

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Regione autonoma Valle d'Aosta

2022/2024

INTRODUZIONE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento obbligatorio triennale ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ed è previsto per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 "Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità" prevede, all'art. 3, che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda USL della Valle d'Aosta adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una loro concreta partecipazione a occasioni di avanzamento professionale.

L'art. 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli Enti la loro approvazione. La legge regionale individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "*parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "*altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*".

L'anzidetta legge ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che, tra l’altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell’ambito dei propri ordinamenti e dell’autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l’attuazione dell’art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

Nella direttiva n. 2/2019, che aggiorna quella del 4 marzo 2011, è precisato che il CUG deve indicare, entro il 30 marzo di ogni anno, in un’apposita sezione della relazione annuale sul personale, lo stato di attuazione del PAP o segnalare l’eventuale mancata adozione.

L’art. 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede il finanziamento dei programmi di azioni positive e l’attività dei CUG

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, come modificata dalla deliberazione 631/2021, l’Amministrazione regionale, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, ha recepito l’indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all’operatività dei CUG in un’ottica di continuità con l’attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull’organizzazione, l’esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d’Aosta.

Con la deliberazione n. 421 del 20 marzo 2015 la Giunta regionale ha approvato la convenzione quadro, per l’esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all’art. 6, comma 1 della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 gestiti in forma associata per il tramite dell’Amministrazione regionale tra cui quelli del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Nell’attesa della definizione della normativa che sembrerebbe inserire il Piano delle azioni positive nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2019/2021, ha predisposto il Piano delle Azioni positive per la Regione e il Piano a esso coordinato da adottarsi da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d’Aosta, in modo da rendere maggiormente sinergica la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

Il Piano delle Azioni positive costituisce per la Regione uno strumento importante per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell’ambiente lavorativo con la finalità di garantire un’uguaglianza tra uomini e donne.

Su arco temporale triennale, il Piano contempla le azioni programmate per favorire nell’ambiente lavorativo:

- la cultura della pari opportunità per tutti;
- la conciliazione lavoro-vita privata;
- il benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica.

IL PERSONALE IN CIFRE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione delle pari opportunità è costituito da una rappresentazione della situazione del personale dell'Ente.

I dati del presente documento si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio al 31 dicembre 2021 in Amministrazione regionale così come comunicati dal Dipartimento personale ed organizzazione ed inseriti nel portale dei CUG.

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DELLE CATEGORIE

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|--------|---------------|------------------|------------------|------------|-------|---------------|---------------|---------------|------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| A | 9 | 10 | 13 | 49 | 6 | 13 | 23 | 67 | 145 | 47 |
| B/B1 | | 3 | 4 | 20 | 3 | | | 2 | 4 | |
| B/B2 | 11 | 44 | 56 | 119 | 11 | 6 | 27 | 120 | 255 | 21 |
| B/B3 | 4 | 26 | 93 | 40 | 6 | | 4 | 1 | 14 | |
| C/C1 | | 6 | 18 | 38 | 3 | | 2 | 6 | 12 | 1 |
| C/C2 | 15 | 36 | 87 | 154 | 24 | 23 | 66 | 149 | 214 | 20 |
| D | 7 | 13 | 53 | 54 | 12 | 11 | 60 | 92 | 115 | 10 |
| Totale personale | 46 | 138 | 324 | 474 | 65 | 53 | 181 | 437 | 759 | 99 |

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DIRIGENTE

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|-------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| 1/A | | | | 7 | 3 | | | 1 | 3 | 1 |
| 1/B | | | | 2 | | | | | 1 | 1 |
| 2/A | | 1 | 10 | 19 | 8 | | | 7 | 13 | 2 |
| 2/B | | | 2 | 3 | 2 | | | 1 | 3 | |
| 2/C | | | | | | | | | | |
| Capo di Gabinetto | | | | 1 | | | | | | |
| Vice Capo di Gabinetto | | | | 1 | | | | | | |
| Segretario generale | | | | | | | | | 1 | |
| Segretario generale del Consiglio | | | | | | | | | 1 | |
| Segretario particolare | | 2 | | 3 | | | | 3 | | |
| Capo ufficio stampa | | | 1 | | | | | | 1 | |
| Vice capo ufficio stampa | | | | | | | | 1 | 1 | |
| Redattore | | | 2 | | | | | | | |
| Avvocato | | | | 1 | | | | | | |
| Totale personale | | 3 | 15 | 37 | 13 | | | 13 | 24 | 4 |
| % sul personale complessivo | | | | | | | | | | 100% |

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|------|---|-------|------------|------------|------------|---------|------|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 46 | 136 | 328 | 478 | 76 | | | 51 | 147 | 329 | 603 | 89 | | |
| Part Time < 50% | | | | 3 | | | | | | 3 | 2 | 1 | | |
| Part Time <u>≥</u> 50% | | 5 | 11 | 30 | 2 | | | 2 | 35 | 117 | 176 | 15 | | |
| Totale | 46 | 141 | 339 | 514 | 78 | 1118 | | 53 | 182 | 449 | 781 | 105 | 1570 | |

Per permettere una corretta lettura delle tabelle relativa al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è necessario precisare che la determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica. Sono esclusi: il personale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del Corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

TABELLA 4 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

| Classi età Tipo Misura conciliazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|------------|---|-------|------------|------------|------------|---------|------------|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | 6 | 2 | | 8 | | | 5 | 13 | 25 | 2 | 45 | |
| Personale che fruisce del lavoro agile emergenziale | 6 | 40 | 135 | 153 | 17 | 351 | | 16 | 103 | 278 | 365 | 32 | 794 | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 25 | 53 | 153 | 232 | 37 | 500 | | 38 | 115 | 242 | 413 | 47 | 855 | |

Il telelavoro in Amministrazione regionale è stato introdotto nel 2010. Negli anni le richieste sono aumentate, anche se non sono state raggiunte cifre importanti di utilizzo.

I contratti di telelavoro in essere al 31/12/2021 erano 53, otto utilizzati da uomini e 45 da donne.

Il personale che al 31/12/2021 utilizzava il lavoro agile di tipo emergenziale era pari a 351 uomini e 855 donne.

TABELLA 5 – ANZIANITA’ DI SERVIZIO PERSONALE DELLE CATEGORIE

| Scaglioni anzianità | Scaglioni età - UOMINI | | | | | |
|---------------------|------------------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | TOTALE |
| Inferiore a 3 anni | 38 | 79 | 40 | 48 | 7 | 212 |
| Tra 3 e 5 anni | 8 | 22 | 19 | 8 | 1 | 58 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 13 | 23 | 10 | 0 | 46 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 24 | 242 | 408 | 57 | 731 |
| TOTALE | 46 | 138 | 324 | 474 | 65 | 1047 |

| Scaglioni anzianità | Scaglioni età - DONNE | | | | | TOTALE |
|------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | |
| Inferiore a 3 anni | 46 | 82 | 82 | 63 | 7 | 280 |
| Tra 3 e 5 anni | 7 | 28 | 9 | 9 | 2 | 55 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 27 | 30 | 14 | 1 | 72 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 44 | 316 | 671 | 91 | 1122 |
| TOTALE | 53 | 181 | 437 | 757 | 101 | 1529 |

AREE DI INTERVENTO

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 presente Piano 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 due anni, con il manifestarsi 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 deve puntare 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

RUOLO DEL CUG NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO

Nella redazione del Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti nella sua attuazione.

Il CUG, oltre che destinatario di tutti gli obiettivi, è il soggetto proponente le azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, come definito

nella DGR 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata in data 12 agosto 2016.

Come definito nella deliberazione sopra indicata, le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziare nel bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Fanno seguito le schede allegate in cui è schematizzato quanto sopra illustrato.

AREA 1

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI

| CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI | | | | | | |
|---|---|---|-----------------|---|--|-----------|
| OBIETTIVI SPECIFICI | | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
| 1 | Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento | - Personale - CPEL | 1 | Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto | - Ufficio formazione Regione/Celva - CUG - USL | 2022/2024 |
| 2 | Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG | - Personale - Cittadinanza - CPEL - Amministratori | 1 | Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica | - CUG - Strutture regionali interessate - CPEL | 2022/2024 |
| 3 | Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale della Regione e degli altri Enti del comparto unico | - Personale - Utenti esterni - CPEL - Amministratori | 1 | Adozione di linee guida sul linguaggio di genere su proposta del CUG | - CUG - Strutture Regionali interessate - CPEL | 2022/2024 |

AREA 2

CONCILIAZIONE LAVORO – VITA PRIVATA

| OBIETTIVI SPECIFICI | | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
|---------------------|--|--|---|---|-----------|
| 1 | Creare strumenti per facilitare la conciliazione | <ul style="list-style-type: none">- CUG- Decisori politici- Enti del comparto- OO.SS.- Personale | 1 Costituzione, tra gli Enti del comparto unico regionale, di un gruppo 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 | <ul style="list-style-type: none">- CUG- Strutture Competenti dell'ente- CPEL | 2022/2024 |

AREA 3

| BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA FISICA E PSICHICA | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---|-----------------|---|---|-----------|
| OBIETTIVI SPECIFICI | | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
| 1 | Migliorare il benessere organizzativo | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità | 1 | Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente | 2022/2024 |
| | | | 2 | Promozione di azioni comuni con soggetti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro | <ul style="list-style-type: none"> - CPEL - AUSL | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale | 3 | Promozione del completamento della disciplina dell'istituto della mobilità | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente | 2022/2024 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale | 4 | Sperimentazione di percorsi di reinserimento lavorativo a seguito di lunghe assenze connesse ad esigenze extra-lavorative | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL | 2022/2024 |

AREA 3

| | | | | | | |
|----------|---|---|----------|--|--|------------------|
| 2 | Prevenire le discriminazioni e contrastare la violenza fisica e psichica | - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. | 1 | Approvazione del codice etico dell'Ente elaborato dal CUG | - CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL | 2022/2024 |
| | | | 2 | Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG | | |
| | | | 3 | Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori con disabilità | | |