



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Autonoma Valle D'Aosta - 2025

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 della Regione	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
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	0	2	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere	1	2	6	3	7	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	Segretario partecolare	0	0	1	3	0	0	0	3	1	1
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	Capo di Gabinetto	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Avvocato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Primo Livello di ruolo	0	0	1	8	2	0	0	0	5	1
Dirigente di livello generale	Primo Livello NON di ruolo	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello non generale	Secondo Livello di ruolo	0	1	5	15	6	0	1	5	8	5

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Secondo Livello NON di ruolo	0	0	3	10	3	0	3	4	8	1
Personale non dirigente	Cat D	7	21	50	60	13	25	53	88	141	18
Personale non dirigente	Cat C - pos C2	24	41	71	155	36	38	77	115	249	26
Personale non dirigente	Cat C - pos C1	0	9	23	27	2	0	4	0	14	4
Personale non dirigente	Cat B - pos B3	0	18	69	45	6	0	2	2	9	2
Personale non dirigente	Cat B - pos B2	18	37	45	99	21	13	25	56	245	40
Personale non dirigente	Cat B - pos B1	0	1	2	12	7	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Cat A	0	3	9	18	9	1	7	17	104	52
Totale personale		50	134	287	463	117	77	172	294	788	151
Totale % sul personale complessivo		1,97	5,29	11,33	18,28	4,62	3,04	6,79	11,61	31,11	5,96

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	39	60	83	41	11	234	46,61	24,43	62	81	60	62	3	268	53,39	18,75
Tra 3 e 5 anni	6	39	31	21	5	102	48,80	10,65	13	35	20	35	4	107	51,20	7,49
Tra 5 e 10 anni	4	21	63	31	3	122	55,96	12,73	2	35	28	29	2	96	44,04	6,72
Superiore a 10 anni	0	10	92	323	75	500	34,29	52,19	0	17	171	636	134	958	65,71	67,04
Totale	49	130	269	416	94	958			77	168	279	762	143	1429		
Totale %	2,05	5,45	11,27	17,43	3,94	40,13			3,23	7,04	11,69	31,92	5,99	59,87		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat A	Inferiore al Diploma superiore	33	16,58	166	83,42	199	8,34
Cat B - pos B1	Inferiore al Diploma superiore	16	100,00	0	0,00	16	0,67
Cat B - pos B2	Inferiore al Diploma superiore	103	39,16	160	60,84	263	11,02
Cat B - pos B3	Inferiore al Diploma superiore	50	90,91	5	9,09	55	2,30
Cat C - pos C1	Inferiore al Diploma superiore	15	71,43	6	28,57	21	0,88
Cat C - pos C2	Inferiore al Diploma superiore	8	16,67	40	83,33	48	2,01
Cat D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,21
Cat A	Diploma di scuola superiore	6	28,57	15	71,43	21	0,88
Cat B - pos B1	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,21
Cat B - pos B2	Diploma di scuola superiore	95	33,69	187	66,31	282	11,81
Cat B - pos B3	Diploma di scuola superiore	77	95,06	4	4,94	81	3,39
Cat C - pos C1	Diploma di scuola superiore	33	73,33	12	26,67	45	1,89
Cat C - pos C2	Diploma di scuola superiore	257	45,17	312	54,83	569	23,84
Cat D	Diploma di scuola superiore	26	41,27	37	58,73	63	2,64
Cat B - pos B1	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,13
Cat B - pos B2	Laurea	15	39,47	23	60,53	38	1,59
Cat B - pos B3	Laurea	7	58,33	5	41,67	12	0,50
Cat C - pos C1	Laurea	7	77,78	2	22,22	9	0,38
Cat C - pos C2	Laurea	31	27,93	80	72,07	111	4,65
Cat D	Laurea	27	22,50	93	77,50	120	5,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat B - pos B2	Laurea magistrale	7	46,67	8	53,33	15	0,63
Cat B - pos B3	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,21
Cat C - pos C1	Laurea magistrale	6	75,00	2	25,00	8	0,34
Cat C - pos C2	Laurea magistrale	28	28,57	70	71,43	98	4,11
Cat D	Laurea magistrale	88	34,24	169	65,76	257	10,77
Cat C - pos C2	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,13
Cat D	Master di I livello	4	28,57	10	71,43	14	0,59
Cat D	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,04
Cat B - pos B2	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,04
Cat C - pos C2	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,13
Cat D	Dottorato di ricerca	5	31,25	11	68,75	16	0,67
Totale personale		958		1429		2387	
Totale % sul personale complessivo		37,82		56,42		94,24	

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

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

La dotazione organica del **personale non dirigenziale** della Regione Autonoma Valle d'Aosta, al 31/12/2024, è complessivamente pari a 2.387 unità, di cui 1429 donne e 958 uomini, per un tasso di femminilizzazione del 59,87%.

Rispetto al 2023 si registra un incremento pari al 2,1%, superiore per la componente femminile (+2,5%) rispetto a quella maschile (+1,5%). Si conferma l'inversione di tendenza del 2023, benché rispetto **al 2021** si rilevi ancora la generale e importante contrazione dell'organico, più marcata per la componente maschile (-8,5% contro -6,5% per le donne).

La presenza femminile nell'amministrazione regionale si conferma superiore a quella maschile in quattro posizioni economiche su sette (A, B2, C2, D), i cui livelli di femminilizzazione sono 82,3% per la categoria A, seguita dalle categorie D (68,3%), B2 (63,3%) e C2 (60,7%).

A fine 2024 i **dirigenti** sono pari a 102 unità, di cui 57 uomini e 45 donne, con un tasso di femminilizzazione del 44,1% che risulta leggermente inferiore al 44,25% rilevato nel 2023 e con una lieve inversione di tendenza rispetto alla costante crescita degli ultimi anni: 34,6% nel 2020, 37,6% nel 2021, 42,22% nel 2022. Si evidenzia ancora la sottorappresentazione della componente femminile nelle figure apicali, dove il tasso di femminilizzazione resta inferiore all'incidenza media delle donne sull'organico regionale.

Tra il personale regionale appartenente alle **categorie**, la fascia in cui si concentra il maggior numero di dipendenti è quella della classe dai 51 ai 60 anni (416 uomini e 762 donne, rispettivamente il 43,42% degli uomini e 53,32% delle donne) seguita a ruota dalla classe dai 41 ai 50 anni che conta 269 uomini (28,08%) e 279 donne (19,52%).

Anche per il 2024 i dirigenti uomini risultano mediamente più anziani, a differenza di quanto visto per le categorie.

Tra le ragioni, diverse e molteplici, che hanno portato al quadro evidenziato, sono certamente da considerare gli ingressi ritardati nel mercato del lavoro, sulla base anche del prolungamento del percorso scolastico, gli anni di blocco delle

assunzioni e l'aumento dell'età pensionabile.

L'anzianità di servizio, ovvero la permanenza nel profilo e livello, è stata classificata in fasce. Dall'analisi dei dati si evince che il 61,08% dei dipendenti lavora in Amministrazione da più di 10 anni. La componente femminile avrebbe un'anzianità di servizio maggiore di quella maschile, considerato che il 67,04% di esse si colloca nella fascia superiore ai 10 anni, a fronte del 52,19% degli uomini.

L'anzianità di servizio è ovviamente associata all'età anagrafica; a questo proposito si può notare che le classi di età che concentrano più persone con più di 10 anni di servizio sono quelle superiori, ovvero quella relativa agli ultrasessantenni e quella tra 51 e 60 anni. D'altra parte, va sottolineato che il 40,18% del personale non dirigente dell'Amministrazione ha un'età anagrafica tra 51 e 60 anni e un'anzianità lavorativa superiore ai 10 anni.

Con riferimento alla **scolarità**, il 25,43% del personale dell'Amministrazione ha assolto l'obbligo scolastico o ha una qualifica professionale (607 con 225 uomini e 382 donne), mentre la maggioranza, 44,66%, ha un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (1066 con 497 uomini e 569 donne). Nel complesso, il 29,91% dei dipendenti possiede un titolo terziario, laurea di primo livello o titoli superiori (laurea magistrale, master di I° e II° livello, dottorato di ricerca, specializzazione).

La componente femminile risulta possedere una scolarità mediamente più elevata rispetto a quella maschile. Ad esempio, la percentuale di donne che possiede un titolo terziario (33,45%) è superiore rispetto a quella maschile (24,63%). Lo stesso tasso di femminilizzazione dei titoli terziari è pari al 66,95%. Per contro gli uomini diplomati (51,88%) rappresentano una percentuale più elevata dell'analogo dato riferito alla componente femminile (39,82%).

In generale vi è sovra-istruzione rispetto alla categoria di appartenenza: sebbene esista una relazione tra categoria di inquadramento e titolo di studio, dovuta al fatto che per ogni posizione viene richiesta una scolarità minima diversa, 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 alla specifica categoria di appartenenza.

Ad esempio nella cat. B/pos. B2, il cui accesso è consentito con il diploma di scuola secondaria di primo grado, oltre la metà dei casi (56,09%) di questi dipendenti (599) hanno un titolo superiore. Questa percentuale sale al 65,18% nel caso delle donne, mentre si attesta al 34,82% per gli uomini. A livello di maggior dettaglio notiamo poi che l'8,44% delle donne di questa categoria possiede un titolo terziario, a fronte del 10% degli uomini.

Un ulteriore esempio rilevante riguarda la cat. C/pos. C2, per cui è richiesto il possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado. In questo caso, più di un quarto di questo personale possiede un titolo terziario, percentuale che per la componente femminile arriva al 30,30%, a fronte del 18,96% di quella maschile.

Un discorso particolare merita la cat. D a cui, attualmente, si accede con la laurea. Resta, infatti, ancora poco meno del 15% del personale di questa categoria con una scolarità inferiore al titolo richiesto per l'accesso; questa condizione è più rilevante tra gli uomini (17,22%) che tra le donne (12,92%).

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. Tra i componenti della Giunta regionale non sono presenti donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	48	131	273	417	99	968	45,15	95,00	77	152	222	599	126	1176	54,85	79,51
Part Time >50%	1	0	5	23	6	35	11,86	3,43	0	18	58	163	21	260	88,14	17,58
Part Time ≤50%	0	0	1	14	1	16	27,12	1,57	0	2	13	24	4	43	72,88	2,91
Totale	49	131	279	454	106	1019			77	172	293	786	151	1479		
Totale %	1,96	5,24	11,17	18,17	4,24	40,79			3,08	6,89	11,73	31,47	6,04	59,21		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	1	0	1	33,33	0,15	0	0	2	0	0	2	66,67	0,13
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	3	0	6	100,00	0,38
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	0	4	100,00	0,25
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	1	4	0	5	10,87	0,74	0	2	15	24	0	41	89,13	2,58
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,06
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	1	0	1	8	3	13	9,85	1,91	0	10	28	75	6	119	90,15	7,47
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,29	0	0	0	1	0	1	33,33	0,06
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	2	0	2	40,00	0,29	0	0	1	2	0	3	60,00	0,19

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 SETTIMANALE 50%	0	0	1	8	1	10	25,00	1,47	0	1	8	18	3	30	75,00	1,88
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	1	1	2	33,33	0,29	0	0	2	2	0	4	66,67	0,25
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	2	2	1	5	21,74	0,74	0	3	2	12	1	18	78,26	1,13
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,06
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	1	5	1	7	14,29	1,03	0	3	7	23	9	42	85,71	2,64
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,15	0	0	0	1	1	2	66,67	0,13
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,15	0	0	0	0	1	1	50,00	0,06
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	2	0	2	33,33	0,29	0	0	0	4	0	4	66,67	0,25
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	5	4	2	11	18,03	1,62	0	4	10	31	5	50	81,97	3,14
Personale che fruisce di Smart Working	2	5	27	44	5	83	24,20	12,21	3	25	73	139	20	260	75,80	16,33
Personale che fruisce di orari flessibili	39	70	134	238	54	535	34,83	78,68	70	132	197	508	94	1001	65,17	62,88
Totale	42	75	172	323	68	680			73	181	350	846	142	1592		
Totale %	1,85	3,30	7,57	14,22	2,99	29,93			3,21	7,97	15,40	37,24	6,25	70,07		

⁽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

TIPO DI PRESENZA

Presso l'amministrazione Regionale è nettamente prevalente l'utilizzo del part time con percentuale superiore al 50%, in quanto riguarda l'83,33% di coloro che complessivamente lavorano con orario ridotto (354 persone). Anche in questo caso emerge una differenza tra donne e uomini, poiché le prime evidenziano una percentuale maggiore di part time superiore al 50% (85,81%) rispetto agli uomini (68,63%).

Il 63,28% del personale che utilizza il part time ha un'età compresa tra 51-60 anni. Nel caso della componente femminile questa percentuale scende al 61,72%, mentre per quella maschile sale al 72,55%; va poi notato che per le donne assume un certo rilievo anche la fascia tra 41 e 50 anni (23,43%), per contro il peso di questa ultima tra gli uomini è contenuto al 13,73%.

In termini di incidenza il maggior peso del part time si osserva per la classe 51-60: il 18,06% dei dipendenti in questa fascia di età svolge un lavoro ad orario ridotto. Questo dato di conferma per gli uomini, mentre per la componente femminile la maggiore incidenza del part time si osserva nella classe 41-50, dove l'orario ridotto interessa il 24,23% delle donne di quell'età.

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

PART-TIME

Complessivamente circa il 14,17% del personale regionale ha un contratto a tempo parziale, percentuale questa ultima più bassa rispetto a quella degli anni precedenti (16,1 nel 2023 e 16,6% nel 2022). Questo aspetto potrebbe essere determinato dalla possibilità di conciliare la vita privata e il lavoro mediante l'istituto dello Smart working. Osservando la situazione in base al genere le posizioni appaiono posizioni significativamente diverse. Se infatti il 95% del personale maschile è impiegato a tempo pieno (968 uomini), nel caso del personale femminile questa percentuale scende al 79,51% (1176 donne). Ne consegue che l'incidenza del part time tra le donne è pari al 20,49%, (303 donne), un valore di oltre quattro volte superiore quello maschile (5,0%, pari a 51 uomini). Rispetto al 2023 va notato che l'incidenza del part time è diminuita per entrambi i generi: in misura minore quella maschile risulta aver -0,4 punti percentuali, mentre è maggiore per quella femminile (-2,90 punti percentuali). Nonostante ciò, si conferma come l'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale sia una prerogativa femminile, considerato che nell'85,59% dei casi i dipendenti che lavorano con orario ridotto sono donne.

TELELAVORO

L'Amministrazione regionale, nel 2010, ha introdotto il telelavoro e con proprio atto ha definito le attività compatibili con il telelavoro. Al 31/12/2024, erano attivi 61 contratti di telelavoro, che interessano il 2,52% del personale: 11 uomini e 50 donne, per un tasso di femminilizzazione pari all'81,97%.

La fascia d'età che concentra il maggior numero di contratti di telelavoro è nuovamente quella che va dai 51 ai 60 anni (57,38%), seguita da quella 41-50 (24,59%); questa distribuzione è confermata nel caso della componente femminile, gli uomini invece sono in maggioranza nella fascia 41-50 anni.

SMART WORKING

Lo smart working al 31/12/2024 interessava 343 dipendenti, di cui il 75,80% donne e quasi la metà di essi con un'età compresa tra 51 e 60 anni.

L'Amministrazione regionale ha stabilito che il lavoro agile ordinario sia regolato da accordi individuali. Precisamente, per il 2024 l'obiettivo dell'Ente è stato di consentire lo smart working a circa il 15% circa dei dipendenti con profili professionali per i quali era possibile svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Il contratto individuale di adesione può prevedere al massimo due giornate settimanali e dieci giornate mensili da svolgere in modalità agile.

ORARIO FLESSIBILE

L'orario di lavoro dei dipendenti regionali 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 delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo.

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, prevede una fascia obbligatoria di presenza in servizio per tutti, dalle 9:00 alle 12:00. Questa tipologia di orario è utilizzata dalla maggioranza del personale regionale; sono esclusi i turnisti e le particolari strutture organizzative (es. vigili del fuoco, forestali, segreterie scolastiche, segreterie particolari...).

Al 31/12/2024 utilizzava l'orario flessibile il 61,49% del personale. In particolare il 52,5% degli uomini e il 67,68% delle donne. Anche la flessibilizzazione dell'orario di lavoro è prevalentemente femminile, considerato che il tasso di femminilizzazione relativo è pari al 65,17%.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	910	25,46	2664	74,54	3574	18,70
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2186	18,66	9529	81,34	11715	61,30
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	498	15,21	2777	84,79	3275	17,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	29	5,30	518	94,70	547	2,86
Totale permessi	3623	18,96	15488	81,04	19111	

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

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

CONGEDI PARENTALI

Nell'amministrazione regionale, nel 2024, sono stati utilizzati 3274 permessi giornalieri per congedo parentale, di cui la stragrande maggioranza da donne (84,79%). Rispetto all'anno precedente vi è un incremento di 2504 giornate di congedo parentale utilizzate (+8.52%). Va sottolineato che la crescita è spiegata totalmente dalle donne (+23,5%), mentre per gli uomini si osserva una lieve contrazione, (-3,11%).

Le ore di congedo parentale (547) sono in netta contrazione rispetto all'anno precedente (1232), sia per gli uomini che per le donne (-55,6%) .

PERMESSI L. 104/1992

Nel 2024 i permessi giornalieri nell'ambito dell'Amministrazione regionale utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 3574, di cui il 74,54% utilizzati da donne, con un aumento rispetto al 2024 del +6,39%, che riguarda le donne soltanto (+6,69%), mentre i giorni fruiti dagli uomini sono diminuiti del -5%.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 11.715, per l'81,34% utilizzate da donne.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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

PAP 2022/2024

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro ed in continuità con il Piano di Azioni Positive 2019/2021, il Piano 2022/2024 si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. cultura delle pari opportunità per tutti
2. conciliazione lavoro-vita privata
3. benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto alla violenza psichica e fisica

AREA 1 - cultura delle pari opportunità per tutti

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

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

- **Azione positiva:** Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

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

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale della Regione e degli altri Enti del comparto unico

- **Azione positiva:** Adozione di linee guida sul linguaggio di genere su proposta del CUG

Obiettivo: Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

- **Azione positiva:** Promozione della rete degli organismi di parità presenti sul territorio valdostano

- **Azione positiva:** Promozione e partecipazione a iniziative comuni con altri organismi di parità regionali, nazionali, europei

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

- **Azione positiva:** Adozione di un sistema di flussi di comunicazione sistematici

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

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

- **Azione positiva:** Definizione delle linee guida per la redazione del Bilancio di Genere e supporto formativo agli enti per l'adozione del medesimo

AREA 2 - conciliazione lavoro-VITA PRIVATA

Negli ultimi anni, a seguito della pandemia da COVID-19, il personale regionale ha sperimentato una modalità diversa per lo svolgimento della propria attività lavorativa in considerazione del ricorso al lavoro agile emergenziale. Questa modalità lavorativa, resasi necessaria per ridurre il rischio di contagi, ha evidenziato i vantaggi per i dipendenti nella conciliazione degli impegni di lavoro con la vita privata e familiare e nell'abbattimento dei costi legati agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Il lavoro agile ha portato, d'altra parte, una serie di benefici anche per le amministrazioni, che hanno valorizzato le risorse umane, ridotto le forme di assenteismo, promosso l'uso delle tecnologie digitali e conseguito risparmi nei consumi all'interno degli uffici.

Nondimeno, alcune criticità, come è noto, sono, però, emerse in relazione ad esempio alla gestione dell'orario di lavoro, alla difficoltà di disconnessione, all'isolamento dai colleghi, alla difficoltà di lavorare in gruppo, alla difficile relazione con l'utenza e alla carenza di sistemi tecnologici adeguati al lavoro da remoto.

Terminata la fase emergenziale, l'Amministrazione ha puntato a un modello per la gestione a regime ordinario del lavoro agile che dia risultati concreti in termini di soddisfazione del personale, conciliazione lavoro-vita privata, ma che al contempo assicuri l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

- **Azione positiva:** Costituzione, tra gli Enti del comparto unico regionale, di un gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro, finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione.

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

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

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

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

- **Azione positiva:** Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli altri Enti del comparto

- **Azione positiva:** Promozione di azioni comuni con soggetti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

- **Azione positiva:** Promuovere il completamento della disciplina dell'istituto della mobilità

- **Azione positiva:** Sperimentazione di percorsi di reinserimento lavorativo a seguito di lunghe assenze connesse ad esigenze extra-lavorative.

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni e contrastare la violenza fisica e psichica.

- **Azione positiva:** Approvazione del codice etico dell'Ente elaborato dal CUG

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

- Azione positiva: Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori con disabilità

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⁾
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	252	393	708	1307	320	2980	48,46	24,65	291	363	665	1571	279	3169	51,54	16,99
Obbligatoria anticorruzione/privacy	18	118	220	454	67	877	37,24	7,26	102	203	450	653	70	1478	62,76	7,92
Aggiornamento professionale	160	909	1798	2719	519	6105	35,81	50,51	902	1811	2595	5133	501	10942	64,19	58,67
Competenze manageriali/Relazionali	22	97	523	1192	245	2079	42,09	17,20	119	372	749	1252	368	2860	57,91	15,34
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	30	0	30	100,00	0,16
Federalismo e Autonomia	0	6	0	34	6	46	21,20	0,38	11	35	53	61	11	171	78,80	0,92
Totale ore	452	1523	3249	5706	1157	12087			1425	2784	4512	8700	1229	18650		
Totale ore %	1,47	4,95	10,57	18,56	3,76	39,32			4,64	9,06	14,68	28,30	4,00	60,68		

⁽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

Presso l'amministrazione regionale, il bilancio di genere, quale strumento per mirare alla realizzazione di una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, non è stato redatto.

Attraverso la redazione del bilancio di genere si potrebbero perseguire almeno tre obiettivi:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI 12 FUNZIONARI DI CUI 6 NEL PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO E 6 NEL PROFILO DI INGEGNERE. Commissione accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 12 FUNZIONARI DI CUI 6 NEL PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO E 6 NEL PROFILO DI INGEGNERE. Commissione prove d'esame	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI 86 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2 NEL PROFILO DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO-CONTABILE PARZIALE. Commissione accertamento linguistico	0	0,00	5	100,00	5	12,82	Donna
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI 86 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2 NEL PROFILO DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO-CONTABILE PARZIALE. Commissione prove d'esame	3	60,00	2	40,00	5	12,82	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI UN DIRIGENTE DI SECONDO LIVELLO (QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE) DA ASSEGNARE ALLA STRUTTURA POLITICHE REGIONALI DI SVILUPPO RURALE DEL DIP. AGRICOLTURA Commissione prove d'esame	3	60,00	2	40,00	5	12,82	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI 12 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2) NEL PROFILO DI TECNICO INFORMATICO. Commissione accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI 12 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2) NEL PROFILO DI TECNICO INFORMATICO. Commissione prove d'esame	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI 33 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2) NEL PROFILO DI GEOMETRA. Commissione accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI 33 COLLABORATORI (CATEGORIA C – POSIZIONE C2) NEL PROFILO DI GEOMETRA. Commissione prove d'esame	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Donna
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI QUARANTOTTO FUNZIONARI (CAT/POS. D) NEL PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO. Commissione accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	7,69	Donna
PROCEDURA SELETTIVA UNICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI QUARANTOTTO FUNZIONARI (CAT/POS. D) NEL PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO. Commissione prove d'esame	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
Totale personale	14		25		39		
Totale % sul personale complessivo	0,55		0,99		1,54		

⁽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. Ne consegue quindi che è necessario procedere con la nomina di 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 2024 sono state nominate sei commissioni per le prove d'esame e cinque commissioni per l'accertamento linguistico. Il personale interessato da queste procedure ammonta a 39 persone, con un tasso di femminilizzazione pari al 64.1%, dovuto soprattutto agli accertamenti linguistici. Infatti, tutte le commissioni per l'accertamento linguistico i commissari sono composte esclusivamente da donne, anche in ragione del fatto che in linea generale il reclutamento avviene tra gli insegnanti di lingua, ovvero un ambito lavorativo altamente femminilizzato. Per contro, nelle commissioni d'esame prevale nella maggior parte dei casi la componente maschile (cinque casi su sei).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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	€23167,50	€23190,60	€ 23,10	0,10
Cat B - pos B1	€26074,10	€25121,30	€ -952,80	-3,79
Cat B - pos B2	€27392,50	€26316,10	€ -1076,40	-4,09
Cat B - pos B3	€29374,70	€27974,60	€ -1400,10	-5,00
Cat C - pos C1	€27685,60	€28146,90	€ 461,30	1,64
Cat C - pos C2	€31910,60	€30180,30	€ -1730,30	-5,73
Cat D	€37521,70	€34893,40	€ -2628,30	-7,53
DIRIGENTI	€80496,40	€78082,60	€ -2413,80	-3,09
Cat B - pos B2 Corpo Forestale	€35859,10	€32421,50	€ -3437,60	-10,60
Cat B - pos B3 Corpo Forestale	€36605,30	€36135,90	€ -469,40	-1,30
Cat C - pos C1 Corpo Forestale	€38842,00	€39564,30	€ 722,30	1,83
Cat C - pos C2 Corpo Forestale	€40989,40	€40212,80	€ -776,60	-1,93

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.

L'analisi delle retribuzioni medie lorde evidenzia un divario retributivo 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 da 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. Inoltre, va ricordato 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.

Precisato quanto sopra, va osservato che i divari riguardano pressoché tutte le categorie, con le sole eccezioni della cat. A, cat. C/pos. C1 e cat. C/pos. C1 Corpo forestale (0.1% per la cat A, 1.64% nel caso della cat. C/pos. C e 1.83% per la cat C/pos C1 Corpo forestale)

In generale, il gap salariale femminile è contenuto tra l'1.3% ed il 7.5%, con l'eccezione del caso più rilevante che supera

il 10.5% nel caso della cat. B/pos. B2 del Corpo forestale.

POSIZIONI PARTICOLARE RESPONSABILITA'

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

Si suddividono in 5 fasce retributive (A - B - C - D - E) in base ai gradi di responsabilità e complessità di funzioni.

Le PPR in essere al 31/12/2024 interessano complessivamente 46 dipendenti di categoria D, sul totale di 476 funzionari (circa il 9,6%).

La distribuzione per genere evidenzia una attribuzione di PPR inferiore alla componente maschile (13 su 151, pari a 8,6%) rispetto a quella femminile (33 su 325, pari a 10,15%) che però rappresenta il 68,27% dei dipendenti di categoria D (325 su 476).

Si evidenzia che 18 posizioni su 21 di Fascia E (pesatura più bassa) sono attribuite a donne.

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** contiene la descrizione dei principi e delle condotte, espressioni dei doveri di diligenza, lealtà ed imparzialità, ai quali il pubblico dipendente deve conformarsi.

Il Codice è stato adottato dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 1378 in data 27 novembre 2023 con la procedura prevista dall'art. 69 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 e rettificato con provvedimento dirigenziale n. 1216 in data 11 marzo 2025.

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

Il CUG, nell'anno 2024 ha avviato la redazione di un progetto, in collaborazione con il Dipartimento personale e organizzazione, che prevede diverse azioni tra cui:

1. l'attivazione di uno sportello di ascolto psicologico per i dipendenti dell'Amministrazione regionale, da affidare a professionisti psicologi;
2. somministrazione, a tutti i dipendenti, di un questionario sullo stress lavoro correlato, secondo le linee guida INAIL, in ossequio al D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii, a cura della S.O. Sicurezza e logistica
3. realizzazione di eventi a cura di esperti nella tematica del benessere organizzativo sui luoghi di lavoro, per richiamare i dipendenti a riflettere sul clima organizzativo e sulla ricerca di senso nel proprio agire quotidiano;
4. costruzione di successivi interventi formativi e di supporto, in collaborazione con la struttura competente in materia di formazione, a partire da contesti più a rischio, come risultanti dal questionario di cui al comma 1.

Il progetto nel suo complesso mira ad identificare le cause del diffuso malessere lavorativo, attraverso metodi il più possibile rigorosi, per poi intervenire con azioni correttive, organizzative e relazionali, al fine di migliorare il clima interno, potenziando, se possibile, l'attrattività del settore pubblico

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2024 non sono pervenute al CUG segnalazioni di situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Con il Piano triennale delle azioni positive (PAP) 2022/2024, approvato con deliberazione n. 583 del 23 maggio 2022, la Giunta regionale ha individuando, tra le aree di intervento strategiche per favorire nell'ambiente lavorativo, quella del *"Benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica"*.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), oltre che destinatario di tutti gli obiettivi del suddetto Piano, è il soggetto che propone le azioni positive previste e che coordina le attività messe in campo a livello di Comparto, come definito nella deliberazione della Giunta regionale n. 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata il 12 agosto 2016.

In data 15 aprile 2024 sono stati nominati nuovi componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del comparto unico della Valle d'Aosta, per il quadriennio 2022-2025, in sostituzione di componenti cessati. Mentre, con propria deliberazione n. 416 del 19 aprile 2024, la Giunta regionale ha nominato la nuova presidente del CUG.

Gli obiettivi del Piano delle azioni positive che il Comitato ha perseguito nel 2024 sono stati:

1. **Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento**
2. **Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG**

3. Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Amministrazione e il raggiungimento degli obiettivi 1 e 2 attinenti all'area 1 del PAP *"Cultura delle pari opportunità per tutti"*, il CUG ha organizzato il 21 novembre 2024, un evento informativo e formativo, in forma di spettacolo dal titolo *"E' possibile essere felici al lavoro? - un coaching show per imparare a fare squadra ed affrontare le sfide quotidiane"*, rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta.

Per la realizzazione del terzo obiettivo, il CUG ha istituito un gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuarie e organizzative del lavoro agile, a supporto degli enti locali e degli enti minori, per proporre un atto organizzativo intersettoriale per attuare il lavoro agile anche negli enti diversi dall'Amministrazione regionale.

Con l'avvio dei lavori per la definizione delle nuove misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile nell'ambito dell'Amministrazione regionale in modo strutturato, tale attività del CUG è stata temporaneamente sospesa, con l'intenzione di proseguire i lavori una volta attuata la nuova strutturazione e alla luce delle eventuali criticità.

Il CUG del comparto unico della Valle d'Aosta ha, inoltre, proseguito l'attività con la Rete nazionale dei CUG partecipando ai gruppi di lavoro e alle formazioni su tematiche di pari opportunità per tutti e non discriminazione.

Il Comitato, infine, ha portato avanti anche nel 2024 l'attività di ascolto del personale che presentava situazioni di disagio sul lavoro.

Giova comunque precisare che, con deliberazione n. 62 del 27 gennaio 2025, la Giunta regionale ha approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2025/2027 che si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

AREA 1 - cultura delle pari opportunità per tutti

- Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento
- Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG
- Migliorare la comunicazione interna ed esterna del CUG e allargare la rete dei contatti
- Migliorare l'uguaglianza di genere

AREA 2 - conciliazione lavoro-VITA PRIVATA

- Creare strumenti per facilitare la conciliazione

AREA 3 - benessere organizzativo, non discriminazione, CONTRASTO ALLA VIOLENZA PSICHICA E FISICA

- Migliorare il benessere organizzativo.
- Prevenire le discriminazioni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse

Tipologia di atto: Provvedimento dirigenziale

Data: 19/02/2025

Organo sottoscrittore: Dipartimento personale

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

Dotazione euro:

€20000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: SÌ

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: SÌ

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione



L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Considerazioni conclusive

Per favorire condizioni di benessere lavorativo, il CUG ha organizzato il 21 novembre 2024, un evento informativo e formativo, in forma di spettacolo dal titolo *"E' possibile essere felici al lavoro? - un coaching show per imparare a fare squadra ed affrontare le sfide quotidiane"*, rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta.

Ha partecipato alle riunioni per la definizione del progetto dello smart working.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-autonoma-valle-daosta-2025>