



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Autonoma Valle D'Aosta - 2022

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	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere	1	4	6	6	1	0	0	2	2	0
Dirigente di livello non generale	1A	0	0	0	7	3	0	0	1	3	1
Dirigente di livello non generale	1B	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	2A	0	1	10	19	8	0	0	7	13	2
Dirigente di livello non generale	2B	0	0	2	3	2	0	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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 non generale	SEGRETARIO PARTICOLARE	0	2	0	3	0	0	0	3	0	0
Dirigente di livello non generale	CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	VICE CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	REDATTORE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	AVVOCATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat A	9	10	13	49	6	13	23	67	145	47
Personale non dirigente	CAT B/POS B1	0	3	4	20	3	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	CAT B/POS B2	11	44	56	119	11	6	27	120	255	21
Personale non dirigente	CAT B/POS B3	4	26	93	40	6	0	4	1	14	0
Personale non dirigente	CAT C/POS C1	0	6	18	38	3	0	2	6	12	1
Personale non dirigente	CAT C/POS C2	15	36	87	154	24	23	66	149	214	20
Personale non dirigente	CAT D	7	13	53	54	12	11	60	92	115	10
Totale personale		47	145	349	522	82	53	182	452	785	103
Totale % sul personale complessivo		1,73	5,33	12,83	19,19	3,01	1,95	6,69	16,62	28,86	3,79

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	38	79	40	48	7	212	43,09	20,25	46	82	82	63	7	280	56,91	18,31
Tra 3 e 5 anni	8	22	19	8	1	58	51,33	5,54	7	28	9	9	2	55	48,67	3,60
Tra 5 e 10 anni	0	13	23	10	0	46	38,98	4,39	0	27	30	14	1	72	61,02	4,71
Superiore a 10 anni	0	24	242	408	57	731	39,45	69,82	0	44	316	671	91	1122	60,55	73,38
Totale	46	138	324	474	65	1047			53	181	437	757	101	1529		
Totale %	1,79	5,36	12,58	18,40	2,52	40,64			2,06	7,03	16,96	29,39	3,92	59,36		

⁽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	72	21,43	264	78,57	336	13,05
CAT B/POS B1	Inferiore al Diploma superiore	24	85,71	4	14,29	28	1,09
CAT B/POS B2	Inferiore al Diploma superiore	127	40,84	184	59,16	311	12,08
CAT B/POS B3	Inferiore al Diploma superiore	61	91,04	6	8,96	67	2,60
CAT C/POS C1	Inferiore al Diploma superiore	28	80,00	7	20,00	35	1,36
CAT C/POS C2	Inferiore al Diploma superiore	7	13,21	46	86,79	53	2,06
CAT D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,19
Cat A	Diploma di scuola superiore	12	31,58	26	68,42	38	1,48
CAT B/POS B1	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,19
CAT B/POS B2	Diploma di scuola superiore	99	32,35	207	67,65	306	11,89
CAT B/POS B3	Diploma di scuola superiore	91	92,86	7	7,14	98	3,81
CAT C/POS C1	Diploma di scuola superiore	29	74,36	10	25,64	39	1,52

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT C/POS C2	Diploma di scuola superiore	247	47,23	276	52,77	523	20,32
CAT D	Diploma di scuola superiore	29	41,43	41	58,57	70	2,72
Cat A	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B/POS B1	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,12
CAT B/POS B2	Laurea	10	25,00	30	75,00	40	1,55
CAT B/POS B3	Laurea	11	68,75	5	31,25	16	0,62
CAT C/POS C1	Laurea	5	83,33	1	16,67	6	0,23
CAT C/POS C2	Laurea	31	32,29	65	67,71	96	3,73
CAT D	Laurea	21	22,58	72	77,42	93	3,61
Cat A	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,04
CAT B/POS B2	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15	0,58
CAT B/POS B3	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	0,27
CAT C/POS C1	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	0,19
CAT C/POS C2	Laurea magistrale	30	26,79	82	73,21	112	4,35
CAT D	Laurea magistrale	78	34,36	149	65,64	227	8,82
CAT B/POS B2	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
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	66,67	1	33,33	3	0,12
CAT D	Master di I livello	8	32,00	17	68,00	25	0,97
CAT D	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT C/POS C2	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT D	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	0,23
Totale personale		1045		1529		2574	
Totale % sul personale complessivo		38,42		56,21		94,63	

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

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

La dotazione organica al 31/12/2021 della Regione Autonoma Valle d'Aosta, riferita al **personale non dirigenziale**, è complessivamente pari a 2576 unità, di cui 1.529 donne e 1.047 uomini, per un tasso di femminilizzazione del 59,3%. Rispetto al 2020 vi è stato un incremento di 18 donne e 5 uomini che ha lasciato invariato il TF.

Il personale è suddiviso in quattro categorie A, B, C, D con 7 posizioni economiche in cui sono compresi i vari profili

professionali:

- A = ausiliario (es. usciere, bidello, accudiente);
- B1 = operatore qualificato (es. aiuto cuoco, custode, fattorino cassiere, ecc...);
- B2 = operatore specializzato (es. coadiutore, centralinista, cuoco, cantoniere, guardia forestale < 5 anni, ecc...);
- B3 = capo operatore (es. capo cantoniere, autista meccanico capo garage, ecc...);
- C1 = aiuto collaboratore (es. brigadiere forestale, aiuto restauratore, fotocompositore, ecc...);
- C2 = collaboratore (es. segretario, ragioniere, controllore, capo reparto VVFF, ecc...);
- D = funzionario (es. assistente sociale, bibliotecario, archivistica capo, istruttore amministrativo, responsabile amministrativo contabile, ecc...).

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 (77,2%); il tasso di femminilizzazione delle categorie D (67,3%) e B2 (63,5%) 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 influenza sui livelli retributivi.

I **dirigenti** sono pari a 109 unità, di cui 68 uomini e 41 donne, pari ad un tasso di femminilizzazione del 37,6%, 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 profili specifici quali: Segretario generale della Regione, Segretario generale del Consiglio regionale, Capo di Gabinetto, Vice Capo di Gabinetto, Segretario particolare, Capo ufficio stampa, Vice Capo ufficio stampa, Redattore, Avvocato.

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.

Si evidenzia che il tasso di femminilizzazione tra gli amministratori è molto basso.

ANZIANITA' DI SERVIZIO (livelli non dirigenziali)

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 72% delle donne ha una PPO in fascia C, contro il 66% degli uomini, per contro la fascia B pesa nel caso delle donne, il 25% a fronte del 31% degli uomini. Infine, nella fascia A la differenza è sempre a favore degli uomini, sebbene si tratti di un gap molto contenuto (2,9% contro 2,1%). D'altro canto, si deve rimarcare come il tasso di femminilizzazione diminuisca passando dalle PPO a quelle superiori: 59,6% nella fascia C, 52,2% nella fascia B, 50% nella fascia A. Relativamente alla categoria D, questo aspetto condiziona anche i differenziali retributivi, di cui si dirà in seguito.

Per i soli dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è possibile analizzare l'anzianità di servizio classificandola 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 la maggior parte dei dipendenti lavora in Amministrazione da più di 10 anni.

L'anzianità di servizio è correlata all'età; a questo proposito si può notare che l'età anagrafica che comprende più persone con più di 10 anni di servizio è quella che va dai 51 ai 60 anni, seguita da quella che va dai 41 ai 50 anni.

TITOLO DI STUDIO

Con riferimento alla scolarità, il 32,4% del personale dell'Amministrazione ha assolto l'obbligo scolastico o ha una qualifica professionale (319 uomini e 516 donne), mentre la maggioranza, 41,8%, ha un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (510 uomini e 569 donne).

Il 25,6% ha una scolarizzazione terziaria, con 256 persone con laurea di primo livello (83 uomini e 173 donne) e 368 con laurea magistrale (121 uomini e 247 donne). Una percentuale minima, invece, ha specializzazioni post-laurea, master di I°/II° livello o specializzazione dottorati di ricerca (38 persone, di cui 24 donne e 14 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 (17,2%) sia più del doppio rispetto a quella maschile (8,4%). Nel complesso, il tasso di femminilizzazione delle persone in possesso di un titolo terziario è pari al 67%.

In Regione vi è un'alta percentuale di personale, soprattutto nelle categorie più basse, con un titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso, fenomeno che riguarda in misura maggiore le donne rispetto agli uomini.

Nella cat. D resta ancora il 17,6% del personale con qualifica inferiore al titolo richiesto per l'accesso.

Per contro, il 53,2% ha una laurea magistrale e il 7,7% un master o un dottorato di ricerca.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale emerge ancora un residuo 7,3% con il diploma di qualifica o di scuola secondaria di secondo grado.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	46	136	328	478	76	1064	46,61	95,43	51	147	329	603	89	1219	53,39	77,64
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	33,33	0,27	0	0	3	2	1	6	66,67	0,38
Part Time >50%	0	5	11	30	2	48	12,21	4,30	2	35	117	176	15	345	87,79	21,97
Totale	46	141	339	511	78	1115			53	182	449	781	105	1570		
Totale %	1,71	5,25	12,63	19,03	2,91	41,53			1,97	6,78	16,72	29,09	3,91	58,47		

⁽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 41,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	1	0	2	9,52	0,22	1	7	5	4	2	19	90,48	0,93
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,10
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	3	0	6	100,00	0,29
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	4	4	0	8	12,12	0,88	0	7	30	20	1	58	87,88	2,84
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	4,00	0,11	0	0	5	19	0	24	96,00	1,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	6	0	6	4,65	0,66	0	13	43	64	3	123	95,35	6,01
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,22	0	0	0	1	0	1	33,33	0,05
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	1	0	1	20,00	0,11	0	0	2	1	1	4	80,00	0,20
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	4	0	5	11,90	0,55	1	4	9	22	1	37	88,10	1,81
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,11	0	0	1	0	0	1	50,00	0,05
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	1	1	2	40,00	0,22	0	0	3	0	0	3	60,00	0,15
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	2	3	0	5	17,86	0,55	0	2	5	14	2	23	82,14	1,12
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,10
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	2	0	3	1	6	15,79	0,66	0	1	8	18	5	32	84,21	1,56
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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 VERTICALE MENSILE 61,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
PT VERTICALE MENSILE 69,44	0	0	1	0	0	1	50,00	0,11	0	0	0	1	0	1	50,00	0,05
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,10
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,15
PT VERTICALE ANNUALE 60	0	0	1	0	0	1	100,00	0,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	3	0	3	27,27	0,33	0	0	4	3	1	8	72,73	0,39
Telelavoro	0	0	6	2	0	8	15,09	0,88	0	5	13	25	2	45	84,91	2,20
Smart working	6	40	135	153	17	351	30,66	38,83	16	103	278	365	32	794	69,34	38,83
Orario Flessibile	25	53	153	232	37	500	36,90	55,31	38	115	242	413	47	855	63,10	41,81
Totale	31	97	302	418	56	904			56	258	652	982	97	2045		
Totale %	1,05	3,29	10,24	14,17	1,90	30,65			1,90	8,75	22,11	33,30	3,29	69,35		

⁽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

I dati sul lavoro a tempo parziale sono stati analizzati al punto 1.4. 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 privata.

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 31/12/2021, erano attivi 53 contratti di telelavoro, che interessano circa il 2% del personale; 8 riguardavano uomini e 45 donne.

La fascia d'età maggiormente interessata per le donne è quella che va dai 51 ai 60 anni (25), seguita da quella dai 41 ai 50 (13); 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, nel 2020, ha però radicalmente modificato la situazione portando nel giro di un mese a lavorare da casa 1.526 persone.

La prosecuzione dello stato emergenziale nel 2021 ha permesso al personale di continuare ad usufruire del lavoro agile.

Al 31/12/2021 il personale in regime di lavoro agile era pari a 1.145 unità (351 uomini e 794 donne) con una differenza rispetto al 2020 di 381 persone che con varie motivazioni sono rientrate al lavoro in presenza.

L'Amministrazione regionale, nel 2021, ha approvato la Deliberazione della Giunta regionale n. 135 del 15 febbraio 2021 con cui sono state approvate le linee di indirizzo e di governance per la predisposizione del piano organizzativo del lavoro agile di cui all'articolo 73decies della l.r. 22/2010 ed è stato istituito un Tavolo di lavoro sul tema.

Con la Deliberazione della Giunta regionale n. 1281 del 13 ottobre 2021 sono state definite le nuove disposizioni in materia di organizzazione delle attività d'ufficio presso la sede di lavoro e in modalità agile dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 gennaio 2022.

Nelle more della ridefinizione a livello contrattuale del lavoro agile e della definizione

degli obiettivi strategici di gestione del personale, anche mediante il ricorso a detta modalità alternativa di esecuzione della prestazione lavorativa, di stabilire nella data del 31 gennaio 2022, coincidente con quella di approvazione del PIAO, il termine entro il quale l'Amministrazione è tenuta, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente, ad addivenire all'adozione di un atto di regolamentazione del lavoro agile, sulla base dello schema già elaborato dal Tavolo istituito con la richiamata dGR 135/2021, tenuto conto delle emanande linee guida nazionali previste dal citato dM 8 ottobre 2021, previa verifica, per il tramite dei dirigenti e delle strutture responsabili, della sussistenza dei requisiti di condizionalità previsti dall'articolo 1, comma 3, lettere da a) a h), del dM 8 ottobre 2021 per l'autorizzazione al lavoro agile .

Infine con Deliberazione della Giunta regionale n. 1736 del 30 dicembre 2021 è stato prorogato il lavoro da remoto per alcune tipologie di lavoratori dal 1° gennaio 2022 fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19.

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 31/12/2021, utilizzava l'orario flessibile il 50,4%% del personale. In particolare il 44,8% degli uomini e il 50,5% 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 (51/60 - 41/50). 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	939	30,77	2113	69,23	3052	15,98
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2759	23,74	8864	76,26	11623	60,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	790	23,77	2533	76,23	3323	17,40
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	295	26,79	806	73,21	1101	5,76
Totale permessi	4783	25,04	14316	74,96	19099	

⁽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 2021 sono stati utilizzati 3.323 permessi giornalieri per congedo parentale, il 94,3% da donne e il 29,4% da uomini. Rispetto al 2020 vi è un incremento di 759 giornate di congedo parentale utilizzate. Si evidenzia un notevole incremento di utilizzo da parte degli uomini.

I permessi per congedo parentale a ore sono stati 1101, la metà di quelli utilizzati nel 2020. Il 30% utilizzati da donne e il 10,9% da uomini

PERMESSI L. 104/1992

Nel 2021, in Regione, i permessi giornalieri utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 3.052. Anche per questa tipologia di permessi si evidenzia un calo di circa il 50% del loro utilizzo. Il 78% è stato utilizzato da donne, il 34,9% da uomini.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 11.623, il 76,2% utilizzate da donne, il 23,7% da uomini.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

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**

Nell'anno 2021 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.

Visto che nel CUG sono rappresentati tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta, l'attività di analisi potrebbe essere programmata per gli altri Enti.

Un altro obiettivo presente nel PAP era quello di *creare strumenti per facilitare la conciliazione*. Anche 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 ancora massiccio del lavoro agile di cui ha usufruito il personale a causa dell'emergenza in atto.

La presidente del CUG ha partecipato alle riunioni del Tavolo permanente di coordinamento del cambiamento organizzativo in vista dell'applicazione del lavoro agile a regime.

Il Comitato nell'anno 2021 ha aderito, inoltre, al protocollo d'intesa tra la rete dei CUG e i ministri per la PA, per l'Istruzione e per le Pari Opportunità e la famiglia volto a sviluppare progetti in ambito scolastico.

Il Comitato che aveva terminato il suo mandato nel 2019 ha lavorato negli ultimi due anni in regime di prorogatio. Nel 2021 ha sollecitato l'Amministrazione a provvedere al suo rinnovo.

Dopo la designazione dei componenti di parte sindacale, attraverso la pubblicazione di un avviso per la manifestazione di interesse a far parte del CUG, la valutazione delle candidature e la nomina diretta da parte di alcuni Enti, sono stati nominati tutti i componenti del nuovo CUG con provvedimento dirigenziale della Coordinatrice del personale e organizzazione in data 18 gennaio 2022.

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⁾
Sicurezza sul lavoro per operai forestali	0	12	11	143	21	187	7,99	2,65	28	98	520	1331	177	2154	92,01	20,76
Sicurezza sui luoghi di lavoro	256	409	701	966	172	2504	48,59	35,51	199	286	725	1294	145	2649	51,41	25,53
Formazione su sicurezza per preposti e operatori (attività in presenza di traffico veicolare e accesso/posiz. mediante funi)	32	76	224	314	36	682	99,13	9,67	0	6	0	0	0	6	0,87	0,06
Aggiornamento professionale	73	445	1168	1404	107	3197	37,90	45,34	179	813	1714	2310	223	5239	62,10	50,48
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	109	265	100	474	63,28	6,72	0	0	84	172	19	275	36,72	2,65
Tematiche CUG	0	0	2	5	0	7	11,29	0,10	45	0	4	5	1	55	88,71	0,53
Totale ore	361	942	2215	3097	436	7051			451	1203	3047	5112	565	10378		
Totale ore %	2,07	5,40	12,71	17,77	2,50	40,46			2,59	6,90	17,48	29,33	3,24	59,54		

⁽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**

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 27 COLLABORATORI - PROFILO GEOMETRA - CAT. C2 - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	3	100,00	3	15,79	Donna
PSU 27 COLLABORATORI - PROFILO GEOMETRA - CAT C2 - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Donna
PSU 32 FUNZIONARI - PROFILO RAC - CAT D - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	3	100,00	3	15,79	Donna
PSU 32 FUNZIONARI - PROFILO RAC - CAT D - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	2	66,67	1	33,33	3	15,79	Donna
CONCORSO TRE AGENTI FORESTALI - CAT B2 - COMMISSIONE ACCERTAMENTO FRANCESE	0	0,00	3	100,00	3	15,79	Donna
CONCORSO TRE AGENTI FORESTALI - CAT B2 - COMMISSIONE PROVA PRESELETTIVA	2	66,67	1	33,33	3	15,79	Donna
Totale personale	6		13		19		
Totale % sul personale complessivo	0,22		0,48		0,70		

⁽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 più bassi, 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 accentrato 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 2021 sono state nominate due commissioni per le prove d'esame, tre commissioni per l'accertamento linguistico, una per una prova preselettiva, come da tabella sopra riportata.

Come si evince dalla stessa tabella, 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	€21594,40	€20887,90	€ -706,50	-3,38
CAT B/POS B1	€23388,20	€23144,10	€ -244,10	-1,05
CAT B/POS B2	€24521,60	€23503,40	€ -1018,20	-4,33
CAT B/POS B3	€24731,50	€24892,00	€ 160,50	0,64
CAT C/POS C1	€24978,30	€25218,90	€ 240,60	0,95
CAT C/POS C2	€28237,00	€27567,90	€ -669,10	-2,43
CAT D	€33499,30	€32247,30	€ -1252,00	-3,88
DIRIGENTI	€76037,30	€77035,10	€ 997,80	1,30
CAT B/POS B2 CORPO FORESTALE	€30029,60	€30445,60	€ 416,00	1,37
CAT B/POS B3 CORPO FORESTALE	€32782,90	€32234,20	€ -548,70	-1,70
CAT C/POS C1 CORPO FORESTALE	€36181,30	€34443,90	€ -1737,40	-5,04
CAT C/POS C2 CORPO FORESTALE	€38528,20	€35930,90	€ -2597,30	-7,23

Le retribuzioni del personale regionale sono differenziate in base alle categorie e alle posizioni economiche. Nel riportare però le retribuzioni medie, per non sfalsare 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 26,4%.

L'analisi delle retribuzioni, come si vede nella tabella sotto riportata, presenta un differenziale tra uomini e donne, a scapito

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

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

Un'azione del PAP 2019/2021 prevedeva l'aggiornamento e l'approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori

e delle lavoratrici. Il Comitato ha già inviato all'Amministrazione un progetto in tal senso.

Lo stesso PAP 2019/2021 prevedeva la creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto. Il Comitato ha già inviato all'Amministrazione un progetto in tal senso che prevedeva, tra l'altro, la nomina della consigliera di fiducia.

Sarà compito del Comitato, a questo punto, avviare un'azione di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione per arrivare all'approvazione di questi strumenti per il miglioramento del benessere organizzativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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.

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: Manifestazione di interesse, commissione valutazione candidature e successiva nomina o nomina diretta

Tipologia di atto: Provvedimento dirigenziale n. 178

Data: 18/01/2022

Organo sottoscrittore: Coordinatore del Dipartimento personale e organizzazione

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

Sede virtuale : https://www.regione.vda.it/cug/default_i.aspx

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?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Tramite la partecipazione della Presidente al Tavolo permanente di coordinamento del cambiamento organizzativo il

Comitato è stato consultato in vista dell'applicazione del lavoro agile a regime.

Attività di ascolto del personale che presentava situazioni di disagio sul lavoro.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-autonoma-valle-daosta-2022>