

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', IL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Sintesi delle azioni positive attuate dal CUG
Mandato 2012-2015**

Azione: organizzazione del Comitato

Il Comitato a partire dal suo insediamento (16/12/2011) ha definito la propria organizzazione interna elaborando un regolamento di funzionamento, trasmesso agli Enti del comparto il 29 marzo 2012.

Ha predisposto, inoltre, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuitegli, in quanto Comitato di comparto, approvate, sentiti gli Enti, in via sperimentale per gli anni 2012-2013 con Deliberazione della Giunta regionale n. 1868 del 21/09/2012, e in via definitiva con Deliberazione della Giunta regionale n. 1062 del 25/07/2014.

Ha collaborato alla predisposizione del sito web pubblicato sul sito ufficiale della Regione.

Ha periodicamente formato i componenti del Comitato organizzando incontri di formazione aperti anche ai componenti dei Comitati presenti sul territorio valdostano. Ha contribuito a conoscere e divulgare buone pratiche nelle materie di sua competenza partecipando o organizzando convegni, seminari, iniziative.

Azione: elaborazione del Piano di Azioni Positive

Predisposizione della bozza del Piano di azioni positive della Regione per il triennio 2013-2015, approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 485 del 22/03/2013.

Predisposizione della bozza del Piano di azioni positive per gli Enti del comparto, approvato da ciascun Ente nel corso del 2013.

Le due bozze sono state coordinate tra loro in modo di permettere ad ogni Ente di mantenere le proprie specificità, ma nello stesso tempo di essere supportato nella realizzazioni delle azioni dal Comitato e dall'Ufficio di supporto al Comitato stesso.

Azione: rilevazione sistematica del benessere organizzativo

Il Comitato ha promosso la rilevazione sistematica del benessere organizzativo in Regione. E' stato predisposto un questionario on line somministrato al personale regionale. L'analisi è stata fatta dall'Ufficio di supporto al CUG e dall'Osservatorio economico e sociale della Regione. Il rapporto finale è stato pubblicato nello sportello del dipendente e nel sito del CUG. La rilevazione del benessere è stata inserita nel Piano statistico regionale 2016-2018 in via di approvazione, questo permetterà di renderla sistematica.

Azione: promozione del modello di rilevazione sistematica del benessere organizzativo agli Enti del comparto (PAP Regione)

Rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG (PAP Enti)

Il Comitato, in sede di predisposizione del questionario per la rilevazione del benessere organizzativo, ha previsto la possibilità di somministrazione anche agli Enti del comparto. Lo strumento sarà condiviso con gli Enti che potranno partecipare alla rilevazione.

L'Osservatorio economico e sociale della Regione e l'Ufficio di supporto al CUG raccoglieranno i dati, li elaboreranno ed analizzeranno in forma aggregata in modo da garantire l'anonimato in ogni fase della rilevazione. La suddivisione sarà la seguente: Enti locali, altri Enti.

La rilevazione è stata inserita nel Piano statistico regionale 2016-2018 in via di approvazione.

Azione: approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG (= Regione ed Enti)

Il Comitato ha aggiornato il codice di tutela predisposto dal Comitato Pari Opportunità e lo ha riproposto all'Amministrazione.

Azione: realizzazione di un portale unico a livello regionale a cura del CUG

In fase di predisposizione del Piano di azioni positive il Comitato aveva pensato di realizzare un portale finalizzato alla conciliazione lavoro-famiglia in cui il personale

del comparto (e i cittadini) potessero recuperare tutte le informazioni utili ad individuare modalità concrete per permettere tale conciliazione.

Nel periodo di progettazione ci si è resi conto, però, che vi erano altre esigenze correlate a questa problematica che avrebbero potuto convogliare risorse e sforzi verso un progetto più ampio. Tale consapevolezza ha fatto sì che il confronto coinvolgesse altre strutture regionali e non (Politiche sociali, Sistemi informativi, Piano di Zona) per la realizzazione di un Portale "Benessere sociale in Valle d'Aosta".

L'obiettivo di tale azione è quello di rendere fruibili da parte dei cittadini le informazioni su strutture, servizi, attività e contributi economici attivi sul territorio regionale, relativi alle esigenze sociali, socio-assistenziali e socio-sanitarie delle persone.

La quantità e la complessità delle informazioni da raccogliere ha reso necessaria la realizzazione di una banca dati molto articolata, la mappa del welfare.

Il progetto è stato affidato alla società In.Va. I costi totali pari a euro 116.144 (IVA inclusa) sono stati finanziati dal Comitato per il 57,20%.

Il portale sarà pubblicato a inizio 2016.

Gli Enti del comparto sono stati coinvolti, tramite il Piano di Zona, per la trasmissione delle informazioni da inserire nella mappa del welfare e per l'individuazione di referenti che operano in modo diretto sulla mappa.

La mappa del welfare ha possibilità di essere ampliata per rispondere ad altre esigenze che dovessero presentarsi. Questa eventualità è successa nel 2015 quando si è dovuto implementare il gestionale per poter far fronte ad un debito informativo nei confronti del competente Ministero sulle strutture per la prima infanzia.

Azione: rilevazione dei dati del personale sulla base di un modello elaborato dal CUG in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione

Il Comitato ha predisposto un modello di rilevazione dei dati del personale, in collaborazione con la struttura Enti locali e in accordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione, prevedendo di prendere come base dati il conto annuale che ogni Ente compila annualmente e di aggiungervi alcune informazioni specifiche, utili per l'analisi delle problematiche di cui si occupa il comitato stesso.

E' stata completata la raccolta dei dati riferiti a:

- Organico del Personale a Tempo Indeterminato, determinato o con altre modalità di lavoro flessibile

- Suddivisione del personale per Anzianità di Servizio, per Età, per Titolo di Studio
- Giorni di Assenza
- Oneri per Competenze Stipendiali, indennità e compensi accessori e altri oneri
- Percentuali di utilizzo del part-time

L'elaborazione e l'analisi dei dati saranno fatte in due fasi. La prima sui dati generali e la seconda su approfondimenti successivi. In entrambe, i dati saranno aggregati per Regione, EELL e altri Enti del comparto. La rilevazione è stata inserita nel Piano statistico regionale 2016-2018 in via di approvazione, questo ne garantisce l'ufficialità e ne permette la sistematicità. Sarà definita successivamente la modalità di pubblicazione dei risultati dell'analisi.

Azione: iniziative formative per dirigenti e dipendenti

Nel corso degli anni il CUG ha proposto all'Amministrazione di attivare dei corsi per il personale che si occupassero delle tematiche di cui si occupa il Comitato stesso.

L'ufficio formazione ha organizzato negli anni 2013/2014/2015, nell'ambito della formazione trasversale per il personale un corso su "Contesti organizzativi e differenze di genere". Nel 2015 è stato attivato, nell'ambito della formazione manageriale, un laboratorio per lo sviluppo del benessere organizzativo per i dirigenti.

Azione: promozione e partecipazione ad iniziative comuni

Per raggiungere l'obiettivo prefissato di lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità ha creato delle occasioni di incontro tra gli organismi che si occupano di parità presenti sul territorio valdostano. Negli incontri l'attività è stata incentrata sulla discussione della bozza di proposta di legge presentata al Consiglio regionale (I[^] Commissione) "Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini in Valle d'Aosta". Nel mese di dicembre sono state presentate al Consiglio le prime osservazioni a cura del CUG e di alcuni altri organismi.

Azione: studio delle buone pratiche sul bilancio di genere nella P.A.

L'Ufficio di supporto al CUG ha raccolto alcune esperienze sulla buona pratica del bilancio di genere. La documentazione potrà essere utilizzata dal nuovo CUG per valutare se proporre delle azioni in merito.