,25	16029	74,75	21444	

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

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

CONGEDI PARENTALI

In Regione, nel 2020 sono stati utilizzati 2.564 permessi giornalieri per congedo parentale, il 90,4% da donne e il 9,5% da uomini. Rispetto al 2019 vi è un decremento di ben 1040 giornate di congedo parentale utilizzate a cui corrisponde un incremento, seppur minimo, di utilizzo da parte degli uomini.

I permessi per congedo parentale a ore sono stati 2.252, il 57,7% utilizzati da donne e il 42,2% da uomini. Anche in questo caso, a fronte di una lieve diminuzione del numero delle ore di permesso, si registra però un riequilibrio dei generi nel loro utilizzo.

Tale fenomeno può essere correlato all'utilizzo massiccio del lavoro agile e degli altri permessi impiegati durante il periodo emergenziale.

PERMESSI L. 104/1992

Nel 2020, in Regione, i permessi giornalieri utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 5.615, il 72% da donne, il 27,9% da uomini.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 11.013, il 75,9% utilizzate da donne, il 24% da uomini.

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

- 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

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

A seguito dell'utilizzo in fase emergenziale del lavoro agile da parte del personale regionale, l'Amministrazione attraverso il Dipartimento personale e organizzazione e il Dipartimento legislativo e aiuti di stato, in collaborazione con il CUG, ha predisposto un questionario sul lavoro agile indirizzato a tutto il personale (categorie e dirigenti) per valutare l'impatto lavorativo e personale di questo strumento al fine di definire una proposta di deliberazione di Giunta regionale di approvazione dell'atto attuativo del lavoro agile a regime. Su 2528 dipendenti, di cui 1596 impiegati in lavoro agile, hanno risposto 1281 persone. L'atto attuativo è stato presentato e farà da base di lavoro per la redazione del POLA nel 2021.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 511 del 19 aprile 2019 è stato approvato il piano triennale di azioni positive (PAP) 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della LR n. 22/2010.

Nel piano sono definite le sotto riportate finalità, ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità, coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali, a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

- conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico;
- conciliazione lavoro-vita privata;
- benessere organizzativo e non discriminazione;
- cultura delle pari opportunità.

La Giunta regionale, con lo stesso atto ha incaricato il CUG di dare attuazione al Piano, congiuntamente alle strutture regionali competenti e con il supporto della struttura regionale Gestione del personale e concorsi, al quale sono attribuite le competenze per l'attuazione dei piani e dei programmi del CUG, nonché di elaborare eventuali proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo piano, anche in relazione al coordinamento delle attività con gli Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, di gestire la comunicazione sull'avanzamento del Piano nei confronti dei portatori di interesse, nonché di relazionare periodicamente al Presidente della Regione, sentiti i responsabili delle strutture dirigenziali competenti.

Anno 2020

Nell'anno 2020 Il Comitato ha perseguito l'obiettivo, presente nel PAP, di *conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico*. Predisponendo la relazione annuale prevista dalla Direttiva 2/2019 ha, infatti, approfondito tutti gli ambiti in essa delineati relativi al personale dell'Amministrazione regionale. Tale attività potrà essere programmata per gli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, rappresentati nello stesso CUG, qualora gli stessi riescano a fornire i dati necessari in tempo utile.

Un altro obiettivo presente nel PAP era quello di *creare strumenti per facilitare la conciliazione*. In quest'anno tale obiettivo si può considerare raggiunto non tanto per la messa in atto delle azioni previste dal PAP, ma quale conseguenza dell'utilizzo massiccio del lavoro agile di cui ha usufruito il personale a causa dell'emergenza in atto.

In merito si segnala che l'Amministrazione regionale ha chiesto il riuso del progetto VeLa, realizzato con il cofinanziamento dell'Unione Europea, Programma operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 - FSE/FESR. Nell'ambito di tale progetto l'Amministrazione regionale ha assegnato un obiettivo dirigenziale al Dipartimento Personale e organizzazione e al Dipartimento Legislativo e aiuti di Stato che prevedeva la presentazione alla Giunta regionale della proposta di deliberazione di approvazione di un atto attuativo per introdurre il Lavoro Agile, di cui agli artt. da 18 a 23 della L. 81/2017 e di cui alla l.r. 22/2010, artt. da 73 septies a 73 undecies nell'Amministrazione regionale.

Durante il percorso per il raggiungimento di tale obiettivo il CUG è stato consultato sia in fase di elaborazione del questionario sul lavoro agile in emergenza da somministrare al personale regionale, sia in fase di redazione dell'atto attuativo da presentare alla Giunta regionale.

Altri due obiettivi, presenti nel PAP e perseguiti dal CUG sono stati *"lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità"* e *"migliorare il benessere organizzativo"*.

Il Comitato ha, infatti, aderito al protocollo di intesa firmato dalla rete nazionale dei CUG di cui è componente, e dalle

Ministre per le Pari Opportunità e la famiglia prof.ssa Elena Bonetti e per la Funzione Pubblica, on.le Fabiana Dadone, avente come obiettivo quello di ottimizzare il ruolo dei CUG quali “antenne” per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all’interno delle quali sono costituiti adottando azioni condivise.

Le azioni previste dal protocollo riguardano l’impegno a rendere visibili le informazioni su come chiedere aiuto a livello nazionale e locale, la formazione del personale dell’ente sulla tematica della violenza di genere, la creazione di canali diretti di comunicazione con il CUG (casella di posta elettronica o numero di telefono dedicati), la collaborazione con i soggetti degli enti che si occupano di ascolto organizzativo, se costituiti, e il monitoraggio dei fenomeni.

In relazione a quanto delineato è stata avviata una collaborazione con il Centro donne contro la violenza di Aosta. Una componente del CUG ha, infatti, seguito un corso di formazione organizzato dal Centro sulla tematica specifica in vista dell’apertura di una casella di posta elettronica dedicata alla segnalazione al CUG dei fenomeni di violenza. Tale casella dall’8 marzo 2021.

L’iniziativa di cui sopra è stata presentata, infine, quale attività del CUG nell’ambito del programma delle iniziative regionali della rete “25 novembre” per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

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	27	135	327	408	41	938	32,19	38,22	97	305	795	705	74	1976	67,81	46,03
Competenze manageriali/Relazionali	8	2	292	295	15	612	44,74	24,94	8	35	231	440	42	756	55,26	17,61
Tematiche CUG	3	9	28	55	9	104	24,02	4,24	6	26	115	173	9	329	75,98	7,66
Obbligatoria (sicurezza)	48	146	218	358	30	800	39,37	32,60	4	158	397	571	102	1232	60,63	28,70
Totale ore	86	292	865	1116	95	2454			115	524	1538	1889	227	4293		
Totale ore %	1,27	4,33	12,82	16,54	1,41	36,37			1,70	7,77	22,80	28,00	3,36	63,63		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione? **No**

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione obbligatoria (sicurezza)

Gli interventi collettivi di formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro di cui all’art. 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. sono rivolti a tutti i lavoratori dell’Amministrazione regionale e sono organizzati in base ad un piano approvato dalla Giunta regionale, suddiviso in cinque distinte aree in relazione alle diverse disposizioni legislative applicabili, di seguito evidenziate:

- AREA 1 FORMAZIONE PER I LAVORATORI
- AREA 2 FORMAZIONE PER I PREPOSTI E I DIRIGENTI
- AREA 3 AGGIORNAMENTI PER I LAVORATORI, I PREPOSTI E I DIRIGENTI

- AREA 4 FORMAZIONE E-LEARNING
- AREA 5 FORMAZIONE PER PARTICOLARI FIGURE DI LAVORATORI E RELATIVI AGGIORNAMENTI (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Addetti al Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali e lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza e del primo soccorso)

La programmazione degli interventi collettivi di formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è effettuata, dalla S.O. Sicurezza e logistica, sulla base delle esigenze comunicate ad inizio anno dai datori di lavoro dell'Amministrazione regionale (coordinatori, capo ufficio stampa, capo ufficio rapporti istituzionali e comandante del Corpo valdostano dei vigili del fuoco).

La formazione per rischi specifici di cui al comma 3 dell'art. 37 del dlgs n. 81/2008 è, invece, a totale carico del datore di lavoro anche da un punto di vista organizzativo; non è, infatti, prevista nel piano degli interventi collettivi di formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro e non è compresa nei dati sotto riportati.

Nel 2020, il personale ha fruito di 2.033 ore di formazione: 1233 hanno interessato la componente femminile e 800 quella maschile.

La fascia di età maggiormente interessata è, per gli uomini, quella che va dai 51 ai 60 anni che copre il 44,7% delle ore fruite, seguita da quella tra i 41 e i 50 (27,2%); per le donne si rispecchia la stessa distribuzione: la fascia che va dai 51 ai 60 anni copre il 46,3% delle ore fruite, seguita da quella che va dai 41 ai 50 (32,1%).

Aggiornamento professionale

È una formazione trasversale destinata a tutto il personale e si caratterizza come aggiornamento professionale.

Si tratta pertanto della componente formativa quantitativamente più rilevante. Sono state infatti 2.915 le ore di formazione erogate nel 2020. Il 67,7% è stato usufruito da donne, il 32,2% da uomini.

La fascia di età maggiormente interessata è stata, per gli uomini, quella che va dai 51 ai 60 anni, che per le donne anche se per le donne vi è anche un notevole coinvolgimento della fascia dai 51 ai 60 anni.

La formazione nel 2020 è stata quasi completamente erogata on line. I corsi proposti sono stati numerosi, ma ridotti nel numero di ore vista la modalità di erogazione. Si rileva, quindi, un calo significativo rispetto al 2019 delle ore di fruizione (2915 nel 2020 a fronte di 10173 nel 2019).

Formazione manageriale/relazionali

Destinatario di questa formazione è il personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale dell'Amministrazione regionale.

Sono state 1.369 le ore erogate nel 2020, per il 55,2% usufruite da donne e per il 44,7% da uomini, evidenziando quindi una maggiore attenzione da parte della componente femminile verso questa tipologia formativa.

Le due fasce di età maggiormente coinvolte sono state sia per gli uomini che per le donne quelle dai 51 ai 60 anni e dai 41 ai 50, con prevalenza nella fascia più giovane per le donne.

In questo caso si registra un calo fisiologico di numero di ore di formazione erogate che non desta preoccupazioni.

Formazione con tematiche CUG

Nel 2020 sono state erogate 443 ore di formazione su "benessere lavorativo e organizzativo". Il 76,5% dei partecipanti erano donne, il 23,4% uomini. La fascia di età maggiormente coinvolta è stata, sia per gli uomini che per le donne, quella dai 51 ai 60 anni.

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⁾	
PSU 48 COLLABORATORI - PROFILO ASAC - CAT. C2 - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	5	100,00	5	14,29	Donna
PSU 48 COLLABORATORI - PROFILO ASAC - CAT. C2 COMMISSIONE PROVA PRESELETTIVA	2	66,67	1	33,33	3	8,57	Uomo
PSU 48 COLLABORATORI - PROFILO ASAC - CAT. C2 - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	4	57,14	3	42,86	7	20,00	Uomo
CONCORSO OTTO FUNZIONARI - PROFILO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CAT. D - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	3	100,00	3	8,57	Donna
CONCORSO OTTO FUNZIONARI - PROFILO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	1	33,33	2	66,67	3	8,57	Donna
CORSO CONCORSO RECLUTAMENTO OTTO SEGRETARI ENTI LOCALI - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	1	33,33	2	66,67	3	8,57	Uomo
CORSO CONCORSO RECLUTAMENTO OTTO SEGRETARI ENTI LOCALI - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	4	80,00	1	20,00	5	14,29	Uomo
CONCORSO INTERNO PER TITOLI E SUPERAMENTO CORSO FORMAZIONE 11 AIUTO COLLABORATORI - PROFILO CAPO SQUADRA VVF - CAT. C1 - COMMISSIONE VALUTAZIONE TITOLI	2	66,67	1	33,33	3	8,57	Uomo
CONCORSO INTERNO PER TITOLI E SUPERAMENTO CORSO FORMAZIONE 11 AIUTO COLLABORATORI - PROFILO CAPO SQUADRA VVF - CT. C1 - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	3	100,00	3	8,57	Donna
Totale personale	14		21		35		
Totale % sul personale complessivo	0,53		0,79		1,31		

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

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

In Amministrazione regionale e negli Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, l'assunzione a tempo indeterminato o determinato del personale avviene mediante concorso, corso-concorso o, limitatamente ad alcune particolari casistiche e ai profili appartenenti alla categoria A, anche mediante avviamento degli iscritti alle liste dei centri per l'impiego.

L'assunzione a tempo indeterminato o determinato è, inoltre, subordinata al superamento dell'accertamento della

conoscenza della lingua francese o italiana. L'accertamento è effettuato sulla lingua diversa da quella dichiarata dal candidato nella domanda di partecipazione al concorso.

Anche per il personale di categoria A è previsto un accertamento linguistico preliminare all'assunzione.

Il dirigente dell'Ufficio concorsi dell'Amministrazione regionale, c/o cui sono accentrate le funzioni di reclutamento del personale tramite procedure selettive anche degli altri enti del comparto unico della Valle d'Aosta convenzionati, nomina quindi una commissione per le prove d'esame e una per l'accertamento linguistico. Nella maggior parte dei casi è accertata la piena conoscenza della lingua francese, tranne nei casi in cui il candidato sia esonerato da tale accertamento o chieda di svolgere le prove d'esame in tale lingua, nel qual caso l'accertamento verte sulla conoscenza della lingua italiana.

In relazione al numero dei candidati, l'impegno in termini di giornate di lavoro è diverso, per cui in alcuni casi il presidente è lo stesso per le due commissioni, in altri sono incaricati due presidenti.

Nel 2020 sono state nominate tre commissioni per le prove d'esame, quattro commissioni per l'accertamento linguistico, una per una prova preselettiva e una per la valutazioni di titoli.

Come si evince dalla tabella sopra riportata, la suddivisione tra uomini e donne nelle commissioni di concorso/procedura selettiva vede una prevalenza delle donne; questo deriva anche dal fatto che gli insegnanti di lingua francese/italiana disponibili per gli accertamenti preliminari sono quasi tutte donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat A	€21446,50	€20968,60	€ -477,90	-2,28
CAT B/POS B1	€23428,60	€22755,40	€ -673,20	-2,96
CAT B/POS B2	€24462,30	€23590,70	€ -871,60	-3,69
CAT B/POS B3	€25398,40	€23645,60	€ -1752,80	-7,41
CAT C/POS C1	€24793,50	€24282,00	€ -511,50	-2,11
CAT C/POS C2	€28470,60	€27541,20	€ -929,40	-3,37
CAT D	€33431,20	€32492,10	€ -939,10	-2,89
Dirigenti	€75934,60	€74282,80	€ -1651,80	-2,22
CAT B/POS B2 CORPO FORESTALE	€32544,40	€27007,90	€ -5536,50	-20,50
CAT B/POS B3 CORPO FORESTALE	€32751,70	€32819,80	€ 68,10	0,21
CAT C/POS C1 CORPO FORESTALE	€36277,40	€34666,50	€ -1610,90	-4,65
CAT C/POS C2 CORPO FORESTALE	€39319,30	€35024,50	€ -4294,80	-12,26

Le retribuzioni del personale regionale sono differenziate in base alle categorie e alle posizioni economiche. Nel riportare però le retribuzioni medie, per non falsare i dati è stato necessario estrapolare il personale del corpo valdostano dei vigili

del fuoco e quello del corpo forestale della Valle d'Aosta.

I profili professionali di entrambi i corpi sono, infatti, fortemente caratterizzati al maschile ed inoltre il personale beneficia di particolari indennità.

A questo proposito è opportuno rimarcare che tra il personale operativo dei vigili del fuoco non è impiegata nessuna donna, mentre nel corpo forestale le donne sono il 22,5%.

L'analisi delle retribuzioni, come si vede nella tabella sottoriportata, presenta un differenziale tra uomini e donne, a scapito di queste ultime, in tutte le categorie/posizioni economiche.

È opportuno evidenziare che queste differenze, in particolare quelle maggiori, necessitano di approfondimenti specifici. Inoltre, una certa cautela è necessaria, in quanto in talune situazioni la limitata numerosità dei casi è tale che può portare ad alcune distorsioni.

Al momento, è tuttavia possibile affermare che una parte rilevante di questo divario è certamente dovuto in molti casi alla diversa struttura professionale per genere, considerata la composizione eterogenea sotto il profilo professionale delle diverse categorie. A ciò si deve poi aggiungere il fatto che non è stato possibile isolare i congedi per maternità, che economicamente hanno un ruolo non secondario nell'influenzare il risultato finale. Infine, le differenze sono però certamente anche il risultato di scelte organizzative, come ad esempio si è potuto vedere nel caso della categoria D, segnatamente in materia di PPO.

Ne consegue che certamente esiste un gap salariale sfavorevole alle donne, ma che in parte questi dati portano ad enfatizzare.

Divario economico per livello

Categoria/posizione	% DIVARIO U/D
A	2,32
B1	2,87
B2	3,56
B3	6,90
C1	2,06
C2	3,26
D	2,81
DIRIGENTI	2,18

Nel Corpo forestale della Valle d'Aosta, non in tutti i livelli è presente la componente femminile. Là dove presente, si evidenziano però divari economici, come per il restante personale, con una elevata incidenza nella categoria B2 (tab. 5).

Divario economico per livello - Corpo forestale della Valle d'Aosta

Categoria/posizione	% DIVARIO U/D
B2	17,01
B3	0,76
C1	4,44
C2	10,92

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

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

Il codice di comportamento

Il codice di comportamento contiene la descrizione dei principi e delle condotte, espressioni dei doveri di diligenza, lealtà ed imparzialità, ai quali il pubblico dipendente deve conformarsi. In Amministrazione regionale è stato adottato con deliberazione della Giunta regionale n. 2089 del 13 dicembre 2013, con la procedura prevista dall'art. 69 della LR n.22/2010. È vigente dal 28 gennaio 2014.

Il codice è pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, ai nuovi assunti è consegnato e fatto sottoscrivere il codice che sarà poi oggetto di specifica formazione.

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

Il codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici

Un'azione del PAP 2019/2021 prevede l'aggiornamento e l'approvazione del codice. Il Comitato ha già inviato all'Amministrazione un progetto in tal senso. Sarà compito del Comitato, a questo punto, avviare un'azione di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione per arrivare all'approvazione di questo importante strumento di prevenzione della discriminazione e di contrasto ad ogni forma di violenza.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel Piano della performance dell'Amministrazione regionale non vi sono obiettivi specifici attinenti alle pari opportunità.

Nella relazione sulla performance è stata, comunque, inserita una breve sintesi dell'attività svolta dal CUG per migliorare il benessere organizzativo, di seguito riportata:

Il Comitato ha aderito al protocollo di intesa firmato dalla rete nazionale dei CUG di cui è componente, e dalle Ministre per le Pari Opportunità e la famiglia e per la Funzione Pubblica, avente come obiettivo quello di ottimizzare il ruolo dei CUG quali "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all'interno delle quali sono costituiti adottando azioni condivise.

Le azioni previste dal protocollo riguardano l'impegno a rendere visibili le informazioni su come chiedere aiuto a livello nazionale e locale, la formazione del personale dell'ente sulla tematica della violenza di genere, la creazione di canali diretti di comunicazione con il CUG (casella di posta elettronica o numero di telefono dedicati), la collaborazione con i soggetti degli enti che si occupano di ascolto organizzativo, se costituiti, e il monitoraggio dei fenomeni.

In relazione a quanto delineato è stata avviata una collaborazione con il Centro donne contro la violenza di Aosta. Una componente del CUG ha, infatti, seguito un corso di formazione organizzato dal Centro sulla tematica specifica in vista dell'apertura di una casella di posta elettronica dedicata alla segnalazione al CUG dei fenomeni di violenza. Tale casella dovrebbe essere aperta nel primo trimestre del 2021.

L'iniziativa di cui sopra è stata presentata, infine, quale attività del CUG nell'ambito del programma delle iniziative regionali della rete "25 novembre" per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Il meccanismo di raccordo in essere tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili è tale per cui gli obiettivi dirigenziali - assegnati ai dirigenti, ma coinvolgenti, normalmente, l'intera struttura dirigenziale o una sua parte - sono la misura della performance organizzativa dell'Ente, poiché finalizzati a perseguire le priorità strategiche dell'organo politico, e nel contempo rilevano nella valutazione individuale di dirigenti e dipendenti, insieme alla componente riferita ai comportamenti organizzativi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Indicazione da parte degli Enti e delle OOSS

Tipologia di atto:

Provvedimento dirigenziale (per i componenti) e Deliberazione di Giunta (per la

	Presidente)
Data:	10/03/2016
Organo sottoscrittore:	Coordinatore del Dipartimento personale e organizzazione e Giunta regionale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro:	
€20000,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	
€2000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
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?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Lavoro agile

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?



- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stata avviata una collaborazione con il Centro donne contro la violenza di Aosta. Una componente del CUG ha, infatti, seguito un corso di formazione organizzato dal Centro sulla tematica specifica in vista dell'apertura di una casella di posta elettronica dedicata alla segnalazione al CUG dei fenomeni di violenza.

Lavoro agile

Il CUG ha collaborato alla predisposizione del questionario sul lavoro agile in emergenza somministrato al personale regionale. Ha espresso inoltre un parere sulla proposta di atto organizzativo del lavoro agile a regime.

Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati del personale regionale, la mancata realizzazione concreta delle azioni presenti nel PAP, anche quando progettate dal CUG, e i colloqui individuali con i dipendenti mostrano luci e ombre dell'Amministrazione regionale.

Se da un lato emerge un generale benessere diffuso, dall'altro si evidenziano casi di disagio lavorativo, di discriminazione e a volte di delegittimazione di dipendenti da ruoli e competenze.

Sulla parità di genere i dati sono più scoraggianti in quanto le donne restano in seconda posizione rispetto agli uomini su ancora troppi fronti.

In particolare si sottolinea che la **conciliazione vita/lavoro** è ancora "**un'occupazione prevalentemente femminile**". A dimostrazione di questo dato, ad esempio, si rileva che l'86% del personale che sceglie il part-time è donna e che la fruizione di congedi parentali e di permessi ai sensi della l. 104/1992 è, ancora, prevalentemente a carico delle donne, con percentuali, rispettivamente del 90,4% e del 72%.

Altre considerazioni si possono fare in ordine alla persistenza di un "**soffitto di cristallo**" difficilmente superabile: si nota ad esempio che in ambito dirigenziale la presenza delle donne vede il TF (Tasso di Femminilizzazione) fermo al 34,6% o che le PPO sono attribuite in misura maggiore agli uomini.

Le condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sono ad un buon livello. La formazione specifica è fatta in modo capillare. In questo ambito, visto il periodo appena trascorso, il CUG e la struttura deputata a questo compito potrebbero collaborare per realizzare una rilevazione sullo **stress lavoro correlato**.

Restano altri ambiti di criticità per i quali il CUG intende impegnarsi collaborando alla progettazione di azioni positive già presenti nel PAP o da inserire nella prossima pianificazione:

- la rilevazione delle competenze del personale. Molti dipendenti, come è rilevato nella relazione, hanno un grado di istruzione superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza. E' inoltre necessario ripensare ad un'impostazione del lavoro che permetta di valorizzare i percorsi professionali dei dipendenti partendo dalla valorizzazione delle competenze acquisite, anche in precedenti esperienze professionali. Conoscere oltre al titolo di studio anche le competenze potrebbe portare a percorsi di valorizzazione e di sviluppo professionale che, esulando dal mero riconoscimento economico, potrebbero sfociare in percorsi lavorativi individuali inimmaginati; in questo ambito si potrebbe anche analizzare l'attitudine al lavoro agile che diventerà sempre più una modalità di lavoro presente in Amministrazione.

- la formazione dei dirigenti che potrebbe portare ad un ripensamento del sistema di valutazione del personale e ad una più diffusa equità.
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-autonoma-valle-daosta-2021>