

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE
Erik LAVEVAZ

IL DIRIGENTE ROGANTE
Stefania FANIZZI



Verbale di deliberazione adottata nell'adunanza in data 23 maggio 2022

In Aosta, il giorno ventitre (23) del mese di maggio dell'anno duemilaventidue con inizio alle ore otto e dieci minuti, si è riunita, nella consueta sala delle adunanze sita al secondo piano del palazzo della Regione - Piazza Deffeyes n. 1,

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia del presente atto è in pubblicazione all'albo dell'Amministrazione regionale dal _____ per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 25.

Aosta, li _____

IL DIRIGENTE
Massimo BALESTRA

LA GIUNTA REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione :

Il Presidente Erik LAVEVAZ

e gli Assessori

Luigi BERTSCHY - Vice-Presidente

Roberto BARMASSE

Luciano CAVERI

Jean-Pierre GUICHARDAZ

Carlo MARZI

Davide SAPINET

Si fa menzione che le funzioni di Assessore all'ambiente, trasporti e mobilità sostenibile sono state assunte "ad interim" dal Presidente della Regione.

Svolge le funzioni rogatorie il Segretario generale della Regione, Sig. Stefania FANIZZI.

E' adottata la seguente deliberazione:

N° **583** OGGETTO :

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198 E DELL'ARTICOLO 66 DELLA L.R. 23 LUGLIO 2010, N. 22. PRENOTAZIONE DI SPESA.

LA GIUNTA REGIONALE

visti:

- l'articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) che dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentiti, inoltre, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che prevede l'impossibilità di assumere nuovo personale;
- l'articolo 2 della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7 (Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego) che prevede che la Regione raccordi e conformi la propria azione in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione e di servizi per l'impiego al principio di pari opportunità tra uomini e donne ed al raggiungimento della condivisione e della conciliazione tra tempi di lavoro e attività di cura;
- l'articolo 4 della legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 (Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità) che reca "I piani triennali di azioni positive predisposti dai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, sono approvati con provvedimento dell'organo competente dell'ente, sentiti il/la consigliere/a regionale di parità, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e/o regionale, nell'ambito del comparto e dell'area di interesse";
- l'articolo 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale) che ha recepito il principio di pari opportunità ed in particolare ha previsto il finanziamento dei programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto un nuovo strumento di pianificazione denominato "Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO", con la finalità di assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare qualità dei servizi a cittadini e imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi;

atteso che tra i contenuti del predetto PIAO rientrano anche gli obiettivi e le performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, definiti nell'ambito del Piano di azioni positive di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 198/2006 che, a regime, sarà abrogato e, di fatto, assorbito nel nuovo PIAO;

visto l'articolo 7, comma 1, lettera a), punto 1), del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza), che ha posticipato il termine per l'approvazione del PIAO dal 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022;

richiamate le deliberazioni della Giunta regionale:

- n. 1744 del 22 luglio 2011 di determinazione dei criteri e delle modalità per la costituzione del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta;
- n. 1062 del 25 luglio 2014 recante "Approvazione delle linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al Comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta";
- n. 316 del 17 marzo 2017 recante la nomina della presidente del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta;
- n. 631 del 31 maggio 2021 concernente la modificazione della deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011;

considerato che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 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" demanda ai comitati il compito di predisporre i Piani di azioni positive;

tenuto conto che, con deliberazione regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 di "Determinazione dei criteri e delle modalità di costituzione del Comitato Unico di Garanzia del comparto unico regionale", l'Amministrazione regionale ha disposto di conformarsi a tale Direttiva, tranne per quanto disposto al punto 1) del suddetto atto;

dato atto che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 che aggiorna quella del 4 marzo 2011 prevede che il CUG, nella relazione annuale sulla situazione del personale, relazioni anche sullo stato di attuazione del piano di azioni positive e, se non adottato, segnali l'inadempienza dell'ente;

preso atto che il CUG ha approvato, nella seduta del 30 marzo 2022, la proposta di Piano di Azioni Positive 2022/2024, di cui all'allegato A della presente deliberazione, di cui fa parte integrante;

vista tale proposta di Piano di Azioni Positive che si prefigge di raggiungere le finalità sotto riportate, ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità, coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali, a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

- la cultura della pari opportunità per tutti;
- la conciliazione lavoro-vita privata;

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

considerato che, nelle more dell'approvazione del PIAO, in vigore del richiamato articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, si ritiene opportuno procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive, così come delineato nell'allegato A della presente deliberazione, i cui contenuti saranno poi integrati nel PIAO 2022/2024;

ritenuto opportuno, inoltre, incaricare il CUG di dare attuazione al Piano, congiuntamente alle strutture regionali competenti e con il supporto della struttura regionale Gestione del personale e concorsi, alla quale sono attribuite le competenze per l'attuazione dei piani e dei programmi del CUG, nonché di elaborare eventuali proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo piano, anche in relazione al coordinamento delle attività con gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta, di gestire la comunicazione sull'avanzamento del Piano nei confronti dei portatori di interesse, nonché di relazione periodicamente al Presidente della Regione, sentiti i responsabili delle strutture dirigenziali competenti;

atteso che:

- ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lett. d) del d.lgs 165/2011, le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

- ai sensi dell'articolo 66, comma 1, lett. c) della l.r. 22/20010 gli enti di cui all'articolo 1 della medesima legge, al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro, finanziano i programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti anche in forma associata tra gli enti di cui al sopra citato articolo 1, comma 1, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;

considerato che per conseguire le finalità di cui sopra e realizzare le azioni positive del Piano, occorre, mettere a disposizione le risorse necessarie al fine di acquisire servizi, forniture e prestazioni professionali rese da in tematiche riguardanti il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'antidiscriminazione sui luoghi di lavoro, la prevenzione dello stress lavoro-correlato e il contrasto alla violenza fisica e psichica, nonché promuovere sulle medesime la formazione e l'informazione in favore dei dipendenti del comparto unico regionale e dei membri del Comitato stesso;

dato atto, pertanto, che risulta necessario provvedere alle seguenti prenotazioni di spesa sui capitoli del bilancio finanziario gestionale della Regione per il triennio 2022/2024 che presenta la necessaria disponibilità, come indicato di seguito:

- capitolo U0020827 "Spese per prestazioni professionali e specialistiche per le attività del Comitato unico di garanzia (CUG) di comparto (spese di personale)" per euro:

- 15.000,00 per l'anno 2022;
- 15.000,00 per l'anno 2023;
- 15.000,00 per l'anno 2024;
- capitolo U0020828 “Spese per l'organizzazione di eventi a cura del Comitato unico di garanzia (CUG) di comparto” per euro:
 - 3.000,00 per l'anno 2022
 - 3.000,00 per l'anno 2023
 - 3.000,00 per l'anno 2024;

richiamata l'informazione alle Organizzazioni sindacali inviata con nota prot. n. 8702/UP del 13/04/2022;

dato atto che con nota prot. n. 5415 del 28/04/2022 la consigliera di parità regionale ha espresso parere positivo sul suddetto piano;

visto il parere favorevole di legittimità sulla proposta della presente deliberazione rilasciato, in assenza della dirigente della struttura Gestione del personale e concorsi, dal coordinatore del dipartimento personale e organizzazione, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

su proposta del Presidente della Regione;

ad unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA

1) di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 in materia di pari opportunità, allegato alla presente proposta di deliberazione di cui costituisce parte integrante;

2) di incaricare il CUG di dare attuazione al Piano, congiuntamente alle strutture regionali competenti e con il supporto della struttura regionale Gestione del personale e concorsi, alla quale sono attribuite le competenze per l'attuazione dei piani e dei programmi del CUG, nonché di elaborare eventuali proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo piano, anche in relazione al coordinamento delle attività con gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta, di gestire la comunicazione sull'avanzamento del Piano nei confronti dei portatori di interesse, nonché di relazionare periodicamente al Presidente della Regione, sentiti i responsabili delle strutture dirigenziali competenti;

3) di approvare la spesa complessiva per un importo pari a € 54.000,00 (cinquantaquattromila/00) provvedendo alle seguenti prenotazioni di spesa sui capitoli del bilancio finanziario gestionale della Regione per il triennio 2022/2024 che presenta la necessaria disponibilità, come indicato di seguito:

- capitolo U0020827 “Spese per prestazioni professionali e specialistiche per le attività del Comitato unico di garanzia (CUG) di comparto (spese di personale)” per euro:
 - 15.000,00 per l'anno 2022;

- 15.000,00 per l'anno 2023;
- 15.000,00 per l'anno 2024;
- capitolo U0020828 “Spese per l'organizzazione di eventi a cura del Comitato unico di garanzia (CUG) di comparto” per euro:
 - 3.000,00 per l'anno 2022
 - 3.000,00 per l'anno 2023
 - 3.000,00 per l'anno 2024.

REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

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 \geq 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 ETÀ'

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					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE
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

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 	<p>1 Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto</p> <p>2 Promozione di azioni comuni con soggetti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL - AUSL 	2022/2024
		<ul style="list-style-type: none"> CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale 	<p>3 Promozione del completamento della disciplina dell'istituto della mobilità</p>	<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 	<p>4 Sperimentazione di percorsi di reinserimento lavorativo a seguito di lunghe assenze connesse ad esigenze extra-lavorative</p>	<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	<ul style="list-style-type: none">- Personale- CUG- Decisori politici- Enti del comparto- OO.SS.	1	Approvazione del codice etico dell'Ente elaborato dal CUG	<ul style="list-style-type: none">- 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		