Portale CUG

Relazione CUG

Regione Autonoma Valle D'Aosta - 2026

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-triennale/r_vda/2022-2024/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-triennale/r_vda/2025-2027/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

		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**
Organo di vertice	Presidente della Regione	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	1	0	3	1	2	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Presidente del Consiglio	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Presidente del Consiglio	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Consigliere segretario	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere regionale	0	1	3	6	5	0	2	1	2	1
Dirigente di livello generale	Capo di Gabinetto	0	0	0	0	1	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	Capo Ufficio Stampa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Vice Capo Ufficio Stampa	0	0	0	0	0	1	0	0	1	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	Avvocato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIR 1A	0	0	1	8	0	0	0	2	4	0

		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	DIR 1B	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIR 2A	0	0	5	14	6	0	2	5	9	4
Dirigente di livello non generale	DIR 2B	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	DIR 2A non di ruolo	0	0	3	4	0	0	2	3	3	0
Dirigente di livello non generale	DIR 2B non di ruolo	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	UNIDIR in aspettativa e fuori sede	0	0	0	5	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Altre posizioni D	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	Funzionario - D	8	21	51	59	10	36	60	95	147	10
Personale non dirigente	C/C2	29	48	71	154	28	40	83	115	242	17
Personale non dirigente	C/C1	0	8	23	25	2	0	3	0	12	3
Personale non dirigente	B/B3	0	19	70	39	5	0	4	3	9	2
Personale non dirigente	B/B2	40	42	46	91	14	17	27	55	235	27
Personale non dirigente	B/B1	0	1	2	9	5	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	A	0	3	9	18	8	2	10	20	105	45
Totale personale		78	145	289	441	92	96	193	303	777	114

		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**
Totale % sul personale complessivo		3,09	5,74	11,43	17,44	3,64	3,80	7,63	11,99	30,74	4,51

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						0	0,00	--						0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	4	25	45	33	6	113	51,60	14,73	11	35	24	31	5	106	48,40	9,09
Tra 5 e 10 anni	4	26	72	48	8	158	52,67	20,60	2	39	41	51	9	142	47,33	12,18
Superiore a 10 anni	0	9	75	320	92	496	35,08	64,67	0	13	159	580	166	918	64,92	78,73
Totale	8	60	192	401	106	767			13	87	224	662	180	1166		
Totale %	0,41	3,10	9,93	20,74	5,48	39,68			0,67	4,50	11,59	34,25	9,31	60,32		

(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)**
A	Inferiore al Diploma superiore	32	16,41	163	83,59	195	8,16
A	Diploma di scuola superiore	6	24,00	19	76,00	25	1,05
B/B1	Inferiore al Diploma superiore	12	100,00	0	0,00	12	0,50
B/B1	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,17
B/B1	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,13
B/B2	Inferiore al Diploma superiore	92	39,66	140	60,34	232	9,71
B/B2	Diploma di scuola superiore	114	37,75	188	62,25	302	12,64
B/B2	Laurea	18	42,86	24	57,14	42	1,76

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
B/B2	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	0,71
B/B2	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
B/B3	Inferiore al Diploma superiore	43	89,58	5	10,42	48	2,01
B/B3	Diploma di scuola superiore	79	92,94	6	7,06	85	3,56
B/B3	Laurea	7	53,85	6	46,15	13	0,54
B/B3	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,21
C/C1	Inferiore al Diploma superiore	13	72,22	5	27,78	18	0,75
C/C1	Diploma di scuola superiore	34	79,07	9	20,93	43	1,80
C/C1	Laurea	6	75,00	2	25,00	8	0,33
C/C1	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,29
C/C2	Inferiore al Diploma superiore	7	16,28	36	83,72	43	1,80
C/C2	Diploma di scuola superiore	259	45,36	312	54,64	571	23,90
C/C2	Laurea	31	28,70	77	71,30	108	4,52
C/C2	Laurea magistrale	31	30,69	70	69,31	101	4,23
C/C2	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,04
C/C2	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,08
C/C2	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,04
D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,17
D	Diploma di scuola superiore	23	40,35	34	59,65	57	2,39
D	Laurea	27	21,60	98	78,40	125	5,23
D	Laurea magistrale	89	31,34	195	68,66	284	11,89
D	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,17
D	Master di II livello	7	33,33	14	66,67	21	0,88
D	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,29
Totale personale		960		1429		2389	
Totale % sul personale complessivo		38,48		57,27		95,75	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al 31 dicembre 2025, il personale della **Regione Autonoma Valle d'Aosta,** esclusi i 35 consiglieri, ammonta complessivamente a 2.495 unità, così suddivise: 2.389 dipendenti appartenenti alle categorie, 96 dirigenti (di cui 4 QUD con incarico fiduciario) e 10 segretari particolari (4 uomini e 6 donne). Rispetto al 2024, quando il totale era pari a 2.489 unità, si osserva un lieve incremento complessivo di 6 unità.

Con riferimento al personale delle categorie, si registra una sostanziale stabilità: i dipendenti passano da 2.387 a 2.389 unità. La componente femminile rimane invariata a 1.429 unità, mentre quella maschile cresce leggermente da 958 a 960 unità. Il tasso di femminilizzazione si attesta al 59,8%, in linea con il 59,87% del 2024, confermando una presenza femminile consolidata ma senza ulteriori incrementi nell'ultimo anno.

Per quanto riguarda i dirigenti, il numero complessivo in servizio si riduce da 102 a 96 unità. La diminuzione interessa maggiormente la componente maschile (da 57 a 52), mentre le donne passano da 45 a 44 unità. Il tasso di femminilizzazione cresce leggermente dal 44,1% al 45,8%, evidenziando un moderato riequilibrio di genere, pur permanendo una prevalenza maschile nelle posizioni apicali.

Si precisa che, oltre ai 96 dirigenti in servizio, sono presenti ulteriori 7 dirigenti appartenenti alla Qualifica Unica Dirigenziale in aspettativa per incarichi esterni (5 uomini e 2 donne), non inclusi nel conteggio del personale in servizio.

I segretari particolari sono complessivamente 10 unità (4 uomini e 6 donne), con una prevalenza femminile (60%).

Nel complesso, il quadro evidenzia un'organizzazione sostanzialmente stabile sotto il profilo numerico, con una distribuzione di genere che si conferma consolidata nelle categorie e in lieve riequilibrio nei ruoli dirigenziali, dove tuttavia permane una sottorappresentazione femminile rispetto al peso complessivo delle donne nell'organico regionale. Questi dati offrono una rappresentazione chiara della struttura di genere all'interno del personale regionale, mostrando sia la continuità della predominanza femminile nelle categorie, sia la persistenza di una leggera maggioranza maschile nei ruoli apicali.

L'analisi per fascia di età evidenzia un forte concentramento nella fascia 41-60 anni, che rappresenta oltre il 50% degli uomini e circa il 55% delle donne, a indicare una popolazione lavorativa matura e con esperienza consolidata. La fascia under 30 è contenuta, suggerendo la necessità di strategie mirate al ricambio generazionale e all'attrazione di giovani talenti. Rispetto al 2024, non si osservano variazioni significative nella distribuzione per età, ma si conferma una crescita della componente femminile nelle fasce centrali.

L'analisi della permanenza del personale non dirigenziale evidenzia alcune dinamiche interessanti. La maggior parte dei dipendenti mostra una lunga permanenza nei propri profili e livelli, a conferma di una struttura organizzativa stabile e consolidata.

Le donne tendono a permanere più a lungo rispetto agli uomini nei diversi profili, suggerendo una forza lavoro femminile particolarmente stabile. Gli uomini, pur presenti in tutte le fasce di anzianità, mostrano una maggiore mobilità o turnover, specialmente nelle fasce di permanenza intermedie.

Queste dinamiche sottolineano l'importanza di strategie mirate alla valorizzazione delle competenze e alla formazione continua, soprattutto per garantire l'adeguamento professionale del personale con lunga anzianità.

L'analisi del personale non dirigenziale per titolo di studio evidenzia una struttura complessivamente articolata, con una prevalenza di dipendenti in possesso di diploma di scuola superiore, pari a 1.087 unità (45,5% del totale). I titoli universitari risultano comunque ampiamente rappresentati: i dipendenti in possesso di laurea o laurea magistrale sono complessivamente 713, pari a circa il 29,8% del totale, mentre più contenuta è la presenza di titoli post-laurea (master e dottorato), che rappresentano una quota residuale.

Sotto il profilo di genere, si evidenzia una maggiore presenza femminile nei livelli di istruzione più elevati: le donne costituiscono la maggioranza sia tra i laureati sia tra i laureati magistrali, mentre gli uomini risultano relativamente più presenti nei livelli di istruzione inferiori.

L'analisi congiunta di titolo di studio, genere e categoria evidenzia inoltre una struttura coerente tra livello di istruzione e inquadramento professionale: nelle categorie più basse prevalgono i titoli inferiori, mentre nelle categorie più elevate si concentra la quota principale di personale in possesso di laurea e laurea magistrale, in particolare nelle categorie C2 e D.

I dati evidenziano la presenza di un capitale umano femminile ampiamente qualificato e sempre più concentrato nelle

categorie professionali medio-alte. Tale patrimonio di competenze non trova tuttavia ancora piena corrispondenza nell'accesso alle posizioni apicali, dove permane una prevalenza maschile. Si rende pertanto opportuno rafforzare le politiche di valorizzazione e sviluppo delle competenze, al fine di favorire una maggiore coerenza tra livelli di istruzione, percorsi professionali e ruoli di responsabilità.

In sintesi, la struttura del personale 2025 conferma la prevalenza femminile, la maturità anagrafica e la stabilità occupazionale, indicando al contempo aree di intervento strategico per rafforzare la parità di genere, la flessibilità e la valorizzazione del capitale umano.

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]
Tempo Pieno	76	142	265	363	66	912	43,80	95,00	94	164	237	587	88	1170	56,20	81,88
Part Time >50%	0	0	2	13	1	16	30,19	1,67		2	9	22	4	37	69,81	2,59
Part Time ≤50%	1	0	5	20	6	32	12,60	3,33	1	21	43	142	15	222	87,40	15,54
Totale	77	142	272	396	73	960			95	187	289	751	107	1429		
Totale %	3,22	5,94	11,39	16,58	3,06	40,18			3,98	7,83	12,10	31,44	4,48	59,82		

[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]
Part time Misto 83,33%	1	0	2	11	4	18	11,61	2,62	0	11	24	90	12	137	88,39	8,29
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	2	0	2	40,00	0,29	0	0	0	3	0	3	60,00	0,18
Part time misto al 70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	16	2	19	100,00	1,15
Part time misto al 69,44 %	0	0	2	5	1	8	13,56	1,16	0	10	13	27	1	51	86,44	3,09
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	1	1	2	16,67	0,29	1	0	5	0	4	10	83,33	0,60
PT VERTICALE ANNUALE 60	0	0	1	1	0	2	50,00	0,29	0	0	0	2	0	2	50,00	0,12

	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]
Part time misto al 50%	0	0	2	9	1	12	27,91	1,74	0	2	7	18	4	31	72,09	1,88
PART-TIME MISTO 41,67%	0	0	0	2	0	2	28,57	0,29	0	0	2	3	0	5	71,43	0,30
Part time verticale al 30 %	0	0	0	2	0	2	100,00	0,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Orario Flessibile	42	74	134	204	37	491	33,65	71,37	85	137	216	472	58	968	66,35	58,56
LAVORO AGILE ORDINARIO	5	15	31	52	10	113	30,46	16,42	12	35	64	119	28	258	69,54	15,61
Lavoro agile per particolari motivi situazioni personali o familiari	0	1	8	11	3	23	16,55	3,34	5	7	29	59	16	116	83,45	7,02
Lavoro agile per straordinarie e temporanee situazioni personali o familiari esteso anche ai dipendenti part-time e ai dirigenti	0	0	3	6	4	13	19,70	1,89	2	4	13	22	12	53	80,30	3,21
Totale	48	90	183	306	61	688			105	206	374	831	137	1653		
Totale %	2,05	3,84	7,82	13,07	2,61	29,39			4,49	8,80	15,98	35,50	5,85	70,61		

[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

In questa sezione viene fornita una panoramica sulle modalità di presenza del personale della Regione Autonoma Valle d'Aosta e sull'utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro, evidenziando differenze per genere e fasce di età. L'obiettivo è offrire una lettura integrata della distribuzione del personale e dell'adozione degli strumenti di flessibilità, mettendo in luce come questi contribuiscano al benessere organizzativo e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Tempo pieno e part-time

Nel 2025 il personale a tempo pieno rappresenta la maggioranza sia degli uomini (912 su 1.016) sia delle donne (1.170 su 1.479). Rispetto al 2024, la distribuzione degli uomini a tempo pieno rimane stabile, mentre tra le donne si osserva un leggero incremento rispetto al part-time, a conferma di un progressivo consolidamento della presenza femminile nei ruoli operativi e gestionali. Questo dato riflette non solo la continuità nella gestione delle funzioni operative, ma anche la crescita della partecipazione femminile nei processi decisionali e nelle attività di coordinamento.

Le forme di part-time, suddivise tra >50% e ≤50%, continuano a essere utilizzate prevalentemente dalle donne: il part-time >50% interessa il 2,59% del personale femminile, mentre quello ≤50% il 15,54%. Tra gli uomini le percentuali restano contenute (1,67% e 3,33% rispettivamente), confermando che le politiche di flessibilità a tempo parziale sono ancora poco adottate dal personale maschile. L'uso concentrato del part-time nelle fasce di età centrali (31-50 anni) evidenzia il ruolo principale di questo istituto nella gestione delle responsabilità familiari, a conferma della funzione strategica della flessibilità per il personale con carichi familiari rilevanti.

Orario flessibile

L'orario flessibile è uno strumento ampiamente diffuso e consolidato all'interno dell'organizzazione. Solo alcuni settori particolari, per esigenze organizzative specifiche, mantengono l'orario fisso o la turnazione, che non consentono la flessibilità. Anche i dipendenti part-time, per i quali non è prevista la flessibilità mensile e che hanno concordato un orario giornaliero fisso, possono comunque usufruire della flessibilità di ingresso dalle 8.00 alle 9.00, garantendo un certo grado di autonomia nella gestione dei tempi di lavoro. Questo equilibrio tra esigenze organizzative e possibilità di flessibilità testimonia l'attenzione dell'amministrazione alla conciliazione vita-lavoro.

Lavoro agile

Nel 2025 tutte le forme precedenti di telelavoro e smart working sono state integrate nel lavoro agile, diventato lo strumento principale di flessibilità strutturata. I dati mostrano una partecipazione maggiore delle donne (69,54%) rispetto agli uomini (16,42%) al lavoro agile ordinario, con ulteriori adesioni legate a esigenze personali, familiari o straordinarie.

L'analisi dei dati evidenzia che il lavoro agile, ora comprensivo di telelavoro e smart working, è disponibile a praticamente tutto il personale, con esclusione solo di alcune attività che non possono essere svolte da remoto. Il consolidamento in un unico istituto consente una lettura più chiara della distribuzione della flessibilità e un monitoraggio più efficace della partecipazione e dell'impatto sulle attività. Rispetto al 2024, questa estensione universale ha determinato un aumento dell'adozione e una maggiore omogeneità tra le diverse fasce di età e tra uomini e donne, rafforzando la stabilità dello strumento e la sua integrazione nelle modalità operative quotidiane.

L'aumento della fruizione rispetto all'anno precedente testimonia la progressiva normalizzazione del lavoro agile come modalità stabile e diffusa di conciliazione. Sebbene alcune persone lo utilizzino principalmente per esigenze familiari, una quota significativa lo impiega per motivi di flessibilità generale e benessere organizzativo, confermando che lo strumento non è più vincolato alla tipologia di incarico o alla presenza di figli o familiari da assistere.

Confronto tra strumenti di conciliazione

Dal confronto con altre misure di conciliazione, come il part-time verticale o misto e l'orario flessibile, emerge che queste ultime continuano a essere utilizzate soprattutto per la gestione dei carichi familiari, mentre il lavoro agile ha assunto una funzione più generale, collegata anche al benessere organizzativo e alla gestione autonoma del lavoro. Pertanto, è possibile potenziare ulteriormente il coordinamento tra part-time, orari flessibili e lavoro agile, incentivandone l'uso strategico per le situazioni familiari e massimizzando l'efficacia complessiva delle politiche di conciliazione.

Differenze per genere ed età

L'analisi conferma alcune tendenze consolidate:

- Le donne fanno maggior ricorso a tutte le forme di part-time e al lavoro agile, in particolare nelle fasce 41-60 anni, evidenziando l'importanza di questi strumenti per conciliare compiti familiari e professionali.
- Gli uomini rimangono minoritari nell'utilizzo delle misure di conciliazione, sebbene si rilevi un leggero incremento rispetto al 2024, soprattutto nel lavoro agile e nel part-time verticale.

Nel complesso, i dati del 2025 confermano che la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha progressivamente consolidato strumenti di flessibilità e conciliazione, con il lavoro agile e l'orario flessibile come principali leve. L'uso differenziato per genere evidenzia la prevalenza femminile, mentre la partecipazione maschile mostra segnali di incremento, utili a promuovere una cultura organizzativa più paritaria e a valorizzare le opportunità di conciliazione per tutti i dipendenti

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	1322	31,49	2876	68,51	4198	19,07
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2696	19,22	11334	80,78	14030	63,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	346	12,52	2418	87,48	2764	12,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	46	4,52	972	95,48	1018	4,63
Totale permessi	4410	20,04	17600	79,96	22010	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella 2.2 del 2025 presenta i dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex L. 104/1992, suddivisi per genere e fascia di età. L'analisi di tali dati consente di valutare l'utilizzo delle principali forme di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari e di individuare eventuali ambiti di intervento per migliorare l'equità di genere e la qualità della vita lavorativa.

Permessi ex L. 104/1992

Nel 2025, i permessi giornalieri ex L. 104/1992 sono stati fruiti complessivamente 4.198 volte, di cui 2.876 da donne (68,5%) e 1.322 da uomini (31,5%). La distribuzione conferma un marcato squilibrio di genere, in linea con quanto già osservato nell'anno precedente, quando le donne rappresentavano anch'esse la maggioranza dei fruitori (circa il 70%). La fascia d'età maggiormente coinvolta, per entrambi i generi, è quella compresa tra i 41 e i 60 anni, a indicare come le responsabilità di cura per familiari disabili o con esigenze particolari ricadano prevalentemente su personale con maggiore anzianità lavorativa.

Analizzando i permessi orari ex L. 104/1992, si rileva un totale di 14.030 ore utilizzate, di cui oltre l'80% da parte delle donne. Il dato evidenzia una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente e conferma la necessità di politiche organizzative volte a favorire una distribuzione più equilibrata degli oneri di cura tra i generi, anche attraverso iniziative che incentivino una maggiore fruizione da parte del personale maschile.

Congedi Parentali

Nel 2025 i congedi parentali giornalieri ammontano a 2.764, di cui 2.418 fruiti da donne (87,5%) e 346 da uomini (12,5%), mentre i congedi orari raggiungono complessivamente 1.018 ore, con una quota pari al 95% utilizzata dalla componente femminile. Tali dati evidenziano una persistente disparità di genere, sebbene in lieve miglioramento rispetto al 2024, quando la percentuale femminile superava il 90%. La fruizione si concentra prevalentemente nelle fasce di età comprese tra i 31 e i 50 anni, coerentemente con la presenza di figli in età prescolare o scolare.

L'analisi comparativa con il 2024 consente di evidenziare due principali elementi:

- un incremento, seppur contenuto, della partecipazione maschile, che segnala una progressiva apertura alla condivisione delle responsabilità familiari;
- una sostanziale stabilità della partecipazione femminile, a conferma del ruolo ancora centrale delle misure di conciliazione nel garantire la continuità lavorativa del personale femminile.

Nel complesso, i dati del 2025 confermano che le misure di conciliazione rivestono un ruolo fondamentale per il benessere

organizzativo e la retention del personale. L'elevato utilizzo da parte delle donne evidenzia come gli strumenti attualmente disponibili (part-time, lavoro agile, congedi) risultino efficaci, ma ancora prevalentemente orientati alla componente femminile, suggerendo l'opportunità di promuoverne un utilizzo più equilibrato tra i generi.

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

- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Obblicgatoria Sicurezza luoghi di lavoro	417	490	504	1028	347	2786	51,26	19,33	316	592	581	1160	0	2649	48,74	10,50
Aggiornamento professionale	629	1887	2687	4255	580	10038	37,06	69,66	1442	3503	4019	7086	996	17046	62,94	67,55

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
Competenze manageriali/Relazionali	11	19	16	16	0	62	20,74	0,43	9	17	54	135	22	237	79,26	0,94
Tematiche CUG	122	220	267	789	123	1521	22,29	10,55	289	565	1335	2734	380	5303	77,71	21,01
Esterna pubblico	0	0	2	2	0	4	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1179	2616	3476	6090	1050	14411			2056	4677	5989	11115	1398	25235		
Totale ore %	2,97	6,60	8,77	15,36	2,65	36,35			5,19	11,80	15,11	28,04	3,53	63,65		

[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 di analisi e rendicontazione volto a favorire una maggiore trasparenza nella destinazione delle risorse pubbliche e a consentire una lettura dell'impatto delle politiche su uomini e donne, non risulta adottato.

L'introduzione del bilancio di genere consentirebbe di perseguire diversi obiettivi strategici, tra cui:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- migliorare l'efficacia degli interventi, attraverso una più chiara definizione degli obiettivi di pari opportunità e la loro integrazione nei processi decisionali;
- promuovere una maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, favorendo l'individuazione di eventuali effetti differenziati e di pratiche potenzialmente discriminatorie.

In tale prospettiva, il bilancio di genere rappresenterebbe uno strumento di supporto alle politiche pubbliche orientate all'equità, contribuendo a rafforzare l'integrazione della dimensione di genere nella programmazione e nella valutazione delle politiche regionali.

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 assunzione 16 vigili del fuoco (B/B2) - accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	11,54	Donna
Concorso pubblico per assunzione 16 vigili del fuoco - Prova preselettiva	3	75,00	1	25,00	4	15,38	Uomo
Concorso pubblico per assunzione 16 vigili del fuoco - Prove motorie	6	85,71	1	14,29	7	26,92	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Procedura selettiva unica per assunzione 13 cantonieri - accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	11,54	Donna
Procedura selettiva unica per assunzione 13 cantonieri - prove d'esame	2	66,67	1	33,33	3	11,54	Uomo
Concorso interno per 9 Caposquadra (C/C1) vigili dl fuoco - accertamento linguistico	0	0,00	3	100,00	3	11,54	Donna
Concorso interno per 9 Caposquadra (C/C1) vigili dl fuoco - Prove d'esame	1	33,33	2	66,67	3	11,54	Donna
Totale personale	12		14		26		
Totale % sul personale complessivo	0,48		0,56		1,04		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Composizione di genere delle commissioni di concorso

L'analisi della composizione delle commissioni di concorso evidenzia una sostanziale presenza equilibrata tra uomini e donne, con una lieve prevalenza della componente femminile nel totale dei componenti.

Il dato appare complessivamente positivo, in quanto testimonia l'attenzione dell'Amministrazione al rispetto dei principi di pari opportunità nella composizione degli organismi collegiali, in linea con la normativa vigente.

Tuttavia, un'analisi più di dettaglio mette in luce alcune differenze tra le singole commissioni:

- in alcuni casi si rileva una composizione interamente o prevalentemente femminile (in particolare nelle prove linguistiche);
- in altri, soprattutto nelle prove di natura tecnica o motoria, si osserva una maggiore presenza maschile.

Tali differenze appaiono in parte riconducibili alle specificità delle procedure selettive e alle competenze richieste, ma suggeriscono comunque l'opportunità di mantenere alta l'attenzione sul principio di equilibrio di genere, anche nella designazione dei componenti e delle figure di presidenza.

Nel complesso, il dato restituisce un quadro sostanzialmente coerente con i principi di rappresentanza equilibrata, pur evidenziando la necessità di un monitoraggio continuo.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A	€24312,50	€24616,00	€ 303,50	1,23
B1	€28162,40	€28527,10	€ 364,70	1,28
B2	€29527,30	€28003,70	€ -1523,60	-5,44
B3	€32276,20	€30494,30	€ -1781,90	-5,84
C/C1	€29928,90	€30131,90	€ 203,00	0,67
C/C2	€34218,40	€32255,60	€ -1962,80	-6,09
D	€42073,20	€40485,20	€ -1588,00	-3,92
DIRIGENTI	€83936,50	€82807,80	€ -1128,70	-1,36
SEPA	€60376,60	€49484,90	€ -10891,70	-22,01
B2 FORESTALI	€36434,10	€35517,40	€ -916,70	-2,58
B3 FORESTALI	€40059,90	€38995,20	€ -1064,70	-2,73
C1 FORESTALI	€40986,80	€41508,30	€ 521,50	1,26
C2 FORESTALI	€45401,10	€44377,50	€ -1023,60	-2,31
DIRIGENTI FORESTALI	€70715,80	--	€ -70715,80	--
B2 VIGILI DEL FUOCO	€36044,10	€36044,10	--	--
B3 VIGILI DEL FUOCO	€39656,00	€39656,00	--	--
C1 VIGILI DEL FUOCO	€44397,10	€44397,10	--	--
C2 VIGILI DEL FUOCO	€47408,00	€47408,00	--	--
D VIGILI DEL FUOCO	€62268,10	€62268,10	--	--
DIRIGENTI VIGILI DEL FUOCO	€73545,60	€703546,00	€ 630000,40	89,55

La tabella dei dati 2025 sul divario economico mostra la media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere e livello di inquadramento.

L'analisi evidenzia come, nelle categorie operative e amministrative (A, B1, B2, B3, C1, C2, D), le differenze retributive siano generalmente contenute, con alcuni livelli in cui le donne percepiscono una media leggermente superiore agli uomini (ad esempio livelli A, B1, C/C1), mentre in altri livelli si osserva un divario a favore degli uomini, in particolare nelle categorie B2, B3 e C2. Tra i dirigenti in servizio, il divario resta limitato, con una leggera prevalenza retributiva maschile.

Alcune categorie, come i vigili del fuoco e i dirigenti forestali, risultano costituite quasi esclusivamente da uomini; in questi casi il divario economico non è calcolabile, per assenza di dati comparabili tra generi.

Complessivamente, i dati confermano che, pur in presenza di un divario complessivo contenuto, esistono alcune aree in cui le differenze di genere nelle retribuzioni meritano attenzione. L'analisi consente di evidenziare possibili interventi volti a garantire maggiore equità, sia nella gestione delle progressioni economiche e degli incarichi, sia nella distribuzione delle responsabilità organizzative.

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:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'Amministrazione regionale ha approvato un codice di comportamento, che definisce principi e regole di condotta per il personale. Non è invece presente un codice etico.

È attivo uno sportello di ascolto psicologico, a disposizione del personale per supporto e consulenza in caso di disagio. Eventuali situazioni di difficoltà o criticità possono essere segnalate tramite la mail dedicata "Parla con il CUG" oppure direttamente alla Presidenza del CUG, garantendo un canale riservato e strutturato di comunicazione.

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

Il CUG segnala la possibilità di implementare ulteriori strumenti di ascolto e supporto, volti a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione di situazioni di disagio, quali:

- **Interventi mirati di supporto psicologico e organizzativo** in specifici contesti o strutture dell'Amministrazione, per favorire la gestione dello stress, delle responsabilità e dei carichi di lavoro.
- **Attività di formazione e sensibilizzazione** su temi quali la conciliazione vita-lavoro, la gestione dello stress e la prevenzione di comportamenti discriminatori, a supporto della diffusione di una cultura organizzativa attenta al benessere del personale.
- **La redazione di un codice etico**, a completamento del codice di comportamento attualmente vigente, rafforzando la trasparenza e i principi di condotta dell'Amministrazione.
- **Canali di segnalazione e ascolto già attivi**, quali la mail dedicata "Parla con il CUG" o contatti diretti con la Presidenza del CUG, che possono essere valorizzati e promossi per raccogliere eventuali segnalazioni di disagio in maniera sicura e riservata.

Tali interventi intendono consolidare un sistema integrato di ascolto, supporto e prevenzione, favorendo una cultura organizzativa inclusiva, trasparente e attenta alle esigenze di tutto il personale.

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

Eventuali situazioni di disagio, discriminazione o mobbing all'interno dell'Amministrazione possono essere segnalate dal personale tramite la mail dedicata "Parla con il CUG" o direttamente alla Presidenza del CUG.
Nel corso del 2025 sono pervenute segnalazioni di disagio, e il CUG ha cercato di mediare e favorire confronti tra le parti coinvolte, mirando alla risoluzione del problema. Quando la soluzione diretta non era possibile, si è intervenuti agevolando le richieste di trasferimento verso altre strutture presentate dagli interessati, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

In tutti i casi, il CUG interviene con strumenti di supporto, consulenza e monitoraggio, promuovendo azioni correttive mirate al ripristino di condizioni di lavoro sicure, eque e rispettose della persona.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Benessere organizzativo

Nel presente capitolo è riportata una sintetica panoramica sull'attività svolta nel 2025 dal CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), organismo che esercita in forma unitaria le competenze precedentemente attribuite ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con deliberazione n. 62 del 27 gennaio 2025, la Giunta regionale ha approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027, successivamente confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione n. 63 del 27 gennaio 2025, che si propone il conseguimento dei 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 ampliare la rete dei contatti
- Favorire l'uguaglianza di genere

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

- Sviluppare strumenti volti a facilitare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

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

- Migliorare il benessere organizzativo
- Prevenire le discriminazioni

Oltre ad essere destinatario degli obiettivi del Piano, il Comitato svolge un ruolo propositivo nella definizione delle azioni positive e coordina le attività attuate a livello di Comparto, come previsto dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1062/2014, dalla legge regionale 6/2014 e dalla convenzione approvata con deliberazione n. 421 del 20 marzo 2015 e sottoscritta il 12 agosto 2016.

Nel corso del 2025, il Comitato ha perseguito in particolare i seguenti obiettivi:

- promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento;
- divulgare buone pratiche nelle materie di competenza;
- migliorare il benessere organizzativo.

Con riferimento agli obiettivi 1 e 2 relativi all'Area 1 del PAP "Cultura delle pari opportunità per tutti", il 26 novembre 2025 è stato organizzato un evento informativo e formativo dal titolo *"Il lavoro che cambia - Come prendersi cura del benessere organizzativo in contesti sempre più longevi"*, rivolto a tutti i dipendenti del Comparto unico della Valle d'Aosta.

Per quanto riguarda l'obiettivo del *Benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto alla violenza fisica e psichica* (Area 3 del PAP), è stato attivato, in via sperimentale, uno sportello di ascolto psicologico rivolto al personale regionale. È stata inoltre avviata la survey INAIL finalizzata alla rilevazione dello stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di definire successivi interventi operativi sulla base dei risultati emersi nelle diverse strutture dell'Amministrazione.

Il Comitato ha altresì proseguito la collaborazione con la Rete nazionale dei CUG, partecipando ai gruppi di lavoro e alle iniziative formative dedicate ai temi delle pari opportunità e della non discriminazione.

È stata infine garantita, anche nel corso del 2025, la prosecuzione dell'attività di ascolto del personale in situazioni di disagio lavorativo, assicurando supporto e orientamento nell'ambito delle competenze del Comitato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Manifestazione di interesse
Tipologia di atto:	Provvedimento dirigenziale
Data:	18/01/2022
Organo sottoscrittore:	Dipartimento del Personale della Regione Autonoma Valle d'Aosta.
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€65000,00
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?:	Sì
Sede virtuale :	comitatounicogaranzia@regione.vda.it
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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Evento annuale "Il lavoro che cambia – Come prendersi cura del benessere organizzativo in contesti sempre più longevi": un pomeriggio di approfondimento e confronto in cui sono stati trattati temi legati al benessere sul luogo di lavoro, alla gestione dello stress e all'evoluzione dei contesti lavorativi, inclusa l'influenza dell'intelligenza artificiale sulle modalità di lavoro.

Attivazione dello sportello di ascolto psicologico: uno strumento di supporto diretto ai dipendenti, finalizzato a offrire consulenza, ascolto e interventi mirati per situazioni di disagio o difficoltà lavorative, con l'obiettivo di prevenire criticità e promuovere un clima organizzativo positivo.

Considerazioni conclusive

L’analisi dei dati e delle attività del 2025 mostra come la Regione Autonoma Valle d’Aosta abbia consolidato strumenti di conciliazione e di flessibilità lavorativa, in particolare attraverso il lavoro agile e l’orario flessibile, che rappresentano leve fondamentali per il benessere organizzativo e la continuità lavorativa del personale.

Le misure di conciliazione, sebbene ancora maggiormente utilizzate dalle donne, evidenziano segnali di apertura anche tra il personale maschile, soprattutto in relazione al lavoro agile e al part-time verticale. Il monitoraggio del divario economico conferma la necessità di proseguire azioni mirate per promuovere equità retributiva e opportunità di carriera paritarie tra generi.

Le iniziative del CUG, tra cui l’attivazione dello sportello di ascolto psicologico e l’organizzazione dell’evento annuale sul benessere organizzativo, dimostrano l’impegno a prevenire e gestire situazioni di disagio, favorendo confronti diretti e interventi mirati. La disponibilità di canali dedicati di segnalazione, unitamente all’intervento del CUG, costituisce un importante strumento per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso della persona.

Nel complesso, l’insieme delle attività e delle politiche osservate suggerisce che la Regione stia progressivamente orientandosi verso una cultura organizzativa più inclusiva e attenta alle esigenze dei dipendenti, pur riconoscendo la necessità di rafforzare ulteriormente strumenti di monitoraggio, comunicazione e bilancio di genere, per consolidare l’equità e la trasparenza in tutti i processi dell’Amministrazione.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-autonoma-valle-daosta-2026*