



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Autonoma Valle D'Aosta - 2023

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (309.56 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_r_vda-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (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 regionale	2	4	7	9	1	0	0	1	2	0
Organo di vertice	Presidente della Regione	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	1A	0	0	0	5	3	0	0	1	4	1
Dirigente di livello non generale	1B	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	2A	0	0	5	17	9	0	0	4	12	4
Dirigente di livello non generale	2B	0	0	0	2	2	0	0	0	3	1
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
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO PARTICOLARE	0	1	1	1	0	0	0	2	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	CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	VICE CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	REDATTORE	0	0	0	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	A	0	2	4	15	9	0	4	18	107	58
Personale non dirigente	B/B1	0	3	2	16	6	0	0	1	0	4
Personale non dirigente	B/B2	4	33	49	119	19	4	21	85	254	45
Personale non dirigente	B/B3	2	21	67	54	14	0	3	2	13	3
Personale non dirigente	C/C1	0	4	27	28	7	0	2	3	13	3
Personale non dirigente	C/C2	5	26	68	162	37	15	55	104	236	37
Personale non dirigente	D	7	16	48	57	11	12	55	89	115	20
Totale personale		20	110	280	495	121	31	140	310	764	177
Totale % sul personale complessivo		0,82	4,49	11,44	20,22	4,94	1,27	5,72	12,66	31,21	7,23

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	14	48	44	28	9	143	45,83	15,28	26	65	39	36	3	169	54,17	12,25
Tra 3 e 5 anni	2	24	26	14	1	67	52,34	7,16	4	20	20	15	2	61	47,66	4,42
Tra 5 e 10 anni	2	17	21	12	1	53	41,09	5,66	1	33	20	19	3	76	58,91	5,51
Superiore a 10 anni	0	16	174	398	85	673	38,52	71,90	0	22	223	668	161	1074	61,48	77,83
Totale	18	105	265	452	96	936			31	140	302	738	169	1380		
Totale %	0,78	4,53	11,44	19,52	4,15	40,41			1,34	6,04	13,04	31,87	7,30	59,59		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
A	Inferiore al Diploma superiore	25	12,82	170	87,18	195	8,36
B/B1	Inferiore al Diploma superiore	22	88,00	3	12,00	25	1,07
B/B2	Inferiore al Diploma superiore	113	40,50	166	59,50	279	11,96
B/B3	Inferiore al Diploma superiore	55	90,16	6	9,84	61	2,62
C/C1	Inferiore al Diploma superiore	28	80,00	7	20,00	35	1,50
C/C2	Inferiore al Diploma superiore	15	25,42	44	74,58	59	2,53
D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
A	Diploma di scuola superiore	5	31,25	11	68,75	16	0,69
B/B1	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,17
B/B2	Diploma di scuola superiore	97	32,66	200	67,34	297	12,74
B/B3	Diploma di scuola superiore	82	91,11	8	8,89	90	3,86
C/C1	Diploma di scuola superiore	44	74,58	15	25,42	59	2,53

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C/C2	Diploma di scuola superiore	227	44,69	281	55,31	508	21,78
D	Diploma di scuola superiore	24	36,92	41	63,08	65	2,79
A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
B/B1	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,13
B/B2	Laurea	10	25,00	30	75,00	40	1,72
B/B3	Laurea	7	58,33	5	41,67	12	0,51
C/C1	Laurea	8	88,89	1	11,11	9	0,39
C/C2	Laurea	25	32,47	52	67,53	77	3,30
D	Laurea	25	24,75	76	75,25	101	4,33
A	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,04
B/B1	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
B/B2	Laurea magistrale	4	25,00	12	75,00	16	0,69
B/B3	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,26
C/C1	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,30
C/C2	Laurea magistrale	28	28,87	69	71,13	97	4,16
D	Laurea magistrale	79	34,20	152	65,80	231	9,91
B/B2	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
C/C1	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
C/C2	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,17
D	Master di I livello	8	32,00	17	68,00	25	1,07
D	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,04
C/C2	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,04
D	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	0,26
Totale personale		952		1380		2332	
Totale % sul personale complessivo		38,89		56,37		95,26	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La dotazione organica al 31/12/2022 della Regione autonoma Valle d'Aosta, riferita al **personale non dirigenziale**, è complessivamente pari a 2323 unità, di cui 1381 donne e 942 uomini, per un tasso di femminilizzazione del 59,45%. Rispetto al 2022 vi è stato un decremento di 253 donne e 105 uomini, che ha lasciato comunque invariato il TF.

Il personale è suddiviso in quattro categorie A, B, C e 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, archivista capo, istruttore amministrativo, responsabile amministrativo contabile, ecc...)

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 (86,18%); il tasso di femminilizzazione delle categorie D (67,67%) e B2 (64,61%) 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 90 unità, di cui 52 uomini e 38 donne, pari ad un tasso di femminilizzazione del 42,22%, 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 tre 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 dirigente.

Gli **amministratori** sono complessivamente 35, di cui 32 uomini e 3 donne (tasso di femminilizzazione 8,57%) 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.

Rispetto all'attribuzione delle Particolari Posizioni Organizzative (PPO), la distribuzione per genere evidenzia una maggiore alla componente maschile (23,74%), rispetto a quella femminile (16,15%) nonostante questa ultima rappresenti il 58,75% 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 72,34% delle donne ha una PPO in fascia C, contro il 63,64% degli uomini, per contro la fascia B pesa nel caso delle donne, il 25,53% a fronte del 33,33% degli uomini. Infine, nella fascia A la differenza è sempre a favore degli uomini, sebbene si tratti di un gap molto contenuto (3,03% degli uomini contro il 2,12% delle donne). D'altro canto, si deve rimarcare come il tasso di femminilizzazione diminuisca passando dalle PPO a quelle superiori: 61,81% nella fascia C, 52,17% nella fascia B, 50,00% nella fascia A. Relativamente alla categoria D, questo aspetto condiziona anche i differenziali retributivi, di cui si dirà in seguito.

### **ANZIANITÀ DI SERVIZIO (livelli non dirigenziali)**

È possibile analizzare l'anzianità di servizio, classificandola in fasce, per i soli dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le fasce 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 regionale 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

### TITOLO DI STUDIO

Il 28,15% del personale ha assolto l'obbligo scolastico o ha una qualifica professionale (258 uomini e 396 donne), mentre la maggioranza, 44,73% ha un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (481 uomini e 558 donne).

Il 25,83% ha una scolarizzazione terziaria, con 242 persone con laurea di primo livello (78 uomini e 164 donne) e 358 con laurea magistrale (121 uomini e 237 donne). Una percentuale minima, invece, ha specializzazioni post-laurea, master di I°/II° livello o specializzazione con dottorati di ricerca (39 persone, di cui 25 donne e 14 uomini).

La componente femminile risulta possedere una scolarità mediamente più elevata di quella maschile. Ad esempio la percentuale di donne che possiedono un titolo terziario (29,03%) è più elevata rispetto a quella maschile (21,13%). Nel complesso, il tasso di femminilizzazione delle persone in possesso di un titolo terziario è pari al 66,83%.

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

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	18	103	257	424	87	889	45,90	94,37	31	112	215	549	141	1048	54,10	75,89
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	28,57	0,21	0	0	3	2	0	5	71,43	0,36
Part Time ≤50%	0	2	8	33	8	51	13,46	5,41	0	24	88	182	34	328	86,54	23,75
Totale	18	105	265	459	95	942			31	136	306	733	175	1381		
Totale %	0,77	4,52	11,41	19,76	4,09	40,55			1,33	5,85	13,17	31,55	7,53	59,45		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,15
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	1	1	6	100,00	0,45
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,15
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	0	5	0	9	100,00	0,67
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	2	4	0	6	9,68	1,05	0	3	26	26	1	56	90,32	4,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	1	1	4,17	0,17	0	0	2	19	2	23	95,83	1,71
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	2	7	2	11	8,03	1,92	0	10	41	64	11	126	91,97	9,39
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,35	0	0	0	1	0	1	33,33	0,07
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,15
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	8	0	9	21,43	1,57	0	0	9	20	4	33	78,57	2,46
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,17	0	0	1	0	0	1	50,00	0,07
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,17	0	1	1	2	0	4	80,00	0,30
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	3	2	2	7	25,93	1,22	0	3	2	13	2	20	74,07	1,49
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,07
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	2	5	1	8	16,67	1,40	0	1	4	26	9	40	83,33	2,98
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	1	1	2	50,00	0,35	0	0	0	1	1	2	50,00	0,15
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,07

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT VERTICALE ANNUALE 60	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	2	1	3	42,86	0,52	0	0	0	3	1	4	57,14	0,30
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	6	4	1	12	15,58	2,09	0	8	15	35	7	65	84,42	4,84
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	15	30	3	49	24,50	8,55	1	16	44	77	13	151	75,50	11,25
Personale che fruisce di orari flessibili	14	44	125	223	53	459	36,66	80,10	29	96	173	410	85	793	63,34	59,09
Totale	14	47	155	292	65	573			30	144	323	706	139	1342		
Totale %	0,73	2,45	8,09	15,25	3,39	29,92			1,57	7,52	16,87	36,87	7,26	70,08		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 è stato introdotto in Amministrazione regionale nel 2010.

Al 31/12/2022, erano attivi 77 contratti di telelavoro, che interessano circa il 3,31% del personale; 12 riguardavano uomini e 65 donne.

La fascia d'età maggiormente interessata per le donne è quella che va dai 51 ai 60 anni (35), seguita da quella dai 41 ai 50 (15); gli uomini invece sono in maggioranza nella fascia 41-50 anni.

## LAVORO AGILE

Fino al 2019 non era presente alcun rapporto di lavoro individuale in lavoro agile attivo. Nel 2020 però la situazione emergenziale ha radicalmente modificato la situazione, con 1.526 dipendenti che hanno iniziato a lavorare da casa e nel 2021, con la prosecuzione dello stato emergenziale, è stato 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.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 135 del 15 febbraio 2021 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 deliberazione della Giunta regionale n. 1281 del 13 ottobre 2021 sono state successivamente 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, data coincidente con l'approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione).

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, avvenuta il 31 marzo 2022.

Terminata la fase emergenziale, il Dipartimento personale e organizzazione ha avviato gli adempimenti per l'attuazione a regime del lavoro agile nell'Amministrazione. Il CUG Valle d'Aosta ha istituito un apposito gruppo di lavoro per analizzare la bozza di regolamento pervenuta a seguito degli adempimenti, restituendo le proprie osservazioni e integrazioni in buona parte recepite nell'articolato approvato.

La Regione dunque, con deliberazione della Giunta regionale n. 724 in data 23 giugno 2022, ha approvato il documento per l'attuazione del lavoro agile ordinario nell'Amministrazione regionale, allegato al PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Giunta regionale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Région autonome Vallée d'Aoste come parte integrante e sostanziale.

L'atto per l'attuazione del lavoro agile, oltre a realizzare un adempimento contrattuale, è stato redatto al fine di promuovere il lavoro agile anche con l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e realizzando nel medio e lungo termine economie di gestione. Tale strumento si affianca ad altri istituti di conciliazione già presenti, come la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e il telelavoro, introdotto nella legislazione regionale nel 2013.

## **ORARIO FLESSIBILE**

All'interno dell'Amministrazione regionale, l'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali e tale orario è funzionale all'orario di servizio e 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, 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 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 31/12/2022, il 53,90% del personale (in particolare il 48,73% degli uomini e il 57,42% delle donne) utilizzava l'orario flessibile.

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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	941	29,91	2205	70,09	3146	17,60
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2662	24,30	8294	75,70	10956	61,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	551	21,36	2028	78,64	2579	14,42
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	385	32,14	813	67,86	1198	6,70
Totale permessi	4539	25,39	13340	74,61	17879	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**CONGEDI PARENTALI**

All'interno dell'Amministrazione regionale, nel 2022 sono stati utilizzati 2.579 permessi giornalieri per congedo parentale, il 78,64% da donne e il 21,36% da uomini. Rispetto al 2021 vi è un decremento di 744 giornate di congedo parentale utilizzate.

I permessi orari per congedo parentale a ore sono stati 1.198, in linea con quelli utilizzati nel 2021. Il 67,86% utilizzati da donne e il 32,14% da uomini

**PERMESSI L. 104/1992**

Nel 2022, all'interno dell'Amministrazione regionale, i permessi giornalieri utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 3.146. Per questa tipologia di permessi si evidenzia un aumento di circa il 3% del loro utilizzo. Il 70,09% è stato utilizzato da donne, il 29,91% da uomini.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 10.956, il 75,70% utilizzate da donne, il 24,30% da uomini.

**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 **No** redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

## Iniziativa n. 1

**Obiettivo:** promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento, obiettivo ricompreso all'interno dell'Area 1 "Cultura delle pari opportunità per tutti" del Piano delle Azioni Positive 2022/2024

**Azioni:** organizzazione, in data 22 novembre 2022, di un evento formativo dal titolo "L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza", rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta". Le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta) e la Struttura Amministrazione e formazione del personale.

**Attori Coinvolti:** Struttura Amministrazione e formazione del personale e CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta)

**Misurazione:** Indicatori: numero di persone partecipanti

Target: tutto il personale

Fonte del dato: Ufficio di supporto al CUG

**Beneficiari:** 221 dipendenti

**Spesa:** euro 951,60 per affido servizio di formazione; euro 121,02 per affido servizio di gestione del salone.

## Iniziativa n. 2

**Obiettivo:** divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG, obiettivo ricompreso all'interno dell'Area 1 "Cultura delle pari opportunità per tutti" del Piano delle Azioni Positive 2022/2024

**Azioni:** organizzazione, in data 22 novembre 2022, di un evento formativo dal titolo "L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza", rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta". Le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta) e la

**Attori Coinvolti:** Struttura Amministrazione e formazione del personale e CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta)

**Misurazione:** Indicatori: numero di persone partecipanti

Target: tutto il personale

Fonte del dato: Ufficio di supporto al CUG

**Beneficiari:** 221 dipendenti

**Spesa:** euro 951,60 per affido servizio di formazione; euro 121,02 per affido servizio di gestione del salone.

## Iniziativa n. 3

**Obiettivo:** creare strumenti per facilitare la conciliazione, obiettivo ricompreso all'interno dell'Area 2 "Conciliazione lavoro - vita privata" del Piano delle Azioni Positive 2022/2024

**Azioni:** avvio in data 10 novembre 2022 alle attività del gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro; il tavolo di lavoro è finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione delle modalità di lavoro agile e di telelavoro, che possa rendersi fruibile da parte degli Enti del comparto unico.

**Attori Coinvolti:** membri del Comitato Unico di Garanzia

**Beneficiari:** dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con deliberazione della Giunta regionale n. 583 del 23 maggio 2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della l.r. 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:

§ la cultura delle pari opportunità per tutti;

§ la conciliazione lavoro-vita privata;

§ il benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica

La Giunta regionale ha incaricato con lo stesso atto il CUG di dare attuazione al Piano, congiuntamente alle strutture regionali competenti e con il supporto della struttura regionale Gestione del personale e concorsi, alla 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 2022

Nell'anno 2022 Il Comitato ha perseguito due obiettivi ricompresi nel PAP all'interno dell'Area 1 "Cultura delle pari opportunità per tutti", ossia quello di promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento e di divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG, mediante l'organizzazione, in data 22 novembre 2022, di un evento formativo dal titolo "L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza", rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta". Le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta) e la Struttura Amministrazione e formazione del personale.

Un altro obiettivo presente nel PAP, all'interno dell'Area 2 "Conciliazione lavoro - vita privata" era quello di *creare strumenti per facilitare la conciliazione*. Il CUG ha difatti dato avvio in data 10 novembre 2022 alle attività del gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro; il tavolo di lavoro è finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione delle modalità di lavoro agile e di telelavoro, che possa rendersi fruibile da parte degli Enti del comparto unico.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	163	385	373	1429	197	2547	46,85	30,23	165	427	714	1456	127	2889	53,15	30,05
Obbligatoria (sicurezza)	70	341	1629	1851	152	4043	57,77	47,99	164	439	853	1384	116	2956	42,23	30,75
Aggiornamento professionale	84	359	536	724	65	1768	34,33	20,99	159	798	1097	1216	112	3382	65,67	35,18
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tematiche CUG	0	7	28	26	6	67	14,79	0,80	13	56	72	232	13	386	85,21	4,02

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	317	1092	2566	4030	420	8425			501	1720	2736	4288	368	9613		
Totale ore %	1,76	6,05	14,23	22,34	2,33	46,71			2,78	9,54	15,17	23,77	2,04	53,29		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

### 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).

Nel 2022, il personale ha fruito di 5.436 ore di formazione: 2.889 hanno interessato la componente femminile e 2.547 quella maschile.

La fascia di età maggiormente interessata è, per gli uomini, quella che va dai 51 ai 60 anni che copre il 49,00% delle ore fruito, seguita da quella tra i 41 e i 50 (14,60%); per le donne si rispecchia la stessa distribuzione: la fascia che va dai 51 ai 60 anni copre il 50,36% delle ore fruito, seguita da quella che va dai 41 ai 50 (24,71%).

La formazione per rischi specifici di cui al comma 3 dell'art. 37 del d.lgs 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.

In questo ambito, in Amministrazione regionale sono stati erogati dei corsi di formazione e aggiornamento per preposti ed addetti alla conduzione di carrelli elevatori industriali semoventi con conducente a bordo, carrelli industriali semoventi e carrelli semoventi a braccio telescopico, carrelli semoventi a braccio telescopico rotativo, gru per autocarro, macchine di movimento terra, piattaforme di lavoro mobili elevabili con stabilizzatori e senza, oltre a corsi di aggiornamento per i

coordinatori per la progettazione e l'esecuzione dei lavori.

Le ore organizzate per questa specifica formazione sono state, nel 2022, 6.999 di cui 2.956 hanno interessato la componente femminile e 4.043 la componente maschile, in quanto i dipendenti con questi incarichi sono per la maggior parte dei casi uomini. La fascia di età maggiormente interessata è quella dai 51 ai 60 anni.

### **Aggiornamento professionale**

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

Sono state 5.151 le ore di formazione erogate nel 2022. Il 65,66% è stato usufruito da donne, il 34,34% da uomini.

La fascia di età maggiormente interessata è stata, sia per gli uomini sia per le donne, quella che va dai 51 ai 60 anni.

La formazione nel 2022 è stata erogata sia in modalità on line, sia in presenza.

### **Formazione manageriale/relazionale**

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

Nel corso del 2022 non sono state erogate ore di formazione per queste tematiche specifiche.

### **Formazione con tematiche CUG**

Nel 2022 sono state erogate 453 ore di formazione complessive rispetto ai partecipanti, mediante l'organizzazione da parte del Comitato Unico di Garanzia della Valle d'Aosta, in data 22 novembre 2022, di un evento formativo dal titolo "L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza". L'evento è stato rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta e le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta) e la Struttura Amministrazione e formazione del personale.

L'85,21 dei partecipanti erano donne, il 14,79% uomini. La fascia di età maggiormente coinvolta è stata, per gli uomini, quella dai 41 ai 50 anni mentre si rileva anche, per le donne, una forte partecipazione della fascia di età compresa fra i 51 e i 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO TRE AGENTI FORESTALI - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	5	55,56	4	44,44	9	29,03	Uomo
PSU 43 COLLABORATORI CAT C / POS C2 - ACCERTAMENTO LINGUISTICO	0	0,00	5	100,00	5	16,13	Donna
PSU 43 COLLABORATORI CAT C / POS C2 - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	3	60,00	2	40,00	5	16,13	Uomo
CONCORSO 15 COLLABORATORI CAT C / POS C2 TECNICI INFORMATICI - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
PSU 11 FUNZIONARI CAT D PROFILO DI INGEGNERE COMMISSIONE ACCERTAMENTO LINGUISTICO	0	0,00	3	100,00	3	9,68	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO INTERNO 8 COLLABORATORI CAT C / POS C2/F PROFILO ISPETTORE FORESTALE - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	2	66,67	1	33,33	3	9,68	Uomo
CONCORSO INTERNO 12 AIUTO COLLABORATORI CAT C / POS C1/F PROFILO DI SOVRINTENDENTE FORESTALE - COMMISSIONE PROVE D'ESAME	3	100,00	0	0,00	3	9,68	Uomo
Totale personale	15		16		31		
Totale % sul personale complessivo	0,61		0,65		1,27		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### COMMISSIONI DI CONCORSO

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.

La dirigente dell'Ufficio concorsi dell'Amministrazione regionale, presso 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 2022 sono state nominate, da parte della dirigente della Struttura gestione del personale e concorsi, quattro commissioni per le prove d'esame e due commissioni per l'accertamento linguistico; inoltre, da parte del Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta, sono state nominate due commissioni per le prove d'esame inerenti a due concorsi interni.

La suddivisione tra uomini e donne nelle commissioni di concorso/procedura selettiva vede una prevalenza degli uomini; in merito il datore di lavoro ha riferito che non è stato possibile reperire, per la procedura selettiva unica per 11 ingegneri e per il concorso interno per dodici sovrintendenti forestali, commissarie donne disponibili per l'espletamento delle prove.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€21535,80	€21921,10	€ 385,30	1,76
Cat B / Pos B1	€23851,20	€23382,80	€ -468,40	-2,00
Cat B / Pos B2	€24933,70	€23948,20	€ -985,50	-4,12
Cat B / Cat B3	€25422,40	€24232,80	€ -1189,60	-4,91
Cat C / Pos C1	€24873,70	€25705,40	€ 831,70	3,24
Cat C / Cat C2	€29596,60	€28053,00	€ -1543,60	-5,50
CAT D	€34200,80	€32457,00	€ -1743,80	-5,37
Dirigenti	€76341,50	€75997,80	€ -343,70	-0,45
Cat B / Pos B2 Corpo	€30828,90	€30403,90	€ -425,00	-1,40
Cat B / Pos B3 Corpo	€33684,40	€32077,20	€ -1607,20	-5,01
Cat C / Pos C1 Corpo	€37300,80	€35016,10	€ -2284,70	-6,52
Cat C / Pos C2 Corpo	€39263,60	€36228,40	€ -3035,20	-8,38

### **RETRIBUZIONI E DIVARIO ECONOMICO U/D**

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 30,77%.

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.

Nel Corpo forestale della Valle d'Aosta si evidenziano divari economici, come per il restante personale, con una maggiore incidenza nella categoria C2.

## 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: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

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.

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

Nell'ambito del PAP 2022/2024, all'interno dell'Area 3 "*Benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto alla violenza psichica e fisica*", una delle azioni previste è l'aggiornamento e l'approvazione del codice. Il Comitato ha inviato all'Amministrazione un progetto che non ha avuto seguito. Si intende a riguardo 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.

### **PERFORMANCE**

Nel Piano della performance dell'Amministrazione regionale non vi sono obiettivi diretti attinenti alla performance e al suo miglioramento in quanto tale finalità è sempre sottesa all'attività nel complesso svolta dal Comitato.

All'interno del PIAO 2023/2025 è, comunque, stato inserito un aggiornamento rispetto al PAP 2022/2024 con una sintesi delle attività svolte 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.

A riguardo si auspica un aggiornamento del sistema di misurazione della performance individuale, in quanto non più adeguato alle nuove sfide che coinvolgono l'Amministrazione.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

### **PERFORMANCE**

Nel Piano della performance dell'Amministrazione regionale non vi sono obiettivi diretti attinenti alla performance e al suo miglioramento in quanto tale finalità è sempre sottesa all'attività nel complesso svolta dal Comitato.

All'interno del PIAO 2023/2025 è, comunque, stato inserito un aggiornamento rispetto al PAP 2022/2024 con una sintesi delle attività svolte 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.

A riguardo si auspica un aggiornamento del sistema di misurazione della performance individuale, in quanto non più adeguato alle nuove sfide che coinvolgono l'Amministrazione.

## 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: Dirigente della Struttura Gestione del personale e concorsi

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€18000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : [https://www.regione.vda.it/cug/default\\_i.aspx#:~:text=Il%20Comitato%20Unico%20di%200Garanzia,unico%20della%20Valle%20d'Aosta.](https://www.regione.vda.it/cug/default_i.aspx#:~:text=Il%20Comitato%20Unico%20di%200Garanzia,unico%20della%20Valle%20d'Aosta.)

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

## Considerazioni conclusive

Nel 2022 il Comitato ha ripreso la propria attività a pieno regime. Il CUG della Valle d'Aosta si è riunito quattro volte ed ha realizzato, mediante l'istituzione di gruppi di lavoro fra i membri, gli obiettivi elencati in precedenza al punto 3.1.1., di seguito precisati:

- All'interno dell'Area 1 "*Cultura delle pari opportunità per tutti*", gli obiettivi realizzati sono stati indirizzati a promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento e divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG, mediante l'organizzazione, in data 22 novembre 2022, di un evento formativo dal titolo "L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza", rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta". Le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA (Consorzio Enti Locali della Valle d'Aosta) e la Struttura Amministrazione e formazione del personale.
- Un altro degli obiettivi realizzati, presente nel PAP all'interno dell'Area 2 "Conciliazione lavoro - vita privata" è stato quello di *creare strumenti per facilitare la conciliazione*. Il CUG ha difatti dato avvio in data 10 novembre 2022 alle attività del gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro; il tavolo di lavoro è finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione delle modalità di lavoro agile e di telelavoro, che possa rendersi fruibile da parte degli Enti del comparto unico.
- Sono proseguiti anche nell'anno 2022 colloqui richiesti da dipendenti in situazione di disagio lavorativo fornendo ascolto e supporto nella ricerca di soluzioni conciliative con il datore di lavoro.

Rispetto ai poteri propositivi, consultivi e di verifica demandati al CUG dalla normativa, si sottolinea che tali attività possono essere dettagliate come segue:

**POTERI PROPOSITIVI:** il percorso relativo al benessere organizzativo, in cui il CUG è stato da sempre soggetto promotore di iniziative, è descritto nella sezione 4 della presente relazione.

**POTERI CONSULTIVI:** non è mai stato adottato un protocollo tra Amministrazione regionale e CUG per la formulazione di pareri su tematiche specifiche. Il Comitato è stato consultato dal datore di lavoro regionale in occasione della stesura dell'atto di attuazione del lavoro agile in seno all'Amministrazione regionale.

Nel 2021 e nel 2022, il CUG ha partecipato, per tramite della Presidente, al Tavolo permanente di coordinamento del cambiamento organizzativo, istituito con deliberazione della Giunta regionale 135/2021, in vista dell'applicazione del lavoro agile a regime.

**POTERI DI VERIFICA:** in relazione ai poteri di verifica, il CUG interviene, in modo particolare, sullo stato di attuazione del PAP.

Quasi tutte le azioni messe in campo sulle tematiche di pari opportunità, benessere organizzativo, prevenzione del disagio e delle discriminazioni hanno origine dal PAP e per tale motivo l'attività di verifica è immediata e porta normalmente ad accrescere il lavoro di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione, a riarticolare le azioni del PAP e a progettare nuove attività in favore del personale.

Dall'analisi emerge come, malgrado l'impegno profuso dal CUG nell'attuare gli obiettivi del PAP, siano ancora lontani dall'essere raggiunti livelli di parità di genere e di benessere consoni a un'Amministrazione moderna.

Alcuni fattori come l'utilizzo del part-time o del telelavoro in prevalenza da parte del personale femminile e la predominante fruizione di congedi parentali e di permessi ai sensi della l. 104/1992 da parte dello stesso sono sintomatici di una cultura arretrata sulla parità di ruoli e di compiti in ambito lavorativo e all'interno del nucleo familiare in cui le incombenze di cura della famiglia e della casa ricadono per lo più sulle donne.

E ciò, si osserva, avviene malgrado all'interno dell'Amministrazione si registri un livello di scolarità più elevato nel personale femminile che, purtroppo, risulta anche essere sfavorito dal fenomeno della sovra istruzione determinato da un titolo di

studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla specifica categoria di appartenenza.

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 42,22%.

A riguardo del livello di benessere lavorativo i colloqui con i dipendenti che si rivolgono al Comitato per situazioni di disagio lavorativo testimoniano soprattutto situazioni di sofferenza abbastanza diffuse in un'Amministrazione in grande difficoltà organizzativa e in grave carenza di organico, così come casi meno frequenti di discriminazione e di delegittimazione da ruoli e competenze.

Le condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro si confermano adeguati con una formazione specifica è erogata in modo capillare. In questo ambito, la recente esperienza lavorativa vissuta durante l'emergenza da COVID-19 potrebbe suggerire al datore di lavoro di avviare una rilevazione sullo **stress lavoro correlato**.

Infine, anche il CUG, nell'ottica di migliorare la proprie azioni volte al potenziamento del benessere organizzativo del personale, attende con interesse di conoscere gli esiti dello studio commissionato dalla Regione all'Università Bocconi e le conseguenti iniziative di riforma che il datore di lavoro intenderà porre in essere, auspicando in merito un coinvolgimento del Comitato.

Restano, infatti, ancora molti ambiti di criticità per i quali il CUG intende impegnarsi in collaborazione con i datori di lavoro al fine di individuare ulteriori azioni positive da inserire nella prossima pianificazione.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-autonoma-valle-daosta-2023>